

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo
secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 29 de
noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud Doctorado en Investigación Psicológica



**Prácticas socioculturales y experiencias significativas que
contribuyen a la configuración de los planes laborales de
estudiantes universitarios, y a su orientación hacia el
beneficio personal y/o social**

TESIS que para obtener el **GRADO** de
DOCTORA EN INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA

Presenta: **DIANA ASTRID AGUIAR AGUIRRE**

Directora **REBECA MEJÍA ARAUZ**

Tlaquepaque, Jalisco. Noviembre de 2022

Para Diego y Omar, por su compañía en este trayecto

Para mis padres, Alfredo† y Mary, por todo su amor

Para Fredy y Arturo, siempre conmigo

Agradecimientos

Quiero agradecer a la doctora Rebeca por su guía y acompañamiento respetuoso, cuidadoso, cercano y paciente. Sin su guía este trabajo no sería lo que es. A la doctora Margarita y la doctora Alejandra, por su retroalimentación constante y por hacer que los coloquios fueran una experiencia grata de aprendizaje. A la doctora Loreto y la doctora Karina, por su interés genuino en retroalimentar este trabajo. Al doctor Everardo Camacho, por el apoyo al inicio de este camino. A la doctora Eugenia, por sus porras y orientación para el cierre de este proyecto. A mis compañeros del doctorado, por su compañía, su apoyo y su respuesta en los momentos más tensos de la madrugada. A Andrea, Lagos e Isabel, por su empatía, su compartir. A Vane, que sabe de mi primera mano lo que es hacer un doctorado, gracias por su cariño. A Rocío Enríquez y al Mtro. Sergio, por su apoyo en los momentos de angustia. A Jorge Martínez, por creer que podría sacar adelante este proyecto. A Juan Llamas que me animaba constantemente. A Mimi, Sughey, Amanda, Ana Luisa†, Paty, Ale, Bety, Jeisol, Espe y Moni por tantos momentos significativos. A Andrew por su calidez. A J.J. por su espera.

Finalmente, agradezco a las y los jóvenes que entrevisté, y a todos aquellos que me falta por entrevistar, porque me transmiten su esperanza en el futuro, su motivación y su confianza en mí, al contarme sus experiencias y planes de vida. Al ITESO por abrir oportunidades como la que tuve para hacer esta investigación.

Gracias.

Índice

Resumen	6
Introducción.....	8
Capítulo 1. Planteamiento del problema	14
Capítulo 2. Fundamentación teórica	39
Psicología Cultural	39
¿Qué se entiende por cultura?.....	41
Sentido y Vivencia: retomando a Vygotsky.....	46
Esquemas, modelos y guiones culturales.	50
Fondos de identidad y su relación con los planes laborales.	54
El modelo narrativo: construcción de la historia de vida	57
Experiencias o momentos significativos desde la perspectiva del modelo narrativo... ..	62
La teoría de la adultez emergente.....	67
Una nueva etapa del desarrollo.....	67
Características de la adultez emergente y su relación con los intereses en el ámbito laboral.....	69
Elección de una ocupación: Uno de los retos de la adultez emergente.	78
Controversia respecto a los intereses individualistas en los jóvenes de la actualidad. .	80
La adultez emergente en México y América Latina.	84
Globalización, aculturación retoma y adultez emergente.	94
Aspectos que generan controversia y debate en torno a la teoría de la adultez emergente.	99
Síntesis de investigaciones relacionadas con los planes laborales de los jóvenes, desde diferentes perspectivas teóricas.....	110
Capítulo 3. Método	117
Participantes	118
Instrumentos.....	124
Procedimiento	129
Sistematización y codificación de datos	132
Capítulo 4. Resultados	148
Características generales de las y los participantes.....	148
Categoría 1: Planes a futuro en el ámbito laboral	152

Categoría 2: Experiencias significativas que contribuyen a la configuración de los planes laborales	160
Categoría 3: Prácticas socioculturales (PSC) significativas en tanto que contribuyen en la configuración de los planes laborales	174
Categoría 4: Relaciones interpersonales significativas (RIS) respecto a los planes laborales	191
Categoría 5: Tipo de beneficio de los planes laborales	203
Categoría 6: Futuro no deseado en el ámbito laboral	218
Categoría 7: Datos emergentes relacionados con los planes laborales	222
Resultados del análisis comparativo e integrativo de la información de los participantes	232
Capítulo 5. Discusión	259
Planes laborales	260
Componente afectivo laboral	262
Trabajar “evitando el estrés”.	264
Experiencias y prácticas culturales significativas en torno a los planes laborales	266
Cultura global y redes sociales.	269
Relaciones interpersonales significativas en torno a los planes laborales	271
Beneficios esperados a partir de los planes laborales.....	273
Diferencias de género y transformaciones generacionales que se vislumbran en la configuración de los planes laborales	282
La Adulthood Emergente: “Un traje que debe hacerse a la medida”	285
Semejanzas y diferencias con la Adulthood Emergente.	286
Discusión en torno al debate teórico-empírico en torno a la Adulthood Emergente.	300
Discusión metodológica	304
Capítulo 6. Conclusiones.....	306
Limitaciones del estudio y sugerencias para futuras investigaciones	312
Referencias	317
Anexos 1: Estudio Piloto.....	328
Decisiones que se tomaron a partir de las pruebas piloto	330
Anexo 2: Instrumentos	333
Anexo 3: Consentimiento informado	341
Anexo 4: Sistematización de datos sociodemográficos	342
Anexo 5: Libro de códigos para el tema “planes labores”	349

Anexo 6: Perfil de los participantes	355
--	-----

Índice de tablas

Tabla 1 Tipología de los fondos de identidad.....	56
Tabla 2 Características generales de los participantes	118
Tabla 3 Criterios de selección de los participantes	122
Tabla 4 Datos sociodemográficos de los participantes.....	125
Tabla 5 Definiciones de las categorías primarias incluidos en el tema “planes laborales”	136
Tabla 6 Ejemplo del perfil de una participante.....	141
Tabla 7 Concentrado de la categoría “Experiencias significativas”.....	142
Tabla 8 Concentrado de la categoría “Tipo de planes a futuro en el ámbito laboral”	154
Tabla 9 Concentrado de la categoría “Experiencias significativas”.....	161
Tabla 10 Concentrado de la categoría “Prácticas socioculturales significativas”	175
Tabla 11 Prácticas Socioculturales Académicas	177
Tabla 12 Práctica sociocultural_Trabajar.....	179
Tabla 13 Práctica sociocultural_Pasatiempos.....	182
Tabla 14 Práctica sociocultural_Utilizar redes sociales	185
Tabla 15 Práctica sociocultural_Ver películas, series, programas	191
Tabla 16 Concentrado de la categoría “Relaciones interpersonales significativas”.....	192
Tabla 17 Concentrado de la categoría “Beneficio que se busca con el plan laboral”	204
Tabla 18 Práctica sociocultural_Voluntariados	212
Tabla 19 Concentrado de categoría “Futuro no deseado”	218
Tabla 20 Interacción entre el ámbito laboral y de relaciones afectivas	222
Tabla 21 Estudios posteriores a la universidad.....	225
Tabla 22 Planes laborales en otra ciudad del país o del extranjero.....	227
Tabla 23 Viajar previo a los planes laborales	228
Tabla 24 Componente afectivo relacionado con los planes laborales	229
Tabla 25 Satisfacción en el futuro por realizar los planes laborales	230
Tabla 26 Percepción de no tener un plan o planear, pero no extensamente	232
Tabla 27 Concentrado de la categoría “Beneficio del plan laboral” con relación a los prototipos	247
Tabla 28 Concentrado de la categoría “Experiencias significativas” con relación a los prototipos.....	249
Tabla 29 Concentrado de la categoría “Prácticas socioculturales” con relación a los prototipos	250
Tabla 30 Concentrado de la categoría “Relaciones interpersonales” con relación a los prototipos.....	252
Tabla 31 Concentrado de la categoría “Futuro no deseado” con relación a los prototipos	254

Índice de figuras

Figura 1. Esquema/ Mapa conceptual de categoría “Planes laborales”.....	139
Figura 2. Ejemplo de representación gráfica “mapa relacional”	143
Figura 3. Ejemplo de representación gráfica “cronograma” o “línea temporal”	144
Figura 4. Modelo de trayectoria laboral	234

Resumen

El propósito de esta investigación es develar y examinar la manera en que las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales significativas para los estudiantes universitarios, contribuyen y se articulan para configurar sus planes laborales a futuro y para orientarlos prevalentemente hacia la obtención de beneficios a nivel personal y/o social. Desde la perspectiva de la psicología cultural, de la teoría de la adultez emergente y del modelo narrativo de la identidad de McAdams, se realizó un estudio cualitativo que utilizó la técnica de entrevista, la técnica visual de “mapa relacional” y una nueva versión de la técnica visual de “línea temporal”. Participaron 15 universitarios (6 mujeres y 9 hombres). El análisis fenomenológico interpretativo permitió identificar categorías teóricas y emergentes y sus interconexiones acerca de lo que incide en la configuración de los planes laborales; desarrollar un modelo de trayectoria laboral con un componente afectivo que da continuidad en lo que proyectan los universitarios; y diferenciar a los estudiantes en tres prototipos de impacto social y personal a partir de sus planes laborales. Los resultados muestran que lo que incide en la configuración de los planes laborales de los participantes son: sus experiencias de la infancia fuera del ámbito escolar; sus experiencias escolares preuniversitarias y universitarias; su relación con su familia nuclear y con los pares; y, las prácticas en el ámbito escolar, trabajar, realizar pasatiempos y usar redes sociales. Con sus planes laborales, la mayoría de los participantes busca el beneficio social y personal y, siete de los 15 participantes, también buscan el beneficio para su familia. De manera general, lo encontrado contrasta con la tendencia individualista descrita en la literatura respecto a los jóvenes en contextos urbanos occidentales y coincide con la investigación en algunos países latinoamericanos, que muestra una tendencia en los adultos emergentes de centrarse tanto “en los otros” como en atender sus propias necesidades. Esta investigación aporta información empírica ante la escasa investigación en México respecto a la manera en que el contexto sociocultural y las experiencias de los adultos emergentes que viven en contexto urbano, repercuten en los intereses que ellos tienen para su futuro.

Palabras clave: Adultez emergente, planes laborales, individualismo, psicología cultural, estudiantes universitarios.

Abstract

The purpose of this research is to reveal and examine the way in which the experiences, sociocultural practices and interpersonal relationships that are significant for university students contribute and are articulated to configure their future work plans and to guide them predominantly towards obtaining benefits through personal and/or social level. From the perspective of cultural psychology, emerging adulthood theory, and McAdams's narrative model of identity, a qualitative study was conducted using the interview technique, the "relational map" visual technique, and a new version of the visual technique of "chronogram or temporal line". 15 university students participated (6 women and 9 men). The interpretive phenomenological analysis allowed us to identify theoretical and emerging categories and their interconnections about what affects the configuration of work plans; develop a career path model with an affective component that gives continuity in what the university students project; and differentiate students into three prototypes of social and personal impact based on their work plans. The results show that what affects the configuration of the work plans of the participants are: their childhood experiences outside the school context; their pre-college and college school experiences; their relationship with their nuclear family and with their peers; and practices in the school context, having a job, hobbies and getting involved in social networks. With their job plans, most of the participants seek social and personal benefits, and seven of the 15 participants also seek benefits for their families. In general, what was found contrasts with the individualistic tendency described in the literature regarding young people in Western urban contexts and coincides with research in some Latin American countries, which shows a tendency in emerging adults to focus both "on the others" and in meeting their own needs. This research provides empirical information in view of the scarce research in Mexico regarding the way in which the sociocultural context and the experiences of emerging adults living in an urban context affect their interests for their future.

Keywords: Emerging adulthood, work plans, individualism, cultural psychology, university students.

Introducción

Las ideas, creencias, pensamientos, razones, planes de vida y, en general, todo lo que constituye la identidad de las personas, lejos de construirse de un modo privado, aislado y solitario, se construyen a través de su participación en actividades públicas y sociales significativas –jugando con los amigos, asistiendo a la escuela, chateando por la red o mirando el televisor– (Esteban-Guitart, 2008b). Así lo plantea la perspectiva de la psicología cultural, la cual resalta la importancia de estudiar la relación de los fenómenos psicológicos, y en general de la mente, con el contexto cultural (Mata-Benítez y Cubero, 2003). Precisamente, la presente investigación surge a partir de la inquietud general de indagar de qué manera el contexto sociocultural y lo que viven los jóvenes, está repercutiendo en las aspiraciones y planes que tienen para su futuro.

Inquietudes a nivel personal, probablemente muy simples en apariencia, como: ¿qué tanto los programas de televisión que mi hijo ve, y la música que escucha, están transmitiendo mensajes de cierto tipo que repercuten en que él me diga que quiere crecer y convertirse en un exitoso millonario y vivir, por ejemplo, en Malibú, California? O desde el contexto universitario en el que trabajo como docente y asesora psicológica de estudiantes, las interrogantes personales como: ¿será que tienen mucho de cierto los comentarios que he escuchado de algunos docentes y padres de familia, respecto a que actualmente los jóvenes no quieren comprometerse en diferentes ámbitos de su vida?, o ¿será que los jóvenes de la actualidad están más enfocados al placer, es esto lo que les interesa y por eso ya no quieren asumir responsabilidades adultas? Este tipo de inquietudes generales inspiraron inicialmente el desarrollo de esta investigación.

De inquietudes como las anteriores, surgió el interés de identificar aquellas experiencias que les resultan significativas a los jóvenes y que en algún momento dado repercuten en sus intereses en el campo profesional o laboral.

A partir de esta interrogante, se realizó una extensa revisión de literatura que se enfocó en conocer, por un lado, los planteamientos de la perspectiva psicocultural para saber más acerca de lo que se ha planteado respecto la interacción entre el contexto cultural y la mente de las personas. Por otro lado, se revisaron algunas de las características que se han descrito respecto a los jóvenes de la actualidad, lo que llevó a la revisión a profundidad de la teoría de la adultez emergente; teoría formulada recientemente (en el año 2000), que resalta el impacto que han tenido los cambios sociodemográficos y económicos en el desarrollo de los jóvenes.

El problema de investigación que aborda este trabajo se nutre de las perspectivas de diferentes disciplinas de investigadores que han identificado el impacto que tiene el contexto sociocultural en los jóvenes especialmente por las aceleradas transformaciones de la vida actual, que apuntan a un incremento en el individualismo, que se muestra más evidentemente en los contextos urbanos de las sociedades occidentales (por ejemplo, Bauman, 1999; Denegri, 2008; Esteban-Guitart, 2011a; Kasser y Ryan, 1996; Lima y Pires, 2017; Twenge, Konrath, Foster, Campbell, y Bushman, 2008a).

Además de lo anterior, resultó muy interesante encontrar puntos de controversia y debates en la literatura que se detallan y analizan tanto como parte de la problemática a investigar como en el capítulo de la fundamentación teórica. Vale la pena resaltar que son escasas las investigaciones realizadas en cuanto a estas líneas de interés, con jóvenes que viven en México; es decir, que se desarrollan en un contexto sociocultural mexicano. Por todo esto, entre otras cosas que se mencionarán en el planteamiento del problema, se

consideró que el presente estudio podría ser una contribución relevante para el campo de la psicología y para el entendimiento en general de lo que están viviendo los jóvenes contemporáneos.

Considerando las inquietudes que probablemente comparten muchos padres de adolescentes y adultos jóvenes acerca de las influencias actuales de su contexto de vida en la orientación que den a su vida adulta, en especial en lo profesional y laboral, así como por las experiencias y conocimiento cercano de la vida de los jóvenes universitarios que son parte de mi trabajo cotidiano, junto con el conocimiento de los avances en la investigación psicocultural, sociológica y de la psicología del desarrollo, esta investigación se enfocó en examinar la manera en que las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que resultan significativas para los estudiantes universitarios con relación a sus planes laborales a futuro, contribuyen y se articulan para configurar dichos planes, y para orientarlos prevalentemente hacia ciertos beneficios.

Para realizar esta investigación se optó por una metodología cualitativa orientada por una pregunta general y subpreguntas de investigación enfocadas en significaciones y experiencias que contribuyen a configurar los planes laborales. Estas preguntas derivan del planteamiento del problema que se presenta en el capítulo 1, que incluye también la justificación que sustenta la relevancia de este trabajo de investigación; para lo cual se hará referencia a lo reportado por investigadores de distintos campos de estudio, tales como: la psicología del desarrollo, la psicología de la personalidad, la psicología psicocultural, y la sociología.

Posteriormente, en el capítulo 2 de fundamentación teórica se desarrollan teóricamente los tres ejes teórico-metodológicos que guiaron este estudio, que son: la Psicología Cultural, el Modelo narrativo de la identidad de McAdams y la Teoría de la

Adulthood Emergent. Additionally, information from other related investigations is presented, focusing on the labor interests of young people in the current reality, which come from different theoretical frameworks (mainly from sociology) and which, although they do not form part of the axes that support this study, provide very relevant information that contributes to the understanding of one of the central themes for this investigation, which is the labor interests and aspirations of young people, as well as the way in which these relate to the sociocultural context in which they develop.

Chapter 3 presents the method used, focused on interpretive phenomenology, as well as details the instruments and techniques applied and adapted, the procedures followed including the ethical aspects applied in the investigation, and the form of coding and analysis supported both in a conceptual framework as in the opening to identify emerging codes.

After the previous, chapter 4 presents the results. In the first place, the general sociodemographic characteristics of the young participants are described; in a second moment, the descriptive and significant results are shown, which allow answering each of the research questions; and, in the final part, based on a comparative and integrative analysis of the profiles of the interviewed participants, a model of the labor trajectory that they project for their future labor and three models or prototypes of participants, related to the type of benefit they seek with their labor plans.

The discussion of the findings found is presented in chapter 5, starting from the analysis and interpretation of the data supported in the theoretical framework. Due to the approach that was made to the problem, and from the data and results obtained, although the analytical approach of this investigation is situated in psychology, much information and points

de la discusión permiten identificar a esta problemática como trans e interdisciplinaria en la que los temas abordados pueden conectarse con diversas ciencias sociales, disciplinas y subdisciplinas, como son, entre otras, los estudios sobre las profesiones y el trabajo, la sociología del trabajo, la psicología organizacional y la teoría de las generaciones.

Este capítulo expone además las principales contribuciones al debate teórico y empírico, así como las ventajas de configurar un método que se apoya en varios instrumentos desde diferentes perspectivas teórico-metodológicas para la investigación.

En este mismo capítulo se incluye también una confrontación de los resultados con los diversos ángulos de las controversias y debates existentes en la literatura en cuanto a la teoría de la adultez emergente y sus características; y en torno al señalamiento de que se está incrementando el individualismo entre los jóvenes que se desarrollan en contextos urbanos, sobre todo en sociedades occidentales con influencia norteamericana como lo es México. La reflexión respecto a estas controversias no forma parte del objetivo central de esta investigación, pero a partir del trabajo realizado, se podrá contribuir con información que parte de la experiencia de los jóvenes que se desarrollan en un contexto sociocultural mexicano.

Por último, en el capítulo 6 se presentan las conclusiones de esta investigación. Para ello se retoman el objetivo central y las preguntas de investigación y se evidencian los principales hallazgos que dan cuenta de éstas y de la consecución del objetivo. Junto con esto se plantean algunas explicaciones de lo encontrado y la relevancia e implicaciones prácticas de los resultados de esta investigación. Sobre todo, en la línea de que como sociedad y como profesionales interesados en el desarrollo de la juventud es importante que nos preguntemos qué tipo de prácticas socioculturales y experiencias sería deseable fomentar en los jóvenes de hoy tanto en la familia como en las instituciones educativas y de formación profesional,

así como estar alertas a los posibles efectos y trayectorias que se apuntalan a partir de ellas. Como parte final de este capítulo, se exponen las limitaciones de este estudio y algunas sugerencias para futuras investigaciones.

Ya para concluir este trabajo se presenta a manera de anexos la información acerca del estudio piloto realizado; los instrumentos utilizados; el consentimiento informado que firmaron los participantes; la sistematización de los datos sociodemográficos; un manual de codificación para las distintas categorías; y, los perfiles completos de los participantes.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

Las transformaciones aceleradas que han tenido las sociedades contemporáneas de distintas partes del mundo en el transcurrir de las últimas décadas, han repercutido de diversas maneras en las formas de vida y en el desarrollo de las personas, grupos y sociedades. Autores relevantes en las ciencias sociales y en las ciencias del comportamiento han señalado y estudiado el impacto de estos cambios, especialmente de aquellos cambios socioestructurales que se han venido suscitando en distintos contextos urbanos a partir de la segunda mitad del siglo pasado, y que parecen estar impactando de manera particular a los jóvenes de la actualidad (Arnett, 2000a; Bauman, 2007; Esteban-Guitart, 2008a; Gergen, 1992; Greenfield, 2009). Al respecto, hay investigaciones que abordan el impacto de esos cambios en aspectos que fueron inspiradores para la realización del presente estudio; estos son: los procesos y características del desarrollo de la identidad de los jóvenes; las características e intereses que presentan los jóvenes en el ámbito laboral (como parte fundamental de su identidad); y, el incremento del individualismo en los intereses de los jóvenes que se desarrollan en diversas sociedades principalmente occidentales, con el análisis de las posibles repercusiones de este incremento para las personas y para las sociedades.

A continuación, se presentan algunos de los hallazgos encontrados en la literatura respecto a los tres puntos mencionados anteriormente, los cuales ayudarán a problematizar y fundamentar la relevancia de la presente investigación, y también a justificar la importancia de realizar este estudio con jóvenes universitarios que han vivido la mayor parte de su vida en un contexto urbano mexicano.

1. En cuanto al primer punto, con relación al posible impacto de los cambios socioestructurales en los procesos y características del desarrollo de la identidad de los

jóvenes, el sociólogo Bauman (2013) plantea que actualmente vivimos en tiempos de incertidumbre característicos de lo que él denomina como modernidad líquida –en contraste con los de modernidad sólida– como una metáfora de lo que ocurre en los tiempos actuales, en los que las estructuras e instituciones sociales clásicas que aseguraban la continuidad, lo estable, se “derriten” y cambian constantemente. En estos tiempos ha aumentado el cuestionamiento de las certezas que proporcionaban, por ejemplo, los principios tradicionales de la Iglesia, los anclajes que aportaba la familia nuclear y la institución del matrimonio (Esteban-Guitart, 2008a).

También desde la psicología se plantea que en la actualidad se han incrementado las alternativas respecto a formas distintas de vivir en familia, de trabajar, de creer y de pensar, lo cual contrasta con épocas anteriores en que las etapas de la vida se orientaban siguiendo procesos psicológicos más predecibles o estables, por lo menos desde el punto de vista teórico (Esteban-Guitart, 2008a). Esta variabilidad e incertidumbre que caracterizan los tiempos actuales se han relacionado con las modificaciones que se han dado en los procesos y características de la identidad de los jóvenes.

Hace más de 50 años, cuando Erikson (1968) desarrolló su teoría de la identidad, señaló que durante la adolescencia el individuo tendría una etapa de moratoria social, refiriéndose con esta a un tiempo para experimentar y explorar en el amor, en el trabajo y con respecto al desarrollo de una ideología o perspectiva del mundo; los cuales constituían tres puntos clave para el desarrollo de la identidad (Arnett, Ramos, y Jensen, 2001) y que permitirían que la persona transitara gradualmente hacia la vida adulta.

Si durante la adolescencia, periodo que abarca entre los 11 y los 18 a 20 años, se lograba el desarrollo de una identidad consolidada, la persona tendría claros un conjunto de valores personales relacionados con las metas profesionales, las relaciones y las creencias

políticas y religiosas (Erikson 1968). De esta manera, al terminar la adolescencia, un joven de 20 años con una identidad consolidada estaba en las condiciones óptimas para comenzar con roles propios de la vida adulta, tales como casarse, tener un trabajo estable y tener hijos. Al respecto, Schwartz, Zamboanga, Luyckx, Meca y Ritchie (2013) señalan que a mediados del siglo XX la mayoría de los norteamericanos se casaban y entraban a la fuerza laboral inmediatamente después de terminar la preparatoria. Las personas a esa edad sabrían qué querían de sus vidas y estaban listos para ello. Generalmente, al lograr esto comenzaba la etapa de adultez temprana que abarcaba aproximadamente de los 19 o 20 años a los 40 años.

Anteriormente, señala Esteban-Guitart (2008a), las expectativas y convenciones sociales y culturales proporcionaban una estructura o trayecto de vida incuestionable para la mayoría de las personas. Así, el porvenir de una persona se guiaba fácilmente con una especie de “reloj social”: “yo soy trabajador de los 18 a los 65, me caso a los 24, tengo 2 hijos y vivo en una casita con jardín” (p.4).

Los hombres y las mujeres sabían con claridad lo que se esperaba de ellos al llegar a la etapa adulta. Sin embargo, en palabras de Esteban-Guitart (2008a), “[...]todo ello se ha acabado. Ha terminado el mundo estable y duradero, las verdades sólidas y por siempre ciertas” (p.4). En la actualidad, como se presentará en los siguientes párrafos, y como muchos profesionistas de la educación y de la salud probablemente podríamos atestiguar, difícilmente un joven de 18, 19 o 20 años, se sentirá como un adulto listo para asumir compromisos a largo plazo como lo puede ser un matrimonio o un trabajo para los siguientes 45 años.

De esta manera, mientras que durante el tiempo en que Erikson desarrolló su teoría, era importante que los jóvenes se definieran en las áreas del amor, del trabajo y de la perspectiva del mundo, para marcar el rumbo que querían seguir en su vida; durante la

modernidad líquida de la actualidad, pareciera que lo que menos se promueve es la estabilidad y la permanencia en torno a la identidad:

[...] las identidades existen hoy únicamente en ese proceso de renegociación continua. La formación de identidades (o más exactamente, su re-formación) deviene en una labor de toda una vida, nunca completa del todo; no hay momento alguno de ese recorrido vital en el que la identidad sea “definitiva”. Nunca deja de ser una tarea pendiente de reajuste, puesto que ni las condiciones de la vida ni los diversos conjuntos de oportunidades y amenazas cesan jamás de cambiar (Bauman, 2013; p. 26).

Desde la perspectiva de la psicología del desarrollo humano, Arnett (2000a) planteó que ante los cambios que se han presentado en las últimas décadas en las condiciones de vida principalmente de las ciudades industrializadas, los jóvenes han retrasado aún más su entrada a la edad adulta, por ejemplo, prolongando el tiempo en que continúan estudiando y postergando tanto la edad para contraer matrimonio como para tener hijos.

De esta manera, al terminar la adolescencia y hasta los 25 años o más, Arnett (2000a) plantea que los jóvenes raramente están definidos en las áreas del amor, el trabajo y las perspectivas del mundo, sino que continúan en una tarea de exploración –que anteriormente se llevaba a cabo principalmente en la adolescencia (Erikson, 1968)– en torno a esas tres áreas de la identidad. Para Arnett, este cambio supone que se ha alterado la naturaleza del desarrollo de los jóvenes sobre todo de aquéllos que crecen en ciudades industrializadas.

Erikson (1968) también habló de la adolescencia prolongada para referirse a lo que ocurría en algunos jóvenes de las sociedades industrializadas. Él también distinguió un periodo entre la adolescencia y la adultez en el que se retrasaban los compromisos y

responsabilidades y se continuaba, y hasta se intensificaba, un rol de experimentación que inició en la adolescencia (Arnett, 2000a). Sin embargo, Arnett (2000a) vuelve a poner la atención en ese periodo e incluso señala que éste constituye una nueva etapa del desarrollo, al que denominó adultez emergente, el cual comprende de los 18 a los 25 años, pero que puede extenderse hasta los 29 años aproximadamente (Dutra-Thomé y Koller, 2014; Fierro y Moreno, 2007).

En el área de la psicología se ha llamado de diferentes maneras al periodo de vida de los 20 a los 30 años: juventud, adolescencia prolongada, adolescencia tardía, transición a la adultez, adultez temprana y recientemente, adultez emergente; lo cual refleja la dificultad de encasillar conceptualmente toda la riqueza y variabilidad psicológica de las personas que se encuentran en esta etapa del ciclo vital (Arciniega y de Dios, 2005).

Sin embargo, Arnett (2000a) clarifica las diferencias que hay entre su propuesta de la adultez emergente con las otras maneras en que se había concebido el periodo de la tercera década de la vida. Una de las principales diferencias es que en la actualidad muchos jóvenes en la década de los 20 a los 29 años, no se definen ni perciben a sí mismos como adultos.

No definirse como adultos es una de las características de la adultez emergente, la cual se refiere a que los jóvenes se sienten “a la mitad” o “entre” la adolescencia y la adultez. Además, Arnett (2000a) mencionó otras cuatro características distintivas de este periodo: la de ser una etapa de inestabilidad; de exploración en torno a la identidad; de posibilidades y optimismo; y, de estar centrados en sí mismos.

A partir de que salió a la luz la teoría de la adultez emergente, investigadores de diversas partes del mundo (Facio, Resett, Micocci y Mistrorigo 2007; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Marzana, Pérez-Acosta, Marta y González, 2010; Dutra-Thomé y Koller, 2014; y muchos otros), han realizado investigaciones en donde confirman que las características de

la adultez emergente se presentan en mayor o menor medida en los jóvenes del rango de edad señalado por Arnett (2000a), que va de los 18 a los 25 años.

Sin embargo, hay investigadores que cuestionan la teoría de la adultez emergente, sobre todo su formulación como una nueva etapa del desarrollo y que consideran que esta teoría es defectuosa por diversas razones. Unas de las principales son que esta teoría se refiere solo a un subconjunto de jóvenes que se desarrollan en contextos socioculturales y económicos específicos (Byneer, 2005; Galambos y Martínez, 2007; Hendry y Kloep, 2010; Côté, 2014), que son considerados como contextos privilegiados (Galambos y Martínez, 2007) por las oportunidades socioeconómicas y educativas que proporcionan a ciertos jóvenes; que las transiciones a la adultez son algo muy variado e individualista que no puede ser encapsulado en una teoría; y, que Arnett no clarifica qué es lo que se desarrollaría en ese periodo de vida, lo cual sería indispensable identificar para poder considerar a la adultez emergente como una etapa del desarrollo del ser humano (Hendry y Kloep, 2010).

Independientemente de sus limitaciones, la teoría de la adultez emergente es una de las propuestas teóricas de los últimos años que han hecho hincapié en que los cambios socioestructurales que han tenido las sociedades contemporáneas de distintas partes del mundo en el transcurrir de las últimas décadas, repercuten en el desarrollo de la identidad de los jóvenes y en sus modos de vida (Esteban-Guitart; 2010); en particular en aquellos jóvenes que podrían estar en un proceso de definición respecto a qué caminos quieren seguir en su vida, en el área laboral, del amor y de la perspectiva del mundo.

Con la teoría de la adultez emergente se pone en la agenda de investigación la tendencia contemporánea de las sociedades occidentales y orientales industrializadas a la prolongación de la adolescencia y a la postergación del comienzo de roles adultos comunes (Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Crocetti et al., 2015; Dutra-Thomé y Koller, 2014; Facio et

al, 2007; Fierro y Moreno, 2007; Marzana et al., 2010; Petrogiannis, 2011; Yanir y Guttman, s. f.; Yoo, Lee, Jun y Park 2015). Además, la propuesta de la adultez emergente como una nueva etapa del desarrollo, se ha convertido en las últimas dos décadas en un asunto de debate e investigación evolutiva y social, tanto en psicología, como en otras disciplinas relacionadas (Arnett, 2000a; Marzana et al., 2010).

A pesar de que no es su objetivo principal, con la presente investigación se podría contribuir en identificar algunas de las características de jóvenes cuyas edades están comprendidas por Arnett (2000a) como adultez emergente; lo cual puede abonar al debate existente con relación a este tema. Además, como se ha resaltado que la adultez emergente no es un fenómeno universal sino que es un fenómeno sociocultural (Arnett, 2000a, 2004; Bynner, 2005; Hendry y Kloep, 2010), el conocer qué es lo que ocurre en jóvenes que viven en contexto mexicano, también podría ser una aportación relevante de esta investigación, sobre todo considerando que se ha analizado poco en nuestro país acerca de las semejanzas y diferencias existentes entre los jóvenes mexicanos y aquellos descritos por Arnett al formular su teoría de la adultez emergente.

2. Respecto al segundo punto, en la literatura se ha generado interés por diversas razones, respecto al posible impacto de los cambios socioestructurales en las características e intereses que presentan las nuevas generaciones de jóvenes en el ámbito laboral.

Desde el campo de la psicología, cuando Erikson (1968) desarrolló su teoría del desarrollo de la identidad, consideró que una de las áreas fundamentales para la consolidación de esta era el definirse por el trabajo que realizaría al terminar la adolescencia. Para este autor, lo que más perturbaba a los jóvenes de esa época era su falta de habilidad para ubicarse en una identidad ocupacional (P.108), lo cual los podría llevar a una crisis de identidad caracterizada por confusión e incertidumbre respecto al rumbo que seguirá la propia vida.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, en la actualidad se ha postergado hasta los 25 años o más el que los jóvenes definan y asuman un rol laboral, lo cual parece modificar los procesos del desarrollo de la identidad de las personas relacionados con el ámbito del trabajo (Arnett, 2000a).

Bauman (1999) desde la sociología y alrededor de treinta años después, con su planteamiento de la modernidad sólida coincide con Erikson, en cuanto a la importancia que tenía el significado del trabajo durante la primera mitad del siglo pasado. En ese tiempo, el trabajo que realizaba una persona se transformaba en la base de la identidad del individuo y del reconocimiento de sus pares. Para Bauman, el trabajo “teñía” toda la existencia:

La carrera laboral marcaba el itinerario de la vida y, retrospectivamente, ofrecía el testimonio más importante del éxito o el fracaso de una persona”. Esta carrera era la principal fuente de confianza o inseguridad, de satisfacción personal o de autorreproche, de orgullo o de vergüenza (Bauman, 1999; p.34).

En el análisis que hace Béjer (2007) de la obra de Bauman, señala que para este autor el trabajo era fuente de integración e iba de común acuerdo con la seguridad personal que proveía la institución de la familia. Sin embargo, en la actualidad las cosas parecen haber cambiado. Como se ha mencionado anteriormente, después de lo que Bauman describe como modernidad sólida, en donde predominan las estructuras sociales e instituciones estables que promovían la continuidad de los hábitos, viene la posmodernidad que él llama modernidad líquida y, en palabras de Béjer:

En ella irrumpe el valor de la flexibilidad, tanto en lo que se refiere al trabajo como a la identidad. Ambos son ahora temporales, inconclusos, ‘hasta nuevo aviso’,

precarios, dentro del mercado, convertido en la institución que marca las normas de comportamiento en todos los ámbitos. (p. 176).

En esta etapa de modernidad líquida, Bauman (2007) plantea que en el área laboral de los sectores más avanzados de la sociedad estadounidense se promueve la ideología de que el empleado ideal sería una persona que no se acostumbre a un empleo, a una habilidad, a una forma determinada de hacer las cosas. Una persona para quien las expectativas a largo plazo, las carreras previsibles, consolidadas, estables, resulten desagradables y aún más atemorizantes que la ausencia de ellas. Un empleado que no tenga compromisos ni ataduras emocionales y que las rehuya a futuro. Frente a estas situaciones, el tipo de aspiraciones y planes laborales de los jóvenes probablemente ya no serán el lograr tener un empleo con condiciones estables que dure la mayor parte de su vida, y esto no necesariamente por cambios en los procesos de desarrollo psicosocial de las personas, sino más bien porque la ideología que impera en ciertos contextos laborales, económicos y sociales tiene un impacto directo en el desarrollo de los intereses laborales de las personas y en sus pretensiones a futuro.

En esta misma línea, Lima y Pires (2017) señalaron que desde los años 70's como resultado de la globalización y del llamado capitalismo flexible, ha habido cambios económicos, sociales, políticos y culturales, que repercuten en las vidas personales de los jóvenes y en su panorama para el futuro. Estos autores indican que desde los años 60's, términos como autonomía, libertad, riesgo, movilidad, flexibilidad, emprendimiento e innovación, forman parte y "condimentan" el discurso empresarial al ser las cualidades que se espera que tengan los trabajadores del futuro. Se promueve la búsqueda de un "trabajador flexible", un trabajador que piense a corto plazo y que encaje también en un mercado laboral

flexible. En esa misma publicación, Lima y Pires (2017) plantean que los jóvenes son los que se esforzarán por llegar a ser lo que indica el ideal, el perfil deseado dentro de una nueva cultura laboral de capitalismo flexible o de lógica neoliberal.

Precisamente, varias de las características descritas en las investigaciones sociológicas respecto a los jóvenes de la generación “y” y de la generación “z”, coinciden con lo que se promueve actualmente en el campo laboral; por ejemplo, se sugiere que en ambas generaciones los jóvenes son flexibles, movibles, se motivan con los retos, buscan nuevos desafíos, emprender y pueden perfectamente tratar con las nuevas tecnologías (Lima y Pires, 2017; Maioli y Filipuzzi, 2017; Kirchmayer y Fratričová, 2018; Rodríguez-Garza, Terán-Cázares y García-De la Peña, 2018). Con este tipo de investigaciones se ejemplifica y se entrevé la conexión que existe entre las condiciones, expectativas y estructuras organizacionales laborales que predominan en cierto contexto sociocultural y las características y aspiraciones en el ámbito laboral que pueden presentar los jóvenes que se desarrollan en ese contexto.

En síntesis, desde la sociología se plantea que en el contexto sociocultural en el que se desarrollan los jóvenes de la actualidad, se promueve el valor del cambio, de lo flexible, de lo imperdurable (Lima y Pires, 2017), de “lo líquido”, en diversas áreas del sector laboral (Bauman, 2007). Frente a esto, podría ser que para los jóvenes ya no sea tan perturbadora la falta de ubicación en una identidad ocupacional estable que determine gran parte de su vida, como ocurría en los tiempos de Erikson, y de modernidad sólida como menciona Bauman (2013); porque ahora, inclusive en sus aspiraciones laborales podría estar incluido el interés de no querer algo perdurable, algo fijo. O bien, podría ser que los jóvenes de ahora sí estén experimentando esa confusión e incertidumbre mencionada por Erikson (1968), con consecuencias desfavorables para su salud y bienestar. Para Bauman (2013), el carácter “no

definitivo” de la identidad ocasiona grandes dosis de tensión y ansiedad, una ansiedad que, según este autor, no tiene un remedio sencillo.

Por otra parte, también desde la línea sociológica, se ha mencionado que hay ciertos riesgos y desventajas en el contexto de flexibilidad y cambio que predomina en el campo laboral de la época actual. Lima y Pires (2017) indican que en general las condiciones de los trabajos son inadecuadas, inestables, con incertidumbre, con ausencia de contratos laborales en donde queden claros los derechos de los trabajadores. Además, señalan que, desde la percepción de los trabajadores, esto lleva a que experimenten niveles elevados de ansiedad, estrés y a pensar que, aunque estén en una situación favorable en el mercado laboral, esto será una situación temporal.

A manera de conclusión, Lima y Pires (2017) mencionan respecto a lo que ocurre en jóvenes brasileños en un sector laboral enfocado a la tecnología, que, si bien es cierto que actualmente los jóvenes trabajadores quieren ser flexibles, por otra parte, también quieren estabilidad; y si bien quieren por ejemplo ser creativos, también quieren condiciones de trabajo que lo permitan. En el caso de los jóvenes en México, hay escasa información respecto a cuáles son las aspiraciones o planes laborales que tienen los jóvenes universitarios y de qué manera estos se relacionan con el contexto sociocultural en el que se desarrollan estos jóvenes. Como se verá más adelante al presentar el objetivo de esta investigación, precisamente con este trabajo de tesis se busca aportar con información respecto a qué planes y aspiraciones laborales a futuro tienen los jóvenes mexicanos universitarios; cómo se configuran socioculturalmente dichos planes a lo largo del desarrollo de la vida de los jóvenes; y cómo estas aspiraciones se orientan hacia un interés de obtener beneficios personales y/o sociales. Este último punto es relevante porque como se verá a continuación, hay investigaciones que alertan respecto a una tendencia hacia el incremento del

individualismo en los jóvenes que se desarrollan en contextos urbanos de sociedades que operan bajo un sistema capitalista-consumista.

3. El tercer punto trata del posible impacto que tienen los cambios socioestructurales en el incremento del individualismo en los intereses de los jóvenes que se desarrollan en diversas sociedades principalmente occidentales, y el análisis de las posibles repercusiones de este incremento para las personas y para las sociedades.

En países occidentales con una lógica neoliberal, capitalista y de consumo, como Estados Unidos y otros países que se ven influenciados por tal lógica –como México– es posible detectar, de acuerdo con algunos autores, que se enfatiza el bien individual y la individualización sobre lo colectivo (Bauman, 2007; Lima y Pires, 2017). Esteban-Guitart (2011a) por su parte, considera que esto puede tener consecuencias desfavorables para las personas a nivel de su bienestar personal y social.

Al respecto, se señala que en varios países de occidente predomina la cultura del “sueño americano”, en el que prevalecen creencias y expectativas relacionadas con el interés de obtener bienes materiales e individualistas, que encauzan las metas de las personas en torno al éxito financiero (dinero), reconocimiento social (fama) y apariencia atractiva (imagen); lo cual está relacionado con ser exitoso (Kasser y Ryan, 1996). Sin embargo, se ha señalado que los elementos del “sueño americano” pueden potencialmente llevar al decremento del bienestar cuando no toman en cuenta aspiraciones más intrínsecas al ser humano tales como afiliación, sentimientos de comunidad y de utilidad, salud física y aceptación personal (Kasser y Ryan, 1996; Twenge, 2013b).

El modelo del “sueño americano” se ha comparado con las convenciones de otros países orientales que siguen prácticas culturales identificadas como colectivistas. Por ejemplo, en el caso de China, con base en la doctrina de Confucio, se le da gran importancia

a poner las necesidades e intereses de la familia sobre las necesidades personales, así como a constreñir o limitar el *self* y controlar las propias emociones. Esto se ha relacionado, por ejemplo, con el hecho de que varios de los jóvenes chinos contemplan que en un futuro se harán cargo de sus padres y en sus planes le dan un mayor peso que los norteamericanos, a tener obligaciones hacia otros, como serían contraer matrimonio, llegar a ser padres y cuidar a sus progenitores (Nelson, Badger y Wu, 2004).

El modelo del “sueño americano” y el de la “doctrina de Confucio”, ejemplifican que los intereses que tienen los jóvenes, entre ellos con relación al trabajo (con sus aspiraciones respecto al éxito, fama, reconocimiento, apoyar a sus padres, tener y mantener a sus hijos etcétera), no son independientes de las fuerzas culturales, sino que están estrechamente relacionados con las prácticas y guiones socioculturales que prevalecen en el contexto en el que se desarrollan los jóvenes.

Desde el campo de la psicología cultural, Esteban-Guitart (2011a) al analizar el capitalismo y consumismo que impera en algunas sociedades, plantea que este tipo de sistema económico puede promover en las personas intereses relacionados con la presencia del síndrome de la identidad líquida individualista; el cual incluye, entre otras cosas, un estilo de vida individualista, la competencia, la propiedad privada, la inestabilidad o vida libre, valores hedonistas y el culto a lo aparente o superficial. A su vez, este tipo de intereses y características, según el mismo autor, podrían estar relacionados con el aumento de trastornos mentales como la ansiedad, el estrés o la depresión.

Por su parte, Denegri (2018) advierte que los jóvenes son parte de los grupos de personas cuyos modos de vida están mediados principalmente por el consumo, lo cual puede

repercutir desfavorablemente en su bienestar al encaminar sus intereses hacia un rumbo consumista.

También Lima y Pires (2017) han señalado los riesgos en los que se encuentran algunos jóvenes, porque señalan que actualmente hay una nueva cultura laboral en donde predomina el individualismo. De acuerdo con estos autores, en esta cultura laboral los logros y fracasos laborales se convierten en un asunto individual y el Estado se deslinda de compromisos frente a las personas y sus condiciones de vida y laborales.

Para Bauman (2007) la individualización representa la autonomía de la persona y que ella es la única responsable de sus virtudes y sus fallos. Bauman advierte que esta individualización a la larga reduce la duración de los vínculos sociales los hace frágiles y divisibles, haciendo que las personas estén más solas y que disminuya el sentido de comunidad, lo cual es fundamento de la solidaridad social que constituye una red de seguridad. En estas circunstancias probablemente, aunque las personas logren, por ejemplo, bienes materiales que les permitan desenvolverse exitosamente de acuerdo con lo que promulga el sistema capitalista con relación a la importancia del consumo, a nivel del bienestar psicológico de las personas, podría haber carencias significativas en el aspecto vincular y afectivo que dan las relaciones interpersonales significativas y cercanas, y que son fundamentales para la salud emocional y mental.

Además, Bauman (2006) señala que en la ideología consumista de las sociedades “líquidas” no está incluida la perspectiva de habitar al mundo con personas generosas e inducir a la gente a que se cuide más entre sí. Y este autor señala que, como seres humanos, en algún momento todos somos vulnerables y requeriremos del cuidado o apoyo de los demás. Junto con esto, como se puede evidenciar en la actualidad al escuchar cualquier noticiero de nuestro país, la inseguridad, la delincuencia y el crimen se incrementa y

difícilmente se contienen, lo cual muy probablemente refleja —entre muchas otras cosas— precisamente esta fragilización de la solidaridad social, del interés por el otro, del cuidado del otro; donde se promueve el atender los intereses personales, cualesquiera que sean, sin considerar el contribuir en crear una sociedad en donde las personas encuentren calidad de vida y seguridad social. Ahora en el ámbito laboral, también se podría caer en esa búsqueda del interés personal o mercantil dejando fuera el interés social; haciendo también “crímenes” sin que sean considerados como tales, por ejemplo, con empleos que promueven la venta de productos que dañan a los consumidores; empresas que no son cuidadosas con el medio ambiente; profesionistas que estafan o persiguen fines de lucro, a costa de dar servicios confiables y de buena calidad, etcétera.

Siguiendo la línea del incremento del individualismo, es de llamar la atención que desde la perspectiva psicológica Twenge et al. (2008a) han planteado que los jóvenes son un grupo especial de riesgo en cuanto al aumento del individualismo. Estos autores señalan que particularmente en los contextos urbanos e industrializados, los jóvenes presentan una mayor tendencia hacia el individualismo y hacia el incremento de rasgos narcisistas, en comparación con los jóvenes de otras generaciones. Este incremento de rasgos individualistas se ha asociado con prácticas socioculturales que enfatizan el interés por el dinero, la familia y la imagen y que se han alejado de los intereses por la comunidad y la afiliación (Twenge, 2013b). Desde otra perspectiva, en la teoría del cambio social y el desarrollo humano de Greenfield (2009), también se sugiere que la educación formal y la urbanización cambian los caminos del desarrollo en dirección del incremento de valores relacionados con la autonomía individual. De ahí la relevancia de investigar cómo el contexto cultural, las prácticas y experiencias de vida orientan a los jóvenes a formas de vida que les pueden beneficiar o perjudicar tanto a ellos como a la sociedad en que viven.

Por su parte, Arnett (2013) enfatiza que hay que ser muy cuidadosos y parar estereotipos negativos respecto a los jóvenes, especialmente los norteamericanos, en quienes se ha dicho que hay un incremento del individualismo (Twenge, et al., 2008a). Este autor reporta que en estos jóvenes hay un balance entre la ética de la autonomía y la comunidad, y que, aunque durante la adultez emergente estén “centrados en sí mismos” (Arnett, 2000a), esta característica debe ser vista como un recurso psicológico durante una etapa de la vida que a menudo es difícil (Arnett, 2013) porque están en la tarea de seguir explorando en torno a su identidad, para aclarar quiénes son y qué quieren para su vida.

En esta línea, la presente investigación resulta importante porque al analizar los intereses laborales a futuro que tienen los jóvenes se identificará de manera simultánea hacia dónde están orientados los beneficios que se quieren obtener ellos con sus planes; lo cual podría evidenciar que si bien los jóvenes pueden, como dice Arnett (2013) durante la llamada adultez emergente, estar centrados en sí mismos como una característica del momento de su desarrollo –en donde se enfocan en sí mismos, sus intereses, sus necesidades, etcétera; por ejemplo al no tener compromisos con otras personas como pueden ser una pareja formal o hijos– esto no significa que a la larga no tengan intereses por contribuir de alguna manera con sus actividades laborales para el beneficio de la sociedad en la que se desenvuelven.

Para el caso de los jóvenes de los países latinoamericanos, incluso se ha reportado que en edades correspondientes a la adultez emergente, los jóvenes presentan la característica de “estar centrado en sí mismo” a la par con la de “estar centrado en los otros”; lo cual, como se presentará más adelante, parece reflejar la influencia que tienen los jóvenes latinos tanto de la cultura norteamericana, considerada como individualista, como del *familismo*, concepto que hace referencia a un valor cultural presente en la cultura latina, que implica lealtad, respeto y cercanía con el grupo familiar (Arnett, 2008; Barrera-Herrera y Vinet, 2017).

Por ejemplo, retomando la teoría de la adultez emergente, se reporta que los jóvenes argentinos (Facio et al., 2007), chilenos (Barrera-Herrera y Vinet, 2017), colombianos (Marzana et al., 2010) y brasileños (Dutra-Thomé y Koller, 2014), aunque presentan las características de la adultez emergente de manera similar a las descritas en los jóvenes norteamericanos, muestran una diferencia en la característica de “estar centrado en sí mismo”, la cual ha sido atribuida a los distintos contextos socioculturales. Esta distinción consiste en que los jóvenes latinoamericanos a diferencia de los norteamericanos, además de estar “centrados en sí mismos” también están “centrados en los otros”; en particular, en los intereses y necesidades de su familia de origen, en el apoyo que pueden recibir de ella y el apoyo que también ellos pueden dar a sus padres y familiares.

Como se ve en el caso de los jóvenes latinoamericanos, los intereses individualistas y colectivistas no son excluyentes, sino que pueden converger en un mismo contexto sociocultural y manifestarse de acuerdo con distintas situaciones y áreas de la vida de las personas. Bajo la perspectiva de Triandis (2001), se ha remarcado que a pesar de que hay sociedades que tienden más al individualismo (en donde la cultura promueve más la importancia de los logros individuales) o al colectivismo (en donde la cultura considera la importancia del grupo o colectivo antes que al individuo), el estudio de dichas características en las personas es complejo dado que la situación y la personalidad influyen en que una persona presente una conducta individualista o colectivista.

Por ejemplo, Manago (2012) señaló que personas que muestran valores individualistas dentro de un contexto urbano también muestran valores colectivistas al regresar a su contexto rural. También señaló que las personas hacen negociaciones respecto a sus valores, individualistas o colectivistas, dependiendo de los contextos y circunstancias que les resulten significativos.

En el caso de México, hay escasa información respecto a las características que presentan los jóvenes, en cuanto a si están “centrados en sí mismos” –como sus coetáneos estadounidenses–, o si también están “centrados en los otros” como sus pares latinoamericanos; y del análisis subsecuente de las posibles repercusiones de estas características a nivel personal y social. Además, son aún más escasas las investigaciones que profundicen en los factores socioculturales que participan en las características y los intereses que tienen los jóvenes. Aunque en varias investigaciones se menciona que “hay diferencias culturales”, no se explica de qué manera esas diferencias se reflejan en la cotidianidad y en el desarrollo de la vida de los jóvenes; es decir, en lo cultural situado en la vivencia diaria de las personas. Sin embargo, como se señalará a continuación, estos temas son relevantes por varias razones:

Los jóvenes mexicanos están en una sociedad que es considerada como colectivista (Esteban-Guitart y Vila, 2010) –en parte porque está presente el régimen del *familismo* (Fierro y Moreno, 2007)–, pero también con el incremento de la globalización (Azmitia, Syed, y Radmacher, 2008), tienen una fuerte influencia de la cultura norteamericana, considerada como individualista.

Ante estas condiciones, para saber si los jóvenes mexicanos por ejemplo, presentan los riesgos que se han reportado como resultantes del individualismo y de la globalización –tales como la competencia, el estilo de vida individualista, la inestabilidad, los valores hedonistas y el culto a lo aparente o superficial (Esteban-Guitart, 2011a) o el materialismo impulsivo, racional o ambivalente (Denegri, 2018)–, es importante analizar cómo estas influencias se hacen presentes en la configuración de sus planes laborales a futuro y en las experiencias y prácticas socioculturales; es decir, en sus actividades, relaciones

interpersonales, creencias, conocimientos, guiones culturales y significados que los jóvenes relacionan con dichos planes.

Hasta ahora lo que se ha descrito es que el régimen de bienestar llamado *familismo* u orientado a la familia que existe en México, protege a sus miembros frente a los riesgos de la globalización (Fierro y Moreno, 2007). Este régimen orientado a la familia se refiere a un fuerte involucramiento ideológico y práctico de la familia que favorece el proceso de individuación de los jóvenes (Radmacher y Azmitia, 2016). Así, la presencia del *familismo* seguramente tendrá un papel crucial en la configuración de sus planes en el área laboral, y tal vez se confirmará su papel protector frente a ciertos riesgos macro culturales.

Por otra parte, México al ser un país en vías de desarrollo en donde está presente un alto nivel de desigualdad social (Hernández Laos y Velázquez Roas, 2003; Székely, 2005; Vite, 2007; como se citaron en De Oliveira y Mora Salas, 2008) y su economía es endeble, pone a los jóvenes mexicanos en condiciones de afrontar por un lado un bombardeo de información respecto al sistema capitalista de consumo (el individualismo, el materialismo, el éxito y el liderazgo) y por el otro lado, constatar que las condiciones económicas de su país, o de sus familias, pueden presentar límites para sus posibilidades y expectativas profesionales y laborales. Esto conlleva a uno de los riesgos que se han descrito en la adultez emergente que es tener expectativas extraordinariamente altas en diversas áreas de su vida; por ejemplo, en el área laboral –encontrar un lugar de trabajo que no solamente pague muy bien, sino que también se adecúe a una imagen satisfactoria y disfrutable de su identidad– y después toparse con dificultades para que estas expectativas concuerden con la realidad (Arnett, 2007b).

Como se ha dejado entrever a lo largo del planteamiento del problema, en la presente investigación se considera que los intereses (individualistas o no) que los jóvenes exploran

y/o definen en los distintos ámbitos de su vida, y entre ellos el laboral, se diseñan o configuran socialmente o, mejor dicho, socioculturalmente. Es decir, no se construyen en lo individual ni en lo privado sino en las “prácticas, valores, tradiciones y modos de entender los propios contextos, es decir lo cultural” (Mejía-Arauz, comunicación personal, 26 de febrero de 2019). Además, lo cultural implica entre otras cosas, creencias y expectativas respecto a qué es lo que se espera que realicen los jóvenes que están inmersos en cierta sociedad (Nelson et al., 2004).

Desde otra área de la psicología, McAdams (2013), a partir de su modelo narrativo de la identidad, también considera que los planes que tienen los jóvenes se construyen a través de sus prácticas cotidianas y sus relaciones interpersonales a lo largo del tiempo; es decir, que estas narrativas emergen gradualmente a través de las conversaciones diarias, de las interacciones sociales, de los recursos culturales y de la introspección que los jóvenes hacen con relación a sus decisiones, en este caso con relación a sus proyecciones en el área laboral. Junto con lo anterior, este autor señala que durante las edades correspondientes a la adultez emergente (18 a 25 años), los jóvenes se convierten en los escritores de su propia historia de vida, en la que integran las experiencias que han tenido, las que están viviendo y las que quieren vivir en los próximos años de su vida.

En esta línea, es importante investigar las prácticas que realizan cotidianamente los jóvenes, sus relaciones interpersonales y sus experiencias, que repercuten en los planes laborales que ellos tienen. Revisar si en estas prácticas se reproduce el afán de lucro, del dinero fácil, del confort, o si hay experiencias que promueven la solidaridad, la generosidad, el beneficio de la sociedad además del beneficio personal, con el análisis de los posibles efectos que estos distintos escenarios pueden tener para las personas en determinados contextos sociales.

En la presente investigación es de interés profundizar precisamente en la manera en que las experiencias, las prácticas socioculturales y las relaciones interpersonales que viven –y tienen–, los jóvenes, se relacionan con los planes en el ámbito laboral que tienen para su futuro; los cuales, como parte de su identidad, seguramente tendrán una función directiva o ejecutiva orientada a la dirección de la propia vida (Esteban-Guitart, Nadal, y Vila, 2010).

En este estudio se entiende por planes o concepciones a futuro en el ámbito laboral a la proyección que hace un joven respecto a en qué le gustaría trabajar y qué le gustaría hacer y lograr referente a una ocupación remunerada o trabajo. Por otra parte, para estudiar las experiencias y las prácticas socioculturales que son significativas para los jóvenes mexicanos con relación a sus concepciones de vida futura en el ámbito laboral, la presente investigación se realizó bajo el enfoque de la psicología cultural, el cual, aunque ya se ha mencionado en algunas partes de este planteamiento, se presentará con mayor profundidad en el capítulo de “Fundamentación teórica”.

Por el momento es importante mencionar que en esta investigación se entiende por experiencias significativas con relación a los planes laborales, a todos aquellos acontecimientos del pasado que los participantes consideran valiosos o importantes en cuanto a la influencia que tienen para sus planes a futuro en el ámbito laboral.

A su vez, se entenderá como práctica sociocultural a toda aquella actividad que hace la persona rutinariamente y que además es compartida o realizada también por otros miembros de su comunidad (Rogoff, 2014). En otras palabras, las prácticas son las maneras en que las personas viven, incluyendo sus rutinas y normas (Mejía-Arauz, Dexter, Rogoff y Aceves-Azuara, 2019). Estas prácticas incluyen la socialización y la educación (Esteban-Guitart y Moll, 2014), por lo que en esta investigación se decidió hablar de prácticas

socioculturales para hacer énfasis en que son actividades que se mantienen a través de las relaciones sociales e interpersonales que les permiten a los individuos aprender dichas actividades, lo cual implica aprender a ser miembros de sus comunidades sociales y culturales (Rogoff, 2014).

Por último, en esta investigación se estudia de qué manera y cuáles de las relaciones interpersonales resultan significativas para los jóvenes, en tanto que han impactado o influido de alguna manera en los planes que tienen para su futuro en el ámbito laboral.

Conocer qué factores resultan significativos para los jóvenes en cuanto a que les ayuda a orientar sus planes a futuro, ayudará a que como sociedad reflexionemos “¿con qué queremos que sueñe una juventud alimentada cotidianamente? –no solo y no tanto en la televisión sino en la casa, en la calle, en el trabajo–” (p. 263; Martín-Barbero, como se citó en Nateras, Medina y Sepúlveda, 2015); ¿qué prácticas y experiencias se quieren fomentar en los jóvenes? ¿cuáles son las posibles repercusiones de esas prácticas y experiencias para los planes laborales que tienen los jóvenes y para los beneficios que quieren lograr a partir de estos?

Es importante señalar que para investigar las repercusiones personales y sociales que quieren lograr los jóvenes de un contexto urbano mexicano a partir de sus planes laborales a futuro, es importante analizar las posibles tendencias respecto a los intereses que presentan los jóvenes sin caer en una postura absolutista que categoriza a las sociedades o sus personas de manera polarizada como “individualistas” o “colectivistas”. Por el contrario, es necesario identificar la complejidad que interviene en el que los jóvenes presenten intereses de uno u otro tipo en determinadas circunstancias.

En esta investigación se analizarán las posibles repercusiones de los planes laborales revisando qué tipo de beneficios quieren lograr los jóvenes a partir de sus planes. Los beneficios se refieren al interés que tienen los jóvenes de generar un bien o utilidad para la propia persona (beneficio personal) y/o para que impacte favorablemente en la sociedad o en algún grupo social (beneficio social).

Finalmente, es importante señalar que se consideró pertinente realizar esta investigación con jóvenes universitarios por varias razones: Se ha descrito que el contexto universitario favorece la posibilidad de exploración de alternativas (Arnett, 2008; Barrera-Herrera y Vinet, 2017) y la formulación de los proyectos a futuro (Damon, 2008) para aquellos jóvenes que se encuentran bajo condiciones en las que les es posible extender el periodo exploratorio en torno a su identidad (Arnett, 2000a). Además, en el contexto universitario y en ese periodo de la vida, los jóvenes, hombres y mujeres, se esfuerzan por encontrar su camino en el mundo del trabajo y de los compromisos adultos; en ellos hay un especial interés por planear (Arnett, 2004), y es en este empeño en donde son especialmente receptivos a las prácticas y guiones socioculturales que les puedan orientar en la configuración de sus planes de vida (McAdams, 2013). Sin embargo, hace falta información respecto a qué prácticas y experiencias, durante la universidad y también a lo largo de su vida, son significativas para los jóvenes en cuanto a que se relacionan con los planes que proyectan para su futuro; planes que pueden ser críticos para el rumbo que tomará la vida de los jóvenes (Arnett, 2006; McAdams, 2013). Considerando esto y lo expuesto a lo largo de este planteamiento del problema, la presente investigación se diseñó con el objetivo principal de:

Develar y examinar la manera en que las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que resultan significativas para los estudiantes

universitarios, contribuyen y se articulan para configurar sus planes laborales a futuro y para orientarlos prevalentemente hacia la obtención de beneficios a nivel personal y/o social.

Del objetivo general se desprende la pregunta principal de esta investigación, que es ¿de qué manera las prácticas socioculturales, las relaciones interpersonales y las experiencias que resultan significativas para los jóvenes universitarios, contribuyen y se articulan para configurar sus planes laborales a futuro y para orientarlos prevalentemente hacia el beneficio personal y/o hacia la incidencia social?

Al responder esta pregunta, esta investigación trata de contribuir ante la escasa información existente respecto a la manera en que el contexto sociocultural y las experiencias a lo largo de la vida repercuten en las características de los jóvenes mexicanos y en los intereses que estos tienen respecto a su futuro; con el análisis de las posibles repercusiones de esos intereses en torno al tipo de beneficio social o personal que se busca obtener a partir de ellos.

Para contestar la pregunta general de investigación, se plantean las siguientes preguntas secundarias:

- ¿Cuáles son los planes a futuro que tienen los estudiantes universitarios en el ámbito laboral y de qué manera se orientan prevalentemente hacia el beneficio personal o social?
- ¿Cuáles son las experiencias a lo largo de la vida de estudiantes universitarios cuyas significaciones inciden en la configuración de sus planes de vida laboral?
- ¿Qué significados tienen las prácticas socioculturales, previas o actuales, que los estudiantes universitarios consideran significativas en torno a sus planes a futuro en el

ámbito laboral, y de qué manera estos significados se relacionan con la configuración de esos planes?

- ¿Cuáles son las relaciones interpersonales significativas para los estudiantes participantes que se relacionan con sus planes laborales y de qué manera contribuyen en la configuración de esos planes?

En el siguiente capítulo de “Fundamentación teórica”, se desarrollarán principalmente los referentes teóricos y metodológicos que guiaron este estudio: la psicología cultural, el modelo narrativo de la identidad de McAdams y la teoría de la adultez emergente. Además, se presentará información de otras investigaciones relacionadas con el tema, que si bien no forman parte de los ejes teóricos y metodológicas que sustentan este estudio aportan información que abona a la comprensión de las problemáticas que aquí se plantean.

Capítulo 2. Fundamentación teórica

Como se mencionó en el planteamiento del problema, la presente investigación tiene tres ejes teórico–metodológicos principales: la psicología cultural; el modelo narrativo de McAdams que inspiró la metodología empleada en esta investigación; y, la teoría de la adultez emergente. Estas tres perspectivas permiten delimitar con bastante claridad y profundidad el análisis de los datos de este estudio para visibilizar las experiencias de vida, las prácticas socioculturales y las relaciones interpersonales significativas para los estudiantes universitarios, con relación a sus concepciones de vida futura en el ámbito laboral, y con la orientación de esos planes hacia el beneficio personal y/o social.

A continuación, se presentan aquellos conceptos de cada uno de los ejes mencionados que guiaron esta investigación tanto a nivel teórico como metodológico. Posteriormente, para finalizar este capítulo, se presentará de manera sintetizada información de otras investigaciones relacionadas con el tema de los intereses laborales que tienen los jóvenes, que provienen de diferentes disciplinas y perspectivas teóricas. Estos otros abordajes disciplinares y perspectivas proporcionan información actualizada que abona a la comprensión de las preguntas centrales de esta investigación; sin embargo, aunque bien abordan la problemática de las trayectorias laborales, ambientes laborales, organizaciones, el papel de los jóvenes en las profesionales y desarrollo laboral, es desde la psicología que se abordan cuestiones de significación, experiencias o vivencias.

Psicología Cultural

La Psicología Cultural se ha desarrollado como una alternativa teórica y metodológica encaminada para incluir el estudio de la relación o mutua influencia entre el desarrollo

psicológico y el desarrollo cultural; la relación dialéctica de la cultura con el individuo. Mata-Benítez y Cubero (2003) resaltan que el estudio de la relación entre mente y cultura o cultura e individuo no es algo nuevo, sino que la trayectoria de este estudio se remonta al inicio de la historia del ser humano. Estos autores señalan que desde que iniciaron los primeros contactos entre miembros de distintos grupos culturales o etnias, estuvo presente el interés por buscar lo común y lo diferente entre los grupos, así como indagar las causas acerca de estas semejanzas y diferencias.

Mata-Benítez y Cubero (2003) señalan que el interés por buscar lo que es común y lo que es diferente entre los grupos humanos, ha dado lugar a dos grandes aproximaciones dentro de la psicología cultural, de acuerdo con las nociones que tienen los defensores de este campo, en torno a los conceptos de cultura, cognición y la relación entre ambas. La primera incluye las perspectivas denominadas socioculturales o histórico-culturales y la segunda proviene de la revolución romántica y la Psicología de los Pueblos de Wundt. Una diferencia general entre ambas perspectivas, grosso modo, es que las primeras apostaron por la evolución conjunta de cultura y mente y defendieron la existencia de una unidad psíquica de la humanidad; es decir, mecanismos cognitivos universales propios al ser humano. En cambio, en la segunda perspectiva, lo individual se entiende como algo secundario y derivado de lo social e incluso se defiende la existencia de una multiplicidad de formas que la naturaleza humana puede adoptar.

Presentar con detalle ambas perspectivas de la psicología cultural es una tarea titánica que rebasaría los objetivos de la presente investigación. Por lo que este apartado se centrará únicamente en exponer brevemente qué sustentan las aproximaciones llamadas histórico-culturales y, posteriormente, también de un modo sintético, los postulados de esta perspectiva teórica que sirvieron para enmarcar esta investigación: la definición de cultura; el concepto

de vivencia y de sentido; las vivencias situadas en contextos socioculturales específicos; y, los esquemas, modelos y guiones culturales.

Las aproximaciones histórico-culturales tienen como antecedente las ideas de Vygotski y, a partir de este autor, en ellas se han desarrollado propuestas muy interesantes, como la defendida por Michael Cole (Mata-Benítez y Cubero, 2003). Estas aproximaciones están interesadas por el papel de la mediación –o intervención– cultural e histórica y la actividad práctica en el funcionamiento psicológico; además, reconocen que se establece una relación dialéctica entre estos elementos. De este modo, no se enfocan ni en el individuo ni en la cultura, sino en la persona inmersa en una actividad (Mata-Benítez y Cubero, 2003).

¿Qué se entiende por cultura?

La premisa principal de la psicología cultural es la idea de que la cultura y la mente son inseparables ya que se constituyen mutuamente. La cultura es el eslabón intermedio entre lo social y lo psicológico (Mata-Benítez y Cubero, 2003). En ella se pierden los límites de lo público y lo privado.

Michael Cole, uno de los principales exponentes de la psicología cultural, señala que la cultura es un constituyente fundamental del pensamiento y la acción humana que pasó mucho tiempo desapercibido porque, en palabras de Cole (1990): “como los peces en el agua, no ‘vemos’ la cultura porque es el *médium* dentro del cual existimos” (p. 26).

De acuerdo con Cole (1990), cuando se tienen encuentros con otras culturas, es más sencillo comprender la propia como objeto de pensamiento; es entonces cuando se identifican las diferentes prácticas culturales –actividades, creencias, valores, costumbres, etc.–, es decir las distintas formas de vida, que están presentes en diferentes contextos psicoculturales. Sin embargo, para la psicología cultural, la cultura no es vista como algo externo, abstracto y

alejado de la vida de las personas, por ello, más que hablar como si la cultura fuera una entidad con existencia externa en la cual se sumerge un ser humano, se hace referencia a que la persona no vive en una cultura (la cultura española, la cultura mexicana, la cultura europea) sino que “vive culturalmente” (Esteban-Guitart, 2011b).

Desde hace mucho, la definición de cultura ha sido un tema de debate dentro y fuera del campo de la psicología. Aunque es común que haya coincidencia respecto a que la cultura incluye los temas de los valores compartidos, las creencias, y las conductas que son transmitidas a través de las generaciones, algunos investigadores enfatizan las orientaciones cognitivas hacia las ideas, las creencias y el conocimiento; otros se enfocan en las orientaciones materialistas hacia las características tecnológicas y ambientales; y otros se concentran en las orientaciones conductuales o los temas morales (Cooper y Denner, 1998).

En la investigación que aquí se propone la cultura es vista como la explican Greenfield, Keller, Fuligni y Maynard (2003): “Como un proceso socialmente interactivo de construcción que comprende dos componentes principales: la actividad compartida (prácticas culturales) y los significados compartidos (interpretación cultural)” (p.462).

En esta línea, en la que se entiende a la cultura como un proceso de construcción, Rogoff y Angelillo (2006) proponen examinar los procesos culturales en términos de la participación de las personas en las prácticas de sus comunidades culturales –las que incluyen las maneras de hacer las cosas de modo rutinario: las tradiciones religiosas, la participación en la escolarización, los idiomas usados para diferentes propósitos, etc. – y con valores asociados que tienen sentido a medida que ocurren juntas en el fluir de las formas de vida de una comunidad.

Los procesos culturales, según estas mismas autoras, no funcionan en aislamiento ni en interacción mecánica entre entidades definidas independientemente (Rogoff y Angelillo,

2006). Los procesos culturales implican procesos dinámicos donde las personas “se construyen” a partir de las prácticas culturales, y a la vez con su actuar reconstruyen esas prácticas, es decir, reconstruyen la cultura.

Cuando se menciona que a través de las prácticas culturales las personas se construyen, esto se refiere a uno de los postulados fundamentales de la psicología cultural que indica que la estructura y el desarrollo de los procesos psicológicos humanos surgen por la actividad práctica mediada culturalmente y en desarrollo histórico (Vygotsky, 1929; Cole, 1990). Con base en ello, Esteban-Guitart (2008b) indica que nuestras ideas, creencias, pensamientos y razones, lejos de construirse de dentro hacia fuera, de un modo privado, aislado y solitario, se construyen a través de la participación en actividades públicas y sociales significativas (jugando con los amigos, asistiendo a la escuela, chateando por la red o mirando el televisor).

En este sentido, en esta investigación se considera que los intereses que los jóvenes tienen para su futuro, y en específico para su futuro laboral, también son “construidos” como resultado de las actividades prácticas que son mediadas y transmitidas culturalmente, y situadas en un contexto histórico en desarrollo.

Siguiendo la línea psicocultural, es claro que las aspiraciones que tiene un o una joven se formarán a través de la participación que estos tengan en la vida social en actividades como educarse, alimentarse, enamorarse, trabajar, ejercitarse, entretenerse, relacionarse, etcétera. Actividades que estructuran la forma de pensar, percibir, imaginar, sentir, recordar, así como al contenido de lo que una persona hace (Esteban-Guitart, 2011b) y de lo que quiere hacer. Considerando esto y para los fines de esta investigación, se describirán y analizarán aquellas prácticas socioculturales, experiencias y relaciones interpersonales que son significativas para los participantes en tanto que se relacionan de alguna manera con sus

planes a futuro en el ámbito laboral, y en la orientación de estos planes hacia un interés personal y/o social.

Se entiende por prácticas socioculturales a las actividades que hacen las personas rutinariamente y que además son actividades compartidas o realizadas también por otros miembros de su comunidad; estas prácticas incluyen a las relaciones sociales e interpersonales que mantienen los participantes y que les permiten a los individuos aprender dichas actividades, lo que implica aprender a ser miembros de sus comunidades sociales y culturales (Rogoff, 2014).

A partir de esta concepción de prácticas socioculturales, en la estrategia metodológica de esta investigación se incluyó una técnica específica (el mapa relacional) para contestar una de las preguntas centrales de esta investigación: ¿Cuáles son las prácticas socioculturales, previas o actuales, que resultan significativas para estudiantes universitarios en tanto a que se relacionan con sus planes a futuro en el ámbito laboral, y en su orientación hacia un beneficio personal y/o social? Para responder a esta pregunta se analizarán las prácticas y las relaciones interpersonales de los participantes que están relacionadas con sus concepciones de vida futura en el ámbito laboral.

Con lo visto hasta aquí se reitera que para la psicología cultural no es posible comprender los procesos que atañen a la psicología de las personas al margen de las circunstancias o contextos históricos y culturales que les dan forma y contenido (Esteban-Guitart, 2010).

Para la psicología cultural, la cultura está en el centro del análisis de los fenómenos humanos (Cole, 1990); y, a partir de esto, la mente y su contenido, estando en sintonía con el momento histórico y cultural, cambia y se transforma de generación tras generación. El mundo cultural y mental (el conjunto de vivencias colectivas y personales) de una persona

de mediados del siglo XIX es muy distinto que el de una persona que vive a principios del siglo XXI. Ello obliga a que la psicología, y sus temas de estudio, así como sus enfoques y métodos, deba de reinventarse constantemente para responder a los cambios históricos y culturales que acaban modificando las mentes humanas.

En esta línea, es importante recordar que la teoría de la adultez emergente surgió por la necesidad de explicar los cambios psicológicos que se han presentado en las últimas décadas en los jóvenes de 18 a 29 años; los cuales, lejos de ser producto de lo “interno”, de lo aislado, de lo “innato”, son productos de los diversos cambios (por ejemplo, demográficos, económicos, sociales) que se han venido dando en las ciudades industrializadas y en un contexto de globalización (Arnett, 2000a; 2004). Esto es un ejemplo de la estrecha relación entre las circunstancias históricas, sociales y culturales y los procesos de cambio psicológico.

Esteban-Guitart (2011b) señala que para entender la formación y las características psicológicas de las personas tenemos que recurrir al estudio de los contextos en los que las personas directa o indirectamente participan (en el caso de esta investigación a sus prácticas socioculturales); y, además, al estudio de las “vivencias” en esos contextos, las cuales incluyen los sentidos y significados que las personas construyen, se apropian y utilizan en esos contextos.

Así, en el marco teórico-metodológico de este estudio además de incluir la perspectiva psicocultural con relación a las prácticas socioculturales de las personas, también se incluyó la visión psicocultural de los conceptos de vivencia y sentido de Lev Vygotsky; y, de esquemas, modelos y guiones culturales de Jerome Bruner y Roy D’Andrade.

Sentido y Vivencia: retomando a Vygotsky.

González Rey ha sido uno de los estudiosos de la teoría de Vygotsky que ha continuado el desarrollo de conceptos de la obra vygotskiana. Para los fines de este estudio, a continuación, se presenta una síntesis de las ideas de González Rey (2013) con respecto de los conceptos de vivencia y sentido.

Vygotsky, en la última parte de su obra desarrolló dos conceptos importantes que representaron dos nuevas definiciones de unidades psíquicas, intentando en ambas la integración de afecto y cognición. Se trata de las nociones de sentido y vivencia. Estos conceptos, unidos al reconocimiento del carácter generador de las emociones, crearon las bases para pensar la *psique* más como sistema en nuevos términos, el cual apareció más como producción de la persona que como un reflejo.

Por su parte, el concepto de sentido fue definido en la obra *Pensamiento y lenguaje* de Vygotsky, como “el agregado”; es decir, lo que acompaña a todos los factores psicológicos que aparecen en nuestra conciencia como resultado de la palabra. Así, este nuevo tipo de unidad psíquica es susceptible al lenguaje y, con ello, a la cultura, apareciendo en el momento actual de relaciones de la persona (Vygotsky, 1987 como se citó en González Rey, 2013). De este modo, el sentido es un concepto que permite representar la *psique* en la movilidad del lenguaje. Esto último se relaciona también con la diferencia que señaló Vygotsky respecto a sentido y significado. Refiriéndose al sentido como una formación dinámica, con diversas zonas y que varía en su estabilidad y, por su parte, el significado como solo una de esas zonas del sentido que la palabra adquiere en el contexto del habla (Vygotsky, 1987; como se citó en González Rey, 2013).

En cuanto al concepto de vivencia (*perezhivanie*), en la obra de Vygotsky tiene un uso muy semejante al de sentido, y ha sido traducido por algunos autores como “experiencia

emocional”. Sin embargo, de acuerdo con González Rey, la vivencia es más que eso. De acuerdo con Yarochevsky (2007; como se citó en González Rey, 2013), en la vivencia (*perezhivanie*) se integran la lógica de los sentimientos y de las ideas; es decir, se integran lo cognitivo y lo afectivo; por lo tanto, la vivencia va más allá de la experiencia emocional.

Vygotsky dejó claro que la vivencia que tiene una persona acerca de una situación o de un aspecto del ambiente, determina qué tipo de influencia tendrá dicha situación o aspecto sobre ella. Por lo tanto, para este autor no hay ningún elemento que determine en sí mismo cómo influirá cierta situación o medio sobre el desarrollo de una persona, sino que esto dependerá de la vivencia de la persona (Vygotsky, 1994; como se citó en González Rey, 2013) con relación a ese suceso.

En la explicación que da Esteban-Guitart (2011b) respecto a la perspectiva de Vygotsky, menciona que, en el hecho de vivenciar, de interpretar, de dotar de sentido a la realidad, se conjugan las características del organismo (los conocimientos previos, las experiencias, las características psicológicas) y las características del entorno (los rasgos del medio o de la situación). Y, en función de sus vivencias, se orientará la acción de las personas en un medio determinado.

En este sentido, lo importante no es la situación misma sino cómo el sujeto la valora, la vive, la interpreta, la experimenta y se orienta a partir de ella frente a algo o alguien o frente a uno mismo. Es la vivencia humana aquello que subyace a la conducta, acción o actividad.

Esteban-Guitart (2008b) pone un ejemplo: una habitación en la cual hay un televisor, una manzana, una escalera y un lápiz y papel. En función de la persona, de sus conocimientos previos, sus posibilidades, sus intereses, sus necesidades, se actuará de forma distinta frente a esta misma situación, es decir, se construirá una determinada “vivencia” que orientará su

acción en el medio. Por ejemplo, mientras que un niño de un año puede ponerse la manzana en la boca, uno de diez prenderá el televisor y uno de quince que le guste dibujar tomará el lápiz y el papel. En definitiva, tanto las características del organismo como las del medio o situación confluyen en lo que Vygotski llamaba “vivencia”.

En esta misma línea, González Rey (2013) señala que tanto el sentido como la vivencia no son meramente una interiorización o un reflejo directo de la realidad; sino que ambos se construyen en la persona. Además, son las vivencias las que producen el sentido, de manera que ambos conceptos están estrechamente vinculados. Así, en el caso de esta investigación, una misma práctica sociocultural o una misma experiencia a lo largo de la vida, podrá influir de diferente manera en la configuración de los planes laborales de los participantes, dependiendo de las vivencias y su concomitante producción de sentido, asociadas con dicha práctica sociocultural o experiencia de vida. Precisamente, por las vivencias con relación a ellas, y por el sentido que se le da a las prácticas socioculturales y experiencias, es lo que hace que algunas de ellas sean significativas para los jóvenes participantes en este estudio, en torno a sus planes laborales a futuro.

En otras palabras, a partir de los conceptos de vivencia y de sentido, en esta investigación se entiende que las prácticas socioculturales y las experiencias reportadas por los participantes no son factores que se interiorizan para originar cierto plan laboral y no otro; sino que es la vivencia y sentido que los jóvenes atribuyen a ciertas prácticas socioculturales y experiencias a lo largo de su vida, lo que determina que éstas resulten significativas en la configuración de sus planes laborales a futuro.

En el tratamiento de los datos que arroja esta investigación no solamente se analizará a nivel descriptivo cuáles son las prácticas socioculturales y las experiencias significativas para los jóvenes con relación a sus planes laborales, y a su orientación hacia el beneficio

personal y/o social, sino también se buscará recuperar los sentidos atribuidos por los participantes a las prácticas socioculturales y experiencias a lo largo de su vida, que relacionan con sus concepciones de vida futura en el ámbito laboral.

En este punto, es importante resaltar que las vivencias que producen las personas no son algo innato, biológico e individual, sino que se construyen culturalmente a través de las relaciones que establecemos con las personas, objetos, símbolos que nos rodean (Esteban-Guitart, 2008b), y a través de las prácticas socioculturales cotidianas que constituyen las formas de vida de las personas. La vivencia humana lejos de ser solitaria, se forma y se transforma en sociedad. Así, la vivencia, en tanto aspecto subjetivo de la cultura, no es un proceso estrictamente personal. El origen de la vivencia al igual que el origen de cualquier proceso psicológico superior, es social (Esteban-Guitart, 2011b) y está situada históricamente y distribuida culturalmente.

Las prácticas socioculturales modelan la vivencia humana ya que las personas se desarrollan de distinta manera en función del contexto en el que participan. Es a través de la socialización, es decir, de la realización de actividades compartidas, cómo las personas incorporan, se apropian de los conocimientos, creencias o prácticas de un determinado contexto sociocultural. Por lo que, el modo como una persona se valora y cómo valora a los otros, así como la interpretación que hace de la realidad (su vivencia) está influenciada por esos conocimientos, creencias y prácticas (Esteban-Guitart, 2008b).

A través de la participación en contextos socioculturales las personas se forman una cierta imagen de quiénes son, aprenden o se apropian de los recursos e instrumentos (lenguaje oral y escrito, lectura, computadoras, dibujos, matemáticas, mapas, etc.) necesarios para ser competentes en su sociedad y, socializan interiorizando una serie de pautas conductuales,

normas, códigos, registros, valores y creencias; que les ayudan a dotar de sentido lo que les rodea y a construir vivencias al respecto.

Antes de pasar a la siguiente sección es importante subrayar que en esta investigación se considera que los contextos socioculturales privilegian ciertas formas de experimentar y significar por sobre otras. Respecto a esto y siguiendo la línea psicocultural, en esta investigación se retomaron los conceptos de esquemas, modelos y guiones culturales propuestos por Bruner (1990) y por D'Andrade (1984), los cuales precisamente están relacionados con las “concepciones”, “premisas”, “normas”, “reglas”, “preferencias”, que tienen los distintos contextos culturales y que repercuten en la forma y orientación que tiene la vida de las personas. Para el caso del presente estudio estos conceptos están relacionados, entre otras cosas, con aquello que es esperado o rechazado en la comunidad de los participantes con relación al ámbito laboral, y que de alguna manera orientan las aspiraciones que tienen los jóvenes en el ámbito laboral.

Esquemas, modelos y guiones culturales.

Hasta aquí se ha visto que la cultura y la mente se constituyen a sí mismas a través de las formas de vida de las personas que viven en comunidad, en donde se comparten prácticas cotidianas y significados, los cuales también se construyen en comunidad; y a partir de los cuales –como se vio en la explicación del concepto de vivencia de Vygotsky–, se moldea y se orienta la conducta de las personas.

Con relación a la forma en que se construyen y se comparten los significados culturalmente, Bruner y D'Andrade han contribuido al paradigma cognitivo de la psicología cultural, desde el cual se concibe la cultura como conocimiento y como símbolo, y no solo como hábitos y conductas (Bruner, 1990; Bruner, 2008; D'Andrade, 1984).

Para Bruner (1990), la psicología cultural casi por definición, “no se puede preocupar de la conducta sino de la acción que es su equivalente intencional; y, más concretamente, se preocupa de la acción situada (situada en un escenario cultural y en los estados mutuamente interactuantes de los participantes)” (p.34). Esto, explica Bruner, significa que no solamente se trata de investigar lo que la gente “hace” sino lo que la gente “dice que hace”, lo cual hace que la interpretación y el significado sean fundamentales en la psicología cultural, o en cualquier psicología o ciencia de lo mental. Pero, señala Bruner, la cultura es constitutiva de la mente y en virtud de la participación de las personas en la cultura, el significado adopta una forma que es pública y comunitaria en lugar de privada y autista. Los significados entonces son compartidos y recreados en las acciones situadas de las personas.

De esta manera, Bruner (2008) sostiene que las personas en todas las culturas comparten concepciones de qué es “real” en su vida local, en su comunidad y además también comparten normas generales o “reglas” respecto a cómo se deben comportar con respecto a esas realidades. Él explica que la cultura es deóntica –es decir, referida a las normas– y epistémica –referida al conocimiento–. Bruner señala que muchas de las normas culturales son implícitas y no explícitas, y se refieren a cómo debe proceder una persona en su comunidad.

Además de las concepciones culturales que indican cómo se debe proceder en cierta comunidad, también la cultura se caracteriza por compartir con otras personas concepciones acerca de qué puede ser visto como ordinario en la vida que los rodea (Bruner, 2008). De acuerdo con Bruner, para las personas el compartir un sentido de lo que es ordinario es altamente gratificante o provechoso psicológicamente. Esto respalda el regalo “innato” del ser humano que es la intersubjetividad, es decir, la capacidad de compartir con otros la vida mental, como nivel cualitativo distintivo de la especie humana. Junto con esto, la cultura

también provee a sus miembros con medios para entender y tolerar las desviaciones de lo ordinario. Una de las maneras en que se hace esto es encuadrando sus representaciones del mundo de un modo que interprete las desviaciones como convencionales y manejables (Bruner, 2008).

En síntesis, la cultura provee de información relevante que pueden ser normas explícitas o implícitas, convenciones, acuerdos, “pactos”, respecto a lo que es aceptado y tolerado en cierta sociedad. Es decir, en la cultura se construyen los medios para entender, para significar, lo que ocurre en cierta sociedad. Para Bruner (2008), sin este sistema de intercambio no puede existir una sociedad. La cultura se crea en esas sociedades, a través de las prácticas culturales y significados compartidos por sus integrantes, y se internaliza en la mente, diría Bruner, por la fuerza de la dependencia del *self* con los otros.

Profundizando en lo anterior, cuando se dice que la cultura provee a sus miembros con medios para entender, para interpretar; lo que Bruner (1990) llama “actos de significado”, son precisamente aquellas prácticas colectivas que dotan de unidad, sentido y propósito la realidad. Con relación a esto, se hace referencia a que, entretejidos con estas prácticas colectivas, que conforman el sistema de intercambio existente en toda sociedad, hay esquemas cognitivos que estructuran y dan forma a la manera en que las personas significan su contexto y sus propias vivencias.

D’Andrade (1984), en la misma línea de Bruner, explica que la cultura está conformada por sistemas de significación y de comprensión aprendidos y compartidos, los cuales se comunican ante todo por los medios del lenguaje natural. Para este autor, estos significados y modos de entender no son solamente representaciones acerca de lo que es el mundo, sino que también son directivos y constructivos. Orientan la conducta de la persona y construyen sus formas de vida. A través de estos sistemas de significados los individuos se

adaptan a su ambiente físico, estructuran relaciones interpersonales, y resuelven o se adaptan a los problemas y conflictos.

Entre los esquemas cognitivos que se comparten en una sociedad, están los modelos y guiones culturales que dan estructura a la forma del conocimiento –y del pensamiento– de las personas en un contexto cultural. Los modelos culturales son los esquemas culturales compartidos intersubjetivamente y que sirven para interpretar la experiencia y para guiar la acción en una gran variedad de dominios, “incluidos los acontecimientos, las instituciones y los objetos físicos y mentales” (D’ Andrade, 1990; como se citó en Cole, 1990). Dentro de estos modelos culturales, están los esquemas de las actividades cotidianas, los que te dicen que toca o no hacer en situaciones específicas, los cuales se denominan guiones culturales (Schank y Abelson, 1977; citados en Cole, 1990). Un guion es un esquema de acontecimientos que especifica qué personas se consideran apropiadas para participar en una situación, los roles sociales que desempeñan, los objetos que utilizan y la secuencia de acciones y relaciones causales que aplica en ese momento (Cole, 1990).

Los esquemas, modelos y guiones culturales, son una forma de comprender la manera en que culturalmente se crean a partir de las prácticas cotidianas (actividades escolares, familiares, tradiciones, interacciones sociales, etc.) los “moldes” compartidos para significar una determinada situación, para interpretar lo que se hace y lo que se dice que se hace; así como lo que se dice que se quiere hacer en un futuro.

Como parte de los conceptos propuestos por la psicología cultural, en el análisis de sus datos esta investigación considera los conceptos de esquemas, modelos y guiones culturales para guiar la identificación de aquellos patrones de respuesta en el discurso de los participantes, que reflejan la probable existencia de modelos o guiones culturales

relacionados con sus concepciones de vida futura en el ámbito laboral, y en la orientación de estas hacia el beneficio personal y/o social.

Estos guiones o modelos culturales, probablemente se podrán identificar en el relato que harán los participantes de este estudio respecto a las experiencias, relaciones interpersonales y prácticas socioculturales que han sido significativas para ellos a lo largo de su vida, en cuanto que a que las relacionan con la configuración de sus planes laborales a futuro.

Esteban-Guitart (2012) considera que las narrativas que tiene una cultura constituyen fondos de identidad que repercuten en la existencia de las personas y en las decisiones que toman, por ejemplo, en el ámbito laboral. Por ello, a continuación, se presenta el concepto de fondos de identidad, como otros de los planteamientos teóricos que se consideraron para orientar la presente investigación.

Fondos de identidad y su relación con los planes laborales.

Para la psicología psicocultural los planes que tiene una persona para ella misma, lo que quiere ser en el futuro, tiene que ver con su identidad, la cual no se conforma de manera aislada o individual, sino que se construye socialmente (Esteban-Guitart, 2008b).

En la segunda mitad del siglo XX, Erikson (1968) planteó que el desarrollo satisfactorio de la identidad de una persona implicaba que la persona estuviera definida en torno a una ocupación laboral, la adopción de valores con los cuales vivir, el desarrollo de una identidad sexual y relacional satisfactoria (que abarca las relaciones sociales en general, por ejemplo, con la familia y las amistades). Para Esteban-Guitart (2012), desde la perspectiva psicocultural, en el desarrollo de la identidad participan distintas fuentes o fondos

de identidad que generan modos de interpretar la realidad y, por ende, de proyectarse en ella a futuro.

Los fondos de identidad tienen que ver con las narrativas de una cultura –como lo son las creencias, valores, mitos, temores, expectativas–, que repercuten de alguna manera en la existencia de las personas; por ejemplo, porque a partir de las expectativas que tiene puede tomar decisiones como la elección de una carrera profesional, hacia dónde encaminará sus planes laborales y qué se quiere obtener a partir de ellos.

De acuerdo con Brito, Subero y Esteban-Guitart (2018), las fuentes o fondos de identidad son los recursos, tecnologías o artefactos, históricamente acumulados, culturalmente desarrollados y socialmente distribuidos y transmitidos, que son esenciales para la autodefinición, autoexpresión y autocomprensión de las personas. Son los recursos familiares y comunitarios que son internalizados activamente por las personas para describirse a sí mismas, los fondos de identidad son esenciales para la autodefinición de las personas, su expresión y comprensión sobre sí mismas (Esteban-Guitart y Moll, 2014); y para dar cuenta de lo que son y de lo que quieren.

En este estudio se considera que la propuesta del concepto de fondos de identidad resulta pertinente para analizar, principalmente, los resultados que se obtengan para las preguntas de investigación relacionadas con conocer las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que son significativas para los jóvenes con relación a los planes laborales que tienen para su futuro.

Esteban-Guitart y Moll (2014), subdividen los fondos de identidad en cinco tipos principales, los cuales, sin ser el objetivo principal de esta investigación, podrían identificarse en el discurso de los participantes como aspectos relevantes en la configuración de sus planes laborales; estos son: 1. Fondos de identidad geográficos (por ejemplo, el Gran Cañón como

símbolo del estado de Arizona en los Estados Unidos); 2. Fondos de identidad prácticas (cualquier actividad significativa como el trabajo, los deportes, la música); 3. Fondos de identidad culturales (por ejemplo, las banderas nacionales o las categorías sociales como introversión/extroversión, edad, género, o grupo étnico); 4. Fondos de identidad sociales (los otros significativos como los parientes, los amigos o los colegas); y 5. Los fondos de identidad institucionales (cualquier institución social, como la familia, el matrimonio o la Iglesia Católica). A continuación, la tabla 1 presenta las definiciones con ejemplos de cada uno de estos tipos de fondos de identidad.

Tabla 1

Tipología de los fondos de identidad

	Definición	Ejemplo
Fondos geográficos de identidad	Cualquier territorio con el que uno puede mostrar vinculación e identificación como un río, un país, una montaña.	El Gran Cañón como símbolo del Estado de Arizona.
Fondos prácticos de identidad	Cualquier afición o actividad significativa como el trabajo, los deportes, la música o el arte.	La importancia del fútbol para un jugador de fútbol profesional.
Fondos culturales de identidad	Cualquier instrumento o artefacto físico y simbólico (arbitrario y convencional).	Una bandera de un país como símbolo nacional. Una canción.
Fondos sociales de identidad	Personas y relaciones significativas.	La pareja.
Fondos institucionales de identidad	Mecanismos de orden social y cooperación que normalizan la conducta de las personas.	La iglesia católica para un creyente.

*Basado de (Esteban-Guitart, 2012).

A partir de lo expuesto anteriormente, en esta investigación se considera que, como plantea Esteban-Guitart (2011b), la identidad de un joven o de una joven –y como parte de ésta los planes que tiene para su futuro–, se formará a través de la participación que estos tengan en la vida social en actividades como educarse, alimentarse, enamorarse, trabajar, ejercitarse, entretenerse, relacionarse, etcétera. Actividades que estructuran la forma de pensar, percibir, imaginar, sentir, recordar, así como el contenido de lo que una persona hace y el por qué lo hace. Al respecto, con la presente investigación, se podrá develar cuáles son las prácticas y experiencias que han vivido o que viven los participantes de este estudio, que consideran significativas en cuanto a la conexión que tienen con el desarrollo de sus planes laborales y con la orientación de estos planes hacia el beneficio individual y/o personal.

En el siguiente apartado, se presentará el segundo eje teórico-metodológico de esta investigación, a partir del cual precisamente se podrá profundizar en el análisis de las experiencias o episodios de la historia de vida de los jóvenes, que les han resultado significativos en torno a sus concepciones de vida futura laboral, y en los que se podrán ir identificando, entre otras cosas, los fondos de identidad.

El modelo narrativo: construcción de la historia de vida

En el marco teórico-metodológico de esta investigación se toman en cuenta varios de los postulados teóricos que señala McAdams (1996, 2013) y McAdams et al. (2006) en su modelo narrativo para el estudio de la vida de las personas que, aunque surgen en el campo de estudio de la psicología de la personalidad, son afines con la postura psicocultural y con la teoría de la adultez emergente. Más aún estos conceptos integran ambas posturas y además proponen una técnica específica (el esquema de historia de vida) para recabar las experiencias

significativas a lo largo de la vida de las personas y recuperar la coherencia o conexión que estas tienen con el futuro que visualizan para sí mismas.

A continuación, se describirán brevemente cuáles de las premisas teóricas del modelo narrativo ayudarán a reforzar o a complementar lo que se señala desde la perspectiva de la psicología cultural y/o en la teoría de la adultez emergente, con los cuales son afines.

McAdams (1996) resaltó que como parte de los intereses de la psicología de la personalidad históricamente ha estado presente el esfuerzo de contar con un amplio marco conceptual que sea capaz de orientar la teoría y la investigación en torno a la individualidad humana situada en el contexto cultural. Esto, según el autor, debido a que no se puede entender a las mujeres y hombres adultos modernos sin considerar los problemas y oportunidades que les proporcionan los contextos en los que se desarrollan.

A partir de lo anterior, McAdams (1996, 2013) ha desarrollado toda una línea de investigación acerca de las narrativas que utilizan las personas al relatar su historia de vida y también al crearla o producirla; por ejemplo, cuando relatan sus planes e intereses a futuro. En esta construcción de la historia de vida, McAdams (1996) indica que, por distintas razones psicológicas, cognitivas, sociales y culturales, en la adolescencia tardía y en la adultez juvenil —a la que en publicaciones posteriores también él se referirá como adultez emergente— los hombres y las mujeres de las sociedades modernas consideran importante integrar los distintos roles que desempeñan y los diferentes valores y habilidades que tienen; además de que en esas etapas las personas se esfuerzan en organizar un patrón temporal que les resulte significativo, en donde reconstruyan su pasado, perciban su presente y anticipen su futuro. En este patrón se identifica una historia personal llena de sentido que explique cómo el yo o “mí” de ayer llega a ser el “mí” de hoy y se convertirá en el anticipado “mí” del mañana.

Posteriormente, McAdams (2013) señaló que es particularmente durante la adultez emergente, cuando los jóvenes desarrollan una narrativa personal (una historia de vida) que reconstruye selectivamente el pasado e imagina el futuro; es decir, desarrollan “la historia acerca de quién soy, cómo llegué a ser, y dónde probablemente estaré después” (p.152). Si bien esta historia o narrativa es una construcción psicosocial (McAdams, 1996) que continúa en construcción por la mayoría del resto del curso de la vida adulta, durante la adultez emergente, sobre todo cuando se está en un contexto universitario, se favorece esta elaboración (McAdams, 2013).

En sus investigaciones, McAdams utiliza un esquema de “historia de vida” que facilita que las personas narren de una manera coherente su vida; con narrativas en donde se integre el pasado, el presente y el futuro imaginado. Para ello, McAdams indica que la persona debe de articular memorias personales que “significan”; es decir, momentos claves o significativos en su vida –cuando la persona se refiere a “no volví a ser el mismo desde que eso pasó”, señalando algún evento que lo marcó–”. Con relación a esto, Habermas y Bluck, (2000) señalan que desde la temprana adolescencia las personas comienzan a desarrollar habilidades de razonamiento autobiográfico encaminadas en obtener significados de las experiencias personales. Por ejemplo, un joven puede identificar que una de sus pasiones en la vida está relacionada con un evento a partir del cual “todo comenzó”.

En esta línea, McAdams (2013) señala que en el transcurso de la adolescencia temprana a la adultez emergente los jóvenes desarrollan una mayor comprensión de los eventos y transiciones típicas o esperadas que marcan el curso de la vida humana –cuando, por ejemplo, una persona deja su casa familiar, la secuencia del estudio al trabajo, la progresión esperada hacia el matrimonio y la formación de una familia, qué hacen las

personas cuando se retiran, etcétera-. Así, este tipo de transiciones pueden ser utilizadas por los jóvenes para visualizar el futuro de su vida y para guiar su relato.

Además, McAdams (2013) señala que durante esos años universitarios los jóvenes adquieren información que resulta importante para orientar el desarrollo de su propia historia de vida. Él comenta:

[...]los adultos emergentes pasan muchos años de su vida en escuelas superiores, entrenamientos laborales, u otros regímenes de aprendizaje, y en ellos obtienen conocimiento muy específico acerca de la clase de vidas y de las expectativas del ciclo de la vida –profesional y personal– que prevalecen en una línea de trabajo determinada o en una comunidad o subcultura particular. Estas expectativas los proveen de un guion general de desarrollo para su historia de vida [...] (p.153).

Hasta aquí, un punto importante que vincula el modelo narrativo de McAdams con la perspectiva psicocultural es que la narrativa de la historia de vida en cuanto a quién soy, cómo llegué a ser lo que soy y quién imagino que seré en el futuro, se construye en interacción con el contexto sociocultural en el que se desarrolla una persona. Para McAdams (2013), la construcción de la propia narrativa en cuanto a la vida personal es un proceso que está incrustado en la ecología social de cada día, de lo cotidiano. McAdams (2013) explica:

Desde la adolescencia hasta los años de la adultez emergente, las personas construyen su identidad narrativa a través de un proceso de experimentar eventos, narrarle esas experiencias a otros (como a los amigos y a los padres), monitorear las reacciones de los otros ante esas narraciones, editar las narraciones en respuesta de sus reacciones, experimentar nuevos eventos, narrar esos nuevos eventos a la luz de las narraciones pasadas, y así subsecuentemente (p.153).

Se consideran importantes las dos citas anteriores porque dejan en claro que la narrativa relacionada con la propia vida –y con el tema de interés en esta investigación que son las concepciones a futuro en el ámbito laboral– emerge gradualmente a través de las conversaciones e interacciones sociales diarias; y, además, en este estudio se considera que también emerge a través de las prácticas o actividades cotidianas. A partir de estas prácticas socioculturales, de la introspección (McAdams, 2013) y de los significados (Bruner, 1990), los jóvenes toman decisiones en torno a su trabajo, sus relaciones afectivas y lo que viven en su presente, pero también con relación a lo que proyectan en su futuro.

La cultura –en tanto prácticas culturales, vivencias, sentidos y significados compartidos– provee un “menú” de imágenes, metáforas y tramas para la construcción de la historia personal. Al respecto, McAdams (1996, 2013) hace referencia a que el género, la etnicidad y la clase social, configuran fuertemente este proceso de construcción. Por ejemplo, indica este autor, las mujeres dicen diferentes clases de historias que las que dicen los hombres, ambos basados en experiencias diferentes y expectativas culturales diferentes con relación a la clase de narrativas que se supone que deberían decir los hombres y mujeres en un contexto sociocultural e histórico determinado.

De esta manera, los adultos emergentes tienen diferentes oportunidades narrativas y también enfrentan diferentes restricciones narrativas dependiendo a los grupos a los que pertenecen, especialmente de acuerdo con variables como el género, etnicidad y divisiones de clase en las sociedades modernas (McAdams, 1996). Así, a partir de distintos “menús” que proporcionan distintas oportunidades y limitaciones, los jóvenes seleccionan modos diferentes de construir su historia de vida personal, enfocándose en encontrar formas de narrativas que capturen sus propias experiencias personales y que comuniquen sus aspiraciones para el futuro.

De esta manera, el modelo narrativo propuesto por McAdams, también se concentra en develar los aspectos culturales que se aprenden a través de las interacciones sociales –y de las prácticas cotidianas, según la perspectiva psicocultural–, y que orientan la vida de los jóvenes: respecto a lo que hacen y lo que quieren hacer en un futuro.

A partir del modelo narrativo de McAdams (2013) y McAdams et al. (2006) en esta investigación se implementó una guía de entrevista inspirada en el esquema de historia de vida de McAdams, el cual facilitó que los jóvenes identificaran y relataran las experiencias o momentos que ellos consideraron como “claves” o significativos en cuanto a que los relacionan con sus proyecciones a futuro en el ámbito laboral, y en la orientación de sus planes hacia un beneficio personal y/o social. Además, esta guía de entrevista también facilitó el relato de sus planes a futuro, tanto en el aspecto de lo deseado como en el de lo no deseado o no esperado.

Experiencias o momentos significativos desde la perspectiva del modelo narrativo.

Con relación a los momentos claves o significativos, McAdams (1996) señala que la identidad de una persona se desarrolla a través de tres momentos de desarrollo que tienen que ver con la manera en que se va construyendo la historia de la propia vida; estos son:

En primer lugar, está la llamada *era prenarrativa*, en la que los infantes, niños y adolescentes tempranos recolectan material para las historias de vida que algún día construirán. En esos momentos, probablemente tendrán experiencias que podrán tener un efecto significativo a largo plazo en las historias que dirán algún día de sí mismos y que les proporcionarán unidad y propósito. McAdams (1996) por ejemplo dice que experiencias en

la familia, en la escuela, en la Iglesia, en el vecindario, etcétera, proporcionan material que después será usado como parte de sus narrativas personales.

En segundo lugar, está la *era narrativa* que comienza en algún punto durante la adolescencia y la adultez temprana (que incluye lo que ahora se denomina adultez emergente), cuando los individuos comienzan a crear una historia de vida que los defina a sí mismos a través de la adultez, durante la cual se va remodelando o reconstruyendo.

Por último, está la *era postnarrativa* en donde las personas pueden ver la historia de su vida como algo que puede ser revisado y evaluado, como un producto casi terminado, el cual puede ser aceptado (integridad) o rechazado (desesperación).

Como parte de su objetivo principal, con esta investigación se podrán identificar y examinar de qué manera las experiencias, además de las prácticas socioculturales y relaciones interpersonales, que han sido significativas para los jóvenes que participaron en este estudio, constituyen materiales importantes para contribuir en la configuración de los planes que tienen para su futuro en el ámbito laboral, y en la orientación de esos planes prevalentemente hacia la obtención de beneficios a nivel personal y/o social. Como parte de estas experiencias, seguramente, no solo las experiencias que vivieron los jóvenes durante la *era prenarrativa* serán material importante para la construcción de la narrativa de los jóvenes, sino como también el mismo McAdams (2013) lo señala, las experiencias vividas durante la adultez emergente y sobre todo en el contexto universitario, impactará de manera importante en la configuración de los planes que tienen los jóvenes para su futuro laboral.

Por otra parte, respecto al análisis de las experiencias relatadas en una historia de vida, McAdams (1996) y McAdams, Reynolds, Lewis, Patten y Bowman (2001) señalan que, en las narrativas de su historia de vida, las personas escogen ciertos episodios que son nucleares y que, por ejemplo, pueden hacer referencia entre otras cosas a lo que él denomina “*high*

points”, “*low points*” y “*turning points*”, de acuerdo con el impacto que tuvieron en la vida de la persona. Esto último, en cuanto a cómo el pasado ayudó a que se tuviera cierto presente y cómo este presente puede ahora facilitar o allanar el camino para el porvenir.

Así, McAdams (1996) ejemplifica que un aspirante a ser estudiante de medicina podría identificar como un *turning point* el momento de su vida cuando recibió como regalo su primer juego de química. O un joven puede identificar por ejemplo que el momento cuando rompió con su novia, fue cuando comenzó a enfocarse en su trabajo y esto ayudó a que avanzara rápidamente su compañía o empresa.

Otro aspecto que se puede analizar en las narrativas que dan las personas de sus vidas, es la secuencia de “episodios” o tipos de eventos que presentan las personas al relatar su historia de vida. McAdams (1996) menciona que, aunque cada historia de vida es única probablemente existen dimensiones comunes a partir de las cuales las historias pueden ser comparadas y contrastadas. Y también puede haber tipos de historias que en general son menos comunes. Además, se podría esperar que las personas que pertenecen a ciertos grupos, por ejemplo, profesionales, deportivos, científicos, religiosos, políticos, tengan algunas similitudes en sus historias de vida. Este también sería el caso para personas de un mismo grupo de edad o de ciertas cohortes históricos o de determinados nichos socioeconómicos.

En esta línea, parte de los datos planteados por McAdams (1996) y que están relacionados directamente con uno de los intereses de la presente investigación, es que en las historias de vida de los adultos altamente generativos, es decir, que se distinguen a sí mismos como fuertemente comprometidos en promover el bienestar de la siguiente generación, se puede identificar un prototipo o patrón en el que las escenas “buenas” de su vida tienen su origen a partir de escenas difíciles o “malas” que alguna vez experimentaron; es decir, presentan lo que McAdams et al. (2001) denominaron “secuencia de redención”.

En la secuencia de redención, el narrador describe una transformación de una escena mala o afectivamente negativa hacia una escena subsecuente que es buena y afectivamente positiva (McAdams, et al., 2001). Considerando lo anterior, puede ser que los jóvenes cuyos planes a futuro en el ámbito laboral estén orientados hacia beneficios de interés por los otros y por la sociedad, sean jóvenes que en algún momento de su vida experimentaron situaciones difíciles que de alguna manera los impactó y que repercutieron en su interés de colaborar socialmente.

De manera distinta, los adultos menos generativos raramente tienen historias que presenten este patrón de redención. En realidad, de acuerdo con el mismo autor, este tipo de adultos emplean una estrategia contraria que denomina “una secuencia de contaminación” (McAdams 1996; y McAdams, et al., 2001), en la que una escena o experiencia “buena” funcionó para establecer un resultado eventual negativo. En este tipo de secuencia hay un movimiento desde una escena de la vida buena y afectivamente positiva hacia una escena mala y afectivamente negativa. Es decir, el bien es arruinado, contaminado o socavado por lo que le sigue (McAdams, et al., 2001).

Estas secuencias de redención y de contaminación, se asocian significativamente a la adaptación psicológica que tienen las personas en la vida adulta, de entre 35 y 65 años. Recapitulando, en los adultos altamente generativos las secuencias de redención son más comunes en sus autobiografías, comparadas con las de los adultos menos generativos, en donde son más comunes las secuencias de contaminación (McAdams et al., 2001). Por otra parte, para el caso de estudiantes universitarios que estaban inscritos en cursos de psicología de la personalidad, McAdams et al. (2001) reportaron que los estudiantes en cuyas historias de vida se presentan secuencias de redención, están fuertemente asociados con tener

satisfacción en la vida, de acuerdo con la medición realizada con el instrumento de bienestar psicológico de Ryff's (1989; citada en McAdams, et al., 2001).

En esta investigación, será interesante analizar cuando se discutan los resultados, si en el relato de las experiencias de vida de los jóvenes participantes, se encuentran secuencias de redención y/o de contaminación que hayan sido significativas para la configuración de los planes laborales que tienen para su futuro, y para la orientación que tienen dichos planes hacia el beneficio personal y/o social. Esto, puede ayudar a visualizar un aspecto que podría repercutir en la adaptación que estos jóvenes tendrán en su vida adulta.

A continuación, se presentará la teoría de la adultez emergente que representa el tercer eje teórico-metodológico que sustenta teóricamente a esta investigación, debido a que ésta representa una de las teorías actuales que están en boga en el ámbito académico que proporciona una explicación detallada del impacto que han tenido los cambios socioeconómicos y socioculturales en el desarrollo actual de los jóvenes de entre 18 y 25 años (o hasta 29 años). Es decir, que retoma la interacción del contexto en el que viven los jóvenes y las características de sus etapas de desarrollo, lo cual es uno de los intereses centrales en esta investigación.

Además, la teoría de la adultez emergente se relaciona directamente con el tema central de esta investigación, dado que propone que uno de los temas más importantes en esta etapa es la elección de un campo de trabajo después de examinar las opciones de vida disponibles en su cultura (Arnett, 2008), lo cual ayudará a definir la trayectoria de vida futura (es decir, la historia que se quiere seguir en la vida, de acuerdo con el modelo narrativo), además de proporcionar un medio de subsistencia y de bienestar.

Como se verá a continuación, el tema de la adultez emergente es el de mayor extensión en este capítulo de "Fundamentación teórica", debido a que hay muchas

particularidades que es importante tomar en cuenta sobre todo para que en el capítulo de “Discusión” de esta investigación, se pueda analizar detalladamente en qué aspectos la propuesta teórica de la adultez emergente resulta útil para explicar los resultados que arroje este estudio con relación a los jóvenes mexicanos en un contexto urbano universitario.

La teoría de la adultez emergente

En este trabajo de investigación, la teoría de la adultez emergente propuesta por Arnett (2000a), proporciona una base teórica que ayuda a definir y contextualizar el periodo de vida en el que se encuentran los jóvenes que participaron en este estudio, y para problematizar en torno a las semejanzas y diferencias que se presenten entre estos jóvenes y lo encontrado con adultos emergentes norteamericanos y latinoamericanos en distintas investigaciones; en especial en aquellas que proporcionan información relacionada de alguna manera con el tema de los planes de los jóvenes en el ámbito laboral y con los beneficios que quieren lograr a partir de dichos planes. Además, al final de este apartado se consideró importante presentar algunos de los debates que se han suscitado en torno a la adultez emergente, principalmente respecto a si ésta constituye o no una nueva etapa del desarrollo del ser humano.

Una nueva etapa del desarrollo.

En el año 2000, el psicólogo norteamericano Jeffrey Jensen Arnett propuso una nueva etapa del desarrollo, denominada adultez emergente, situándola aproximadamente de los 18 a los 29 años, con un foco o centro principal de los 18 a los 25 años (Arnett, 2000a). La teoría respecto a la adultez emergente se ha convertido en un punto de referencia clave en psicología y en otros campos –tales como en psiquiatría, sociología, filosofía, antropología– (Arnett,

2007b); sin embargo, otros investigadores (Côté, 2014; Hendry y Kloep, 2010; Byneer, 2005; Galambos y Martínez, 2007) han cuestionado la propuesta de que la adultez emergente constituye una nueva etapa del desarrollo sobre todo porque reportan que esta teoría hace referencia solamente a lo que ocurre con un subconjunto de jóvenes que se desarrollan en contextos socioculturales y económicos específicos.

A pesar de tales cuestionamientos, la contribución de Arnett (2000a; 2000b; 2001; 2004; 2007a; 2007b; 2008; 2009; 2014) trata de explicar las diferencias que se han suscitado durante las últimas décadas en la mayoría de los jóvenes que viven en ciudades industrializadas y en culturales donde ha habido cambios demográficos profundos que influyen para que las personas que están a finales de la segunda década de la vida (18, 19 años) y en la década de sus “veintes” (20 a 29 años), no pasen por un periodo de transición breve para asumir roles de adultos y “sentar cabeza”, sino que experimenten una etapa de vida distinta –de ocho años o más–, caracterizada por el cambio y la exploración de distintas direcciones en la vida: en el amor, en el trabajo y las perspectivas del mundo.

Entre los cambios demográficos que se han presentado, Arnett (2000a) resalta principalmente que se ha postergado tanto la edad para contraer matrimonio como la edad para tener hijos y se ha extendido el tiempo de la educación formal requerida para entrar a un mundo laboral especializado, a su vez que se ha incrementado el número de jóvenes que ingresan a las instituciones de educación superior. Con todo esto, el tiempo que tienen los jóvenes para explorar en torno a lo que quieren en su vida es mayor a lo que ocurría anteriormente, y en esta exploración la voluntad personal para tomar decisiones tiene un gran alcance (Arnett, 2000a).

Cabe señalar que la adultez emergente no se define solamente por la edad en que se encuentra una persona, sino que, para definir a un joven como adulto emergente, es necesario

que tenga ciertas características que representen a esta etapa del desarrollo. El mismo Arnett (2000a) planteó que la adultez emergente, como la adolescencia, es un periodo de la vida que es construido culturalmente y por lo tanto no es universal ni inmutable, sino que las influencias culturales a veces estructuran o limitan el tiempo en que los adultos emergentes pueden usar la etapa de sus “veintes” como un periodo de exploración independiente.

Características de la adultez emergente y su relación con los intereses en el ámbito laboral.

Arnett (2004) propone cinco características principales que distinguen a la adultez emergente. En este apartado se revisará específicamente la relación que hay entre las características de esta etapa y los intereses que tienen los jóvenes en el ámbito laboral. Es importante notar que esta caracterización corresponde prevalentemente a la sociedad norteamericana, especialmente en el caso de jóvenes de nivel socioeconómico medio y medio-alto, de manera que algunas de estas características podrían no observarse en otros medios culturales.

Para Arnett (2000a) la característica central de la adultez emergente es la de ser una *edad de exploración de la identidad*, en la que los jóvenes exploran diferentes posibilidades en diferentes áreas y una de ellas es la del trabajo. En el transcurso de estas exploraciones los adultos emergentes clarifican sus identidades, es decir, “aprenden más acerca de quiénes son y qué quieren en su vida” (Arnett, 2004, p.8). En el caso de los adultos emergentes norteamericanos, la exploración en torno al trabajo está enfocada en poner las bases para una ocupación adulta; es decir, en explorar diversas posibilidades de empleo y de educación que los preparen para su futuro laboral (Arnett, 2004).

Respecto a esta exploración en torno al área laboral, se ha reportado una diferencia importante respecto al trabajo realizado, buscado o esperado por los adultos emergentes dependiendo del nivel socioeconómico al que pertenecen. Para el caso de jóvenes de nivel socioeconómico medio y medio alto, el trabajo se convierte en una fuente de identidad, una actividad que trae satisfacción y gusto en donde se valoran los aspectos de la carrera laboral y la oportunidad de “realizar sus sueños” (Arnett, 2000a, 2004). Por otro lado, para los jóvenes de nivel socioeconómico bajo, la centralidad del trabajo se asocia principalmente con los ingresos que provee; no se asocia con la vocación, ni constituye una fuente de identidad en sí mismos; no constituye un fin en sí mismo, sino un medio; y, sale de la esfera de la producción y se sitúa en la esfera del consumo, por la posibilidad de comprar un celular, ropa, alimentos, etcétera (Saraví, 2009). Con relación a esto, se ha descrito que mientras los jóvenes de nivel socioeconómico medio y medio-alto están de “paso” o explorando en trabajos con condiciones laborales precarias, como un medio para tener “algo” de ingreso económico o para obtener experiencia, los jóvenes de nivel socioeconómico bajo quedan “atrapados” en este tipo de trabajos (Saraví, 2009).

Para el caso de los jóvenes que participaron en esta investigación, los cuales en su mayoría están situados en un nivel socioeconómico medio y medio alto, se esperaría que como parte de sus planes a futuro se visualicen en trabajos relacionados con su vocación, con su identidad profesional, en donde buscarán obtener satisfacción, gusto y la realización de sus sueños. Además, se esperaría que en caso de que se visualicen en trabajos ajenos a sus principales intereses a futuro, o bien si actualmente están en trabajos con estas características, ellos mismos consideren que estos son trabajos “de paso” y no actividades en las que se proyecten a largo plazo.

Por otra parte, muchas de las exploraciones en el área laboral que hacen los adultos emergentes son en parte para ampliar sus experiencias antes de establecer y tomar responsabilidades de la vida adulta. De acuerdo con Arnett (2004), los adultos emergentes se dan cuenta que la libertad que tienen en la edad en la que están no será la misma a la que tendrán a sus treinta años o más allá. Por ejemplo, algunos adultos emergentes viajan a diferentes partes del mundo para trabajar o para estudiar por un tiempo, esto para ampliar sus experiencias personales antes de tomar decisiones duraderas en la adultez. Al respecto, probablemente en las trayectorias a futuro que visualizan los participantes de esta investigación habrá actividades laborales o de otro tipo, que sean consideradas como importantes de realizar antes de tomar una decisión más duradera en cuanto al área laboral. Si fuera así, será interesante por ejemplo revisar qué tipo de planes laborales están incluidos en esta fase previa a decisiones más contundentes y qué tipo de beneficio (personal y/o social) está asociado a estos planes. Además, analizar cuáles son las decisiones laborales que consideran más contundentes y qué tipo de beneficio les atribuyen a estas.

Una segunda característica de la adultez emergente, que también está relacionada con el ámbito laboral, es que es una *edad de la inestabilidad*. De acuerdo con Arnett (2004), la exploración de diferentes opciones en el amor y en el trabajo hace que el periodo de la adultez emergente sea un periodo intenso en la vida y también excepcionalmente inestable; más que otros momentos del ciclo vital. En cuanto al trabajo, Arnett (2007a) señaló que es siete el promedio de cambios de empleo que tienen las personas durante la década de los veinte años. Este dato probablemente caracterice a la cultura norteamericana y no el caso de la cultura latina o mexicana.

En el ámbito laboral los adultos emergentes suelen tener un “plan”, es decir, cierta idea de cuál es la ruta que quieren seguir; sin embargo, para la mayoría de ellos, su plan está

sujeto a numerosas revisiones que son consecuencia de sus exploraciones durante los años de la adultez emergente. Por ejemplo, los jóvenes comienzan a trabajar después de la universidad y después de un año o dos se dan cuenta que necesitan estudiar otra cosa para tener más ganancias y, nuevamente, revisan su plan y hacen algún cambio de acuerdo con ello (Arnett, 2004).

Arnett (2004) menciona que con cada revisión y cambio de su plan los adultos emergentes aprenden algo de sí mismos y clarifican los pasos a seguir para el futuro que ellos quieren. Pero, aunque vayan adquiriendo esa claridad, esto no significa que sea fácil vivir la inestabilidad durante la adultez emergente. Algunos jóvenes consideran que en algunos aspectos era más sencillo durante la preparatoria cuando sabían qué tenían que hacer y en cambio, ahora lo que hagan o no hagan depende más de ellos, de lo que decidan.

Para el caso de esta investigación, será importante analizar si los participantes tienen un plan laboral específico; si se sienten seguros de dicho plan; si tienen diversas alternativas posibles a seguir en el área laboral; si hacen comentarios respecto a de qué dependerá que se vayan por cada una de las alternativas de su proyecto laboral (en caso de que haya más de una alternativa); qué consideran que es necesario para realizar sus planes laborales; etcétera. Todo esto dará información relacionada con la seguridad o incertidumbre que tienen los participantes de esta investigación, con relación a sus planes laborales; lo cual puede estar relacionado, por ejemplo, con las características socioeconómicas endebles del país en donde se realizó esta investigación.

En tercer lugar, está la característica de ser una *edad de enfocarse en uno mismo*. Arnett (2000a) señala que la adultez emergente es el periodo de la vida en el que una persona está más enfocada en sí misma. Los niños y adolescentes por lo general tienen que responder a las normas de los padres y los maestros; quienes habitualmente están monitoreándolos. Por

otra parte, a los 30 años, se han adquirido nuevos compromisos y obligaciones; por ejemplo, un esposo, en lugar de padres y hermanos, con quien se deben coordinar actividades y negociar deberes y requerimientos de la casa.

En el caso de los adultos emergentes norteamericanos, Arnett (2004) explica que durante la etapa de la adultez emergente hay pocas ataduras que implican obligaciones y compromisos diarios con otras personas; y que gran parte de sus decisiones dependen solo de ellos. Decidir si ¿ir a la universidad?, ¿trabajar de tiempo completo?, ¿combinar el trabajo y los estudios?, ¿seguir estudiando o dejar la escuela?, etcétera, son decisiones que implican que los jóvenes clarifiquen qué quieren y realmente nadie puede decirles con certeza lo que ellos quieren hacer con su vida. Considerando esto, los planes que proyecten respecto a su futuro laboral seguramente también dependerán principal o exclusivamente de lo que ellos quieran y decidan para sí mismos.

Arnett (2004) aclara que no es peyorativo el decir que la adultez emergente sea un tiempo de estar enfocados en sí mismos. Él considera que no hay nada malo en esto; “es normal, saludable y temporal” (p.13). Más aun, gracias a este enfocarse en sí mismos, los adultos emergentes desarrollan habilidades para la vida diaria, ganan mayor comprensión de qué es lo que quieren en la vida y comienzan a construir sus vidas como adultos. La meta de este enfocarse en sí mismo es la autosuficiencia, saber estar por sí mismo como una persona autosuficiente, y en muchos casos la prueba máxima de esto incluye lograr llegar a tener una actividad laboral que les permita mantenerse a sí mismos económicamente. Pero es importante la aclaración que hace Arnett (2004) cuando menciona que este estado de centrarse en sí mismos no es permanente, sino que los jóvenes lo ven como un paso necesario antes de comprometerse en relaciones duraderas con otros, en el amor y en el trabajo.

En el análisis de los datos de esta investigación, se revisará si también para el caso de los participantes de este estudio, sus planes laborales a futuro muestran que están “centrados en sí mismos”, en cuanto al tipo de planes que tienen y el tipo de beneficio que esperan tener con esos planes; o si bien, de manera similar a lo que se ha encontrado en diversos países latinoamericanos (Facio et al., 2007; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Marzana, et al.; Dutra-Thomé y Koller, 2014) también están “centrados en otros”, y esto se refleja en el interés que tienen, por ejemplo de contribuir con su familia de origen; de apoyar en el negocio familiar; de proporcionar un beneficio a la sociedad, etcétera.

La siguiente característica de ser una *edad de sentirse “a la mitad*, entre la adolescencia y la adultez, es resultado de que los adultos emergentes consideran que todavía no cubren los criterios que ellos consideran necesarios para alcanzar la adultez; que para ellos son: aceptar la responsabilidad de uno mismo; hacer decisiones independientes y, tener independencia financiera –este último es más tangible–. Estos tres criterios son considerados como más individualistas y subjetivos, en comparación con los marcadores típicos normativos que tradicionalmente señalaban el comienzo de la adultez, como dejar la casa de los padres; casarse; completar la escolarización; tener un trabajo de tiempo completo; y, convertirse en padre o madre (Arnett, 2004). Por lo que, son criterios que se adquieren de manera gradual y también es gradual el llegar a convertirse en adulto (Arnett, 2001, 2004, 2007a). Una excepción a esto es la característica de ser padre o madre, que, aunque no es considerada como un criterio esencial para alcanzar la adultez, se observa que aquellos que son padres tienden a ver la paternidad como el marcador más importante de su transición a la adultez (Arnett, 1998; como se citó en Arnett, 2000a).

Es importante aclarar que cuando se menciona que ciertos marcadores personales han reemplazado a los marcadores típicamente normativos, no significa que estos últimos no

sigan siendo relevantes para la transición a la adultez; sino más bien que ya no se encuentran como los principales indicadores del comienzo de la edad adulta como lo eran en épocas anteriores.

Si bien en esta investigación no se les preguntó a los participantes si se consideran o no adultos, en sus relatos respecto al futuro se podrá analizar, por ejemplo, si se presenta la tendencia que se ha reportado (Arnett, 2004; Stanley, 2011) que tienen algunos jóvenes norteamericanos respecto a ver las responsabilidades de la vida adulta como pesadas, abrumadoras, gravosas; algunos asocian la adultez con un estancamiento personal y les representa un “cerrar las puertas”, el fin de la independencia, de la espontaneidad, de las posibilidades abiertas.

Para el caso de los jóvenes norteamericanos, Arnett (2004) indica que no es que ellos no quieran casarse, tener un hogar, y tener uno o dos hijos; es solo que sobre todo a los 18 años y al comienzo de sus “veintes”, respecto a estas obligaciones ellos reflexionan y dicen: “sí, pero no todavía” (Arnett, 2004). Este, por ejemplo, es uno de los datos de la teoría de la adultez emergente que se ha debatido y criticado (Galambos y Martínez, 2007) al analizar lo encontrado en otros grupos culturales y en condiciones socioeconómicas distintas a la de los jóvenes estudiados por Arnett; y en los datos de esta investigación podrá identificarse si los participantes también buscan postergar –o inclusive omitir y evitar– ciertas decisiones futuras que tradicionalmente se asociaban con la adultez como por ejemplo tener hijos, tener un trabajo estable o contraer matrimonio.

Finalmente, está la característica de ser la *edad de las posibilidades*, la cual está muy relacionada con el tema de los planes a futuro en el ámbito laboral que se investiga en el presente estudio. Arnett (2000b, 2004) plantea que esta etapa es edad de las posibilidades porque todavía no han decidido con certeza las direcciones de su vida. Además, esta etapa,

siguiendo a este autor, tiende a ser una edad de grandes esperanzas y expectativas, en parte porque muchos de los sueños personales todavía no se han puesto a prueba en la vida real.

Los adultos emergentes norteamericanos de las investigaciones de Arnett (2000b, 2004), se muestran optimistas respecto a su futuro y se visualizan en un trabajo bien pagado y satisfactorio (el trabajado de sus sueños), una relación de pareja, un matrimonio de por vida (encontrar su “alma gemela”) y tener unos hijos felices. No se imaginan en trabajos monótonos, con amargos divorcios ni con problemas con los hijos. Casi todos ellos creen que algún día llegarán a donde ellos quieren estar en su vida (Arnett, 2007a). En lo laboral, enfatizan la importancia de encontrar satisfacción personal en el trabajo, más que buscar trabajos que les provean de bienestar financiero como prioridad. Esta forma de visualizar su futuro que tienen los adultos norteamericanos podrá contrastarse con la manera en que los estudiantes participantes en esta investigación conciben su futuro en el ámbito laboral.

Por otra parte, en jóvenes de un contexto latino, como lo es Argentina, Corica (2012) señala que las posibilidades que visualizan están relacionadas con el nivel socioeconómico al que pertenecen; es decir, las condicionantes sociales influyen en la mirada del futuro, en el que las posibilidades dependen de las restricciones que les imponga el contexto objetivo en el cual viven. En ese mismo estudio (Corica, 2012), se indica que lo que está presente en los jóvenes argentinos independientemente del nivel socioeconómico, es que consideran que tener estudios profesionales les dará un mejor futuro en el ámbito laboral, aunque saben que esto ya no representa garantía de movilidad social ascendente. Además, los jóvenes estudiantes de los sectores medios piensan que tendrán algunas dificultades de trabajar en lo que estudiaron. Sin embargo, esperan poder trabajar de su profesión, aunque al principio piensan que tengan que trabajar de lo que les surja.

Para el caso de los participantes en esta investigación, que pueden considerarse como un grupo “privilegiado” (Galambos y Martínez, 2007) en el contexto mexicano, seguramente las posibilidades que visualizan en su futuro laboral tendrán características similares a las descritas para los adultos emergentes norteamericanos (Arnett, 2004); y, sin embargo, al pertenecer a un país en vías de desarrollo como lo es México, probablemente también presentarán similitudes con lo descrito respecto a los jóvenes argentinos de nivel socioeconómico medio y medio-alto (Corica, 2012). El mismo Arnett (2008) menciona que, ante la influencia occidental, los jóvenes de los países en vías de desarrollo podrían abrigar aspiraciones y esperanzas que son inalcanzables en las culturas donde viven, y el resultado puede ser un mayor desencanto y frustración.

Hasta aquí, a manera de síntesis, se puede ver que las cinco características descritas para la adultez emergente proporcionan elementos teóricos que ayudarán a comprender e interpretar los planes laborales que los jóvenes participantes en la presente investigación visualizan para su futuro. Por ejemplo, si quieren un trabajo afín a la propia identidad, a los propios gustos; que sea bien remunerado, que les permita lograr la independencia financiera asociada a la adultez; que no sea monótono, que no implique un “estancarse”; que les brinde satisfacción personal como aspecto central sobre el aspecto económico; entre otros puntos. Estos aspectos se analizarán en los datos de esta investigación sobre todo para identificar las similitudes y diferencias encontradas en los adultos emergentes que viven en un contexto mexicano, en comparación con las descritas en el contexto norteamericano de las investigaciones realizadas por Arnett, y con ello poder aportar información desde el contexto mexicano respecto a los adultos emergentes y sus intereses en el ámbito laboral.

Elección de una ocupación: Uno de los retos de la adultez emergente.

En la adultez emergente uno de los temas más importantes es la elección de un campo de trabajo (Arnett, 2008). A diferencia de lo que pasa en la adolescencia, Arnett (2000a) señala que en la adultez emergente las experiencias laborales tienden a estar más enfocadas en sentar las bases para una ocupación adulta acorde con la propia identidad. Para los adolescentes, los trabajos de medio tiempo o pocas horas suelen ser oportunidades para mejorar las habilidades de manejo del tiempo y del dinero, pero no suelen estar relacionados con sus ocupaciones futuras (Arnett, 2000a). En cambio, los adultos emergentes suelen buscar trabajos pensando en para qué trabajos son buenos, qué trabajo puede ser satisfactorio por un largo plazo, cuáles son las posibilidades de encontrar un trabajo que vaya mejor con ellos, en qué trabajo pueden aprender más de sí mismos y de sus intereses (Arnett, 2004).

Aunque en general los adultos emergentes están más enfocados en las direcciones que toman en el trabajo que cuando eran adolescentes, muchas de sus exploraciones se hacen solamente por diversión o como parte de ir teniendo diferentes experiencias en la vida antes de “establecerse” y tomar las responsabilidades de la vida adulta (Arnett, 2004). Los adultos emergentes se dan cuenta de que son libres en muchos aspectos y que esto no será igual a los “treintas” o después. Por ejemplo, algunos adultos emergentes viajan o quieren viajar a diferentes partes del mundo para tener más experiencias personales antes de hacer elecciones duraderas en la etapa adulta (Arnett, 2004).

Desde años atrás, Erikson (1968) planteó que durante la adolescencia los jóvenes necesitan una pausa llamada moratoria psicosocial, un periodo en que se posponen las responsabilidades adultas mientras los jóvenes prueban varios y posibles ante de elegir, por ejemplo, una ocupación laboral. En opinión de Erikson, la moratoria psicosocial no es característica de todas las sociedades, sino sólo de aquellas que tienen valores individualistas,

en las cuales se apoya la elección individual. Sin embargo, en el caso de las sociedades occidentales, de acuerdo con Arnett (20008), la mayoría de los jóvenes pasan por las exploraciones de la moratoria psicosocial, y ya no solamente durante la adolescencia sino principalmente en edades posteriores (18 a 25 o 29 años), comprendidas en lo que él denomina adultez emergente.

Erikson (1968) fue el primer teórico que señaló la importancia de esta moratoria social porque permite la experimentación y la exploración en el trabajo (ocupación), además de en el amor (relaciones personales) y en el desarrollo de una ideología o perspectiva del mundo (ideas y valores); puntos que para Erikson son claves para el desarrollo de la identidad (Arnett et al., 2001). Para Erikson la identidad se construye a medida que los jóvenes resuelven tres problemas importantes: la elección de una ocupación, la adopción de valores con los cuales vivir y el desarrollo de una identidad sexual satisfactoria (Papalia, Wendkos, y Duskin, 2010).

Desde el comienzo de sus investigaciones respecto a la adultez emergente, Arnett (2000b) identificó que el tema de las perspectivas respecto al futuro es importante en la adultez emergente, porque para la mayoría de los jóvenes de su investigación que se encontraban en esta etapa, todavía estaban al inicio de orientar la naturaleza y la calidad de sus vidas como adultos. Es decir, para muchos adultos emergentes todavía hay un amplio rango de opciones posibles, porque todavía se han tomado pocas decisiones mayores respecto a la vida (por ejemplo, casarse y tener hijos).

En el caso de la presente investigación, el estudiar los planes laborales a futuro que tienen los adultos emergentes, nos dará información respecto a la perspectiva y expectativas que tienen para su futuro en el ámbito laboral; además, de que se analizarán las prácticas socioculturales, las relaciones interpersonales y las experiencias que son significativas para ellos dado que repercuten de alguna manera en la configuración de esos planes.

En cuanto a las expectativas que tienen los jóvenes, uno de los riesgos que se han descrito en la literatura con relación a los intereses que tienen los jóvenes, entre ellos en el ámbito laboral, es que parece que se está incrementando un proyecto de vida individualista, que va acompañado del decremento de un proyecto social que busque contribuir con el beneficio social. En el siguiente apartado, se retomará precisamente la controversia que hay respecto a este tema.

Controversia respecto a los intereses individualistas en los jóvenes de la actualidad.

Uno de los hallazgos que ha preocupado a estudiosos de la juventud, y que genera controversia, es el que indica que en las sociedades industrializadas y complejas hay una tendencia al individualismo que se está viendo reflejada en el incremento de rasgos individualistas y narcisistas entre los jóvenes (Twenge et al., 2008a; Twenge, Konrath, Foster, Campbell y Bushman, 2008b; Twenge, 2013a, 2013b; Twenge y Foster, 2010). Con relación a esta controversia, se han escrito publicaciones con títulos llamativos tales como *The Evidence for Generation Me and Against Generation We* (Twenge, 2013b), o contrario a este, *The Evidence for Generation We and Against Generation Me* (Arnett, 2013).

Las psicólogas Jean Twenge y Keith Campbell (2010) son unas de las principales investigadoras que enfatizan que la cultura norteamericana está promoviendo la presencia de generaciones más centradas en sí mismas, lo cual lleva a incrementos en el individualismo, al materialismo –con valores centrados hacia el interés por dinero, fama e imagen (Twenge, 2013b– y, por otra parte, al decline de la salud mental y la confianza interpersonal a través de las generaciones (Twenge y Campbell, 2010).

Twenge (2013a) explica que si las personas fueran más individualistas y narcisistas se esperarían siete resultados: más materialismo, más engaños, menos énfasis en las relaciones con compromiso, menos empatía, más cirugía plástica, más expectativas no realistas y más crimen. De acuerdo con esa misma autora, seis de estas ya están ocurriendo entre los jóvenes norteamericanos. La única excepción, de acuerdo con lo reportado por esta investigadora, es el crimen, posiblemente porque este es determinado por muchos factores fuera de los rasgos de personalidad.

Twenge (2008a, 2008b) y Twenge y Foster (2010), al igual que la perspectiva de la psicología psicocultural, parten de la premisa de que la relación entre la personalidad y la cultura es probablemente recíproca y, considerando esto, comentan que probablemente hay cambios sociales que llevan al incremento en el individualismo y viceversa. Por ejemplo, explican que, en las palabras, frases y pronombres utilizados en los libros estadounidenses, predominan las palabras que hacen referencia al individuo y a su “ser especial” o “único” (“soy el mejor”, “todo acerca de mí”, “personalizado”, “yo”, “mí”, “mío”). Este tipo de palabras y pronombres incrementaron su uso entre los años 1960 y 2008 y podrían reflejar el incremento en el narcisismo entre la cultura norteamericana (Twenge, Campbell y Gentile 2012a, 2012b) y a la vez estar relacionadas con este incremento.

Twenge (2013a) ha hecho hincapié en que los productos culturales dan forma a las ideas individuales de las normas culturales y al sentido común, y, junto con esto, es importante recordar que los jóvenes de la actualidad no crecen por ellos mismos, sino que están influidos por la educación, medios de comunicación, tecnología, sistemas de créditos y otras influencias culturales. Incluso, según esta investigadora, que a los adultos emergentes les lleve más tiempo el llegar a asumir los roles de la adultez probablemente es a la vez un síntoma y una causa del incremento del individualismo.

Por otra parte, desde la perspectiva de Arnett (2013), es importante parar estereotipos negativos respecto a los adultos emergentes y más bien considerar que las características que presentan éstos de estar “centrado en sí mismo”, tener altas expectativas y la confianza en sus habilidades, deben ser vistas como recursos psicológicos durante una etapa de la vida que a menudo es difícil. Incluso, señala los adultos emergentes incluyen generaciones excepcionalmente generosas que representan grandes promesas para mejorar el mundo.

De acuerdo con Triandis (2001), el estudio de las características individualistas y colectivistas en las personas es complejo dado que la situación y la personalidad influyen en que se presente una conducta individualista o colectivista. De esta manera, al hablar de una conducta individualista o colectivista, no se está haciendo referencia a un rasgo de la personalidad ni a actitudes fijas en las personas, sino a ajustes que realizan las personas según los diferentes contextos y situaciones; por ejemplo, las personas que provienen de un contexto rural y que muestran valores individualistas dentro de un contexto urbano, también muestran valores colectivistas al regresar al contexto rural (Manago, 2012).

De esta manera, en las personas confluyen y se ponen en negociación ciertas tendencias socioculturales que tienden hacia valores y conductas individualistas y otras que tienden hacia valores y conductas que promueven el beneficio social y el interés por los otros, dependiendo de los contextos y circunstancias que les resulten significativos. Sin embargo, como se mencionó en el planteamiento del problema, en México este tema ha sido poco estudiado en jóvenes de edades correspondientes a la adultez emergente en contexto urbano, y en el presente estudio se considera que una manera de aproximarse a su estudio es examinando las prácticas socioculturales y experiencias que resultan significativas para los jóvenes con relación a sus planes laborales, así como analizando si esos planes están orientados predominantemente a la obtención de beneficios personales o sociales; o bien si

ambos tipos de beneficios se combinan y son ambos contemplados por los participantes en este estudio.

El objetivo de este estudio no es centrarse en el análisis del individualismo o del colectivismo de la sociedad mexicana, lo cual sobrepasa por mucho el alcance de este estudio, sino investigar ciertas posibles tendencias reflejadas en los intereses laborales que tienen los jóvenes participantes en este estudio, hacia la búsqueda del beneficio personal y/o social, y buscar comprender la manera en que estas tendencias podrían estar relacionadas con las prácticas socioculturales y las experiencias significativas que relatan los estudiantes con relación a sus intereses laborales.

Es decir, lo que interesa saber es si en los planes laborales de los jóvenes se reflejan algunos indicios de búsqueda de beneficios centrados en sí mismos o de incidencia y beneficio social, y la manera en que sus prácticas cotidianas y sus trayectorias de vida se relacionan con los planes que ellos formulan para el futuro de su vida. Además, en este trabajo se considera que el análisis de la orientación de los beneficios que los participantes buscan a partir de sus planes laborales a futuro será un asunto complejo, que lejos de manejar una dualidad excluyente (individualista ligado al beneficio personal o colectivista ligado al beneficio social) contemplará posiblemente diversas combinaciones de beneficios, dependiendo de las situaciones y de los contextos que visualizan los jóvenes en su futuro; y dependiendo también del contexto sociocultural en el que se desarrollan.

Respecto a este último punto, en la literatura hay diversas investigaciones respecto a la adultez emergente en distintas ciudades latinoamericanas (Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Dutra-Thomé y Koller, 2014; Fierro y Moreno, 2007; Marzana et al., 2010; Facio et al., 2007;), entre las cuales son escasas las realizadas en el contexto mexicano. En el siguiente

apartado se presentarán algunos de los principales aspectos que se han descrito en torno a la adultez emergente en este contexto latinoamericano y mexicano.

La adultez emergente en México y América Latina.

Las naciones que configuran Latinoamérica, entre ellas México, se caracterizan por tener una gran diversidad en cuanto a su geografía, climas, historia, grupos étnicos, lenguajes, religiones y políticas, todo lo cual repercute en el desarrollo de la adultez emergente (Galambos y Martínez, 2007). Al respecto, Arnett (2008) señala que, aunque estas naciones tienen en común una historia de inestabilidad política y económica, en la mayoría de los países latinoamericanos se han establecido democracias estables lo cual genera posibilidades de que los jóvenes puedan asumir ideas y creencias con libertad (Arnett, 2008).

Galambos y Martínez (2007) señalan que las condiciones para la juventud en América Latina deberían estar mejorando por la urbanización, la modernización y la apertura de las economías de mercado. Estas autoras indican que en estas condiciones pareciera que se abriría la puerta para un periodo extenso en el que los jóvenes en sus “veintes” sean más libres y exploren más de sí mismos y del mundo. Sin embargo, estas autoras también indican que esto no es del todo así, porque son varios los aspectos que influyen para que la puerta hacia esa posibilidad de exploración en los jóvenes no esté tan abierta.

Como se verá a continuación, en el caso de las investigaciones relacionadas con América Latina, es importante considerar diferentes aspectos que pueden intervenir ya sea para que se presenten las características de esta etapa entre los jóvenes latinoamericanos de 18 a 25 o hasta 29 años, o bien para que no estén presentes o tengan rasgos específicos relacionados con el contexto sociocultural. Entre estos aspectos se pueden identificar:

- Las condiciones de pobreza, las cuales limitan inevitablemente las oportunidades para los jóvenes cuando están en la transición a la adultez, porque reducen la posibilidad de tener un periodo extendido de exploración en la etapa de los “veintes” (periodo comprendido en la adultez emergente), lo cual sería un lujo o privilegio. En su lugar, en estas condiciones de pobreza, pareciera que los jóvenes se mueven directamente de la niñez a la adultez (Galambos y Martínez, 2007) y en ellos la percepción de haber alcanzado la adultez es más frecuente en comparación con la de los jóvenes de nivel socioeconómico alto (Dutra-Thomé y Koller, 2014). Esto se ha relacionado con que los jóvenes de nivel socioeconómico bajo presentan la tendencia de asumir más rápido las responsabilidades adultas; por ejemplo: contribuir al gasto familiar; confiar menos en que otros van a contribuir en sus gastos personales; estar casados o cohabitando con una pareja; vivir con hijos y con sus esposos/esposas y solos; y, hay una tendencia a estar trabajando. Además, entre los jóvenes de nivel socioeconómico bajo, en comparación con los de nivel socioeconómico alto, hay un mayor porcentaje de jóvenes que pararon de estudiar después de la escuela preparatoria.
- Por otra parte, el mayor ingreso de los jóvenes a la educación secundaria y terciaria, y la postergación de la edad del matrimonio son indicadores claves que pueden favorecer la existencia de la adultez emergente en América Latina. Ambos indicadores se presentan en la mayoría de los países latinos (Galambos y Martínez, 2007; Arnett, 2008). De acuerdo con Arnett (2004; como se citó en Galambos y Martínez, 2007), quizás el mejor indicador de la posibilidad de que se presente la adultez emergente es la edad del matrimonio porque para que exista la adultez emergente se requiere principalmente que la edad para el matrimonio y para la paternidad se presente a la mitad de los “veintes” o

más allá. Respecto a la edad de contraer matrimonio, en México ha ido en ascenso la edad promedio tanto en mujeres como en hombres, en 2011 fue de 26.2 años y en 2020 de 30.2 años. En específico, para los hombres la edad promedio para contraer nupcias es de 33.2 años y para las mujeres de 30.3 años (INEGI, 2020). Otro dato importante es que las mujeres latinoamericanas de contextos urbanos suelen permanecer más tiempo en la escuela lo cual está asociado con una mayor edad para contraer matrimonio; en comparación con las mujeres latinoamericanas de zonas rurales quienes tienden a casarse (y a tener hijos) más jóvenes (Galambos y Martínez, 2007). Hasta aquí, de acuerdo con los indicadores demográficos, se va concluyendo que, al considerar la edad de matrimonio y el mayor número de ingresos a la educación secundaria, hay condiciones que son favorables para la presencia de la adultez emergente tanto en hombres como mujeres en Latinoamérica.

Después de considerar lo descrito en torno a la adultez emergente en América Latina, Galambos y Martínez (2007), afirman que la adultez emergente también se presenta en América Latina, pero principalmente en los miembros privilegiados de la población – aquellos que viven en áreas urbanas y que tienen antecedentes familiares de mayor salud y educación–. Esto coincide con el dato de que los jóvenes de grupos socialmente excluidos y menos beneficiados son presionados respecto a asumir los roles y las responsabilidades adultas (De Oliveira y Mora Salas, 2008). De este modo, el tiempo asignado para la exploración en los jóvenes, propia de la adultez emergente, varía ampliamente de acuerdo con la cultura, la clase social, el género, la etnicidad y el contexto urbano/rural, y esto refleja las vastas diferencias y caminos que hay respecto a cómo se vive la transición a la adultez en

diferentes grupos de la juventud (Galambos y Martínez, 2007; Arnett, 2008; De Oliveira y Mora Salas, 2008).

En el caso particular de México, como país occidental, industrializado y en vías de desarrollo, también se han experimentado cambios socioeconómicos y demográficos de gran importancia similares a los que según Arnett (2000a, 20004) están relacionados con la presencia de la adultez emergente como una nueva etapa del desarrollo. Por ejemplo, en México la fecundidad ha descendido y la esperanza de vida se ha incrementado; los niveles educativos han aumentado; se ha acrecentado la participación femenina en el mercado de trabajo; se ha aplazado la edad del matrimonio (Echarri y Pérez, 2007) y se ha retrasado la edad en que se consigue el primer trabajo (Damián, 2017).

Sin embargo, de manera similar a lo que ocurre en otros países de América Latina, en México hay condiciones de grave desigualdad social, tales como la pobreza y la inequidad de género, que matizan la manera en que los jóvenes transitan hacia la vida adulta y generan múltiples caminos para llegar a la adultez (Bermúdez-Lobera, 2010; De Oliveira y Mora Salas, 2008).

Algunos autores señalan que en México ocurre un doble proceso de exclusión de los jóvenes. Por una parte, en cuanto al ámbito económico-educativo, pues no todos pueden acceder a la enseñanza media de calidad y sin ella, difícilmente acceden a los mercados de trabajo. Por otra parte, hay cierta exclusión social proveniente de una sociedad relativamente tradicional en cuanto a los roles de género –por ejemplo, se ha visto que el fenómeno de los jóvenes con menores oportunidades de trabajar y estudiar se ve principalmente en mujeres de zonas rurales; quienes asumen de manera más rápida la transición a la adultez en los procesos de dejar el hogar paterno, tener la primera unión conyugal y el primer hijo nacido vivo– (Bermúdez-Lobera, 2014; Echarri y Pérez, 2007).

Considerando lo anterior, en el caso de México también aplica la expresión de Galambos y Martínez (2007) respecto a que la adultez emergente es un “placer” para los privilegiados. En este país, son los jóvenes de los sectores medios altos los que han tenido acceso a mayores niveles de escolaridad (como es la universidad), están más propensos a prolongar su residencia en la casa de los padres –ya que se ha encontrado que los jóvenes de clase social baja dejan más rápido la casa familiar (Bermúdez-Lobera, 2014)–, entrar más tarde al mercado laboral, posponer el inicio de su vida en pareja y el ejercicio de la paternidad/maternidad (De Oliveira y Mora-Salas, 2008). En otras palabras, en México son los de los sectores medios altos los que pueden postergar la asunción de los roles y las responsabilidades adultas. Entonces, son estos jóvenes los que podrían considerarse como privilegiados.

Es importante resaltar que, en el contexto mexicano, uno de los aspectos clave que facilita la postergación de las responsabilidades adultas y que está estrechamente ligada al nivel económico, es la continuidad de los estudios. Hay evidencias que indican que la permanencia en el sistema escolar retrasa la transición a la adultez (Damián, 2017; De Oliveira, y Mora-Salas, 2008). En el año 2010, el grupo de jóvenes mexicanos de 15 a 29 años representaba el 26.4% (29.6 millones) de la población total del país (INEGI, 2010; como se citó en Bermúdez-Lobera, 2014). En ese mismo año, de los jóvenes que tenían entre 20 y 24 años, quienes estudiaban, a nivel nacional, representaban al 31%, mientras que de quienes tenían 25 a 29 años, eran el 13% (ENJUVE 2010; como se citó en Damián, 2017).

En esta investigación se parte de la idea de que es precisamente entre los jóvenes mexicanos universitarios, de 18 a 25 años, en donde podrían encontrarse, en mayor medida, las características de la adultez emergente descritas por Arnett (2000a, 2004). Además, precisamente, desde el punto de vista de la psicología del desarrollo y del modelo narrativo

de McAdams (2013), la fase universitaria coincide con el foco principal del periodo de vida llamado adultez emergente, 18 a 25 o 29 años. Además, la etapa de vida universitaria es un periodo de interés por sí misma, pues comprende un periodo de cinco o seis años en los cuales ocurren cambios tanto a nivel del desarrollo académico de los jóvenes como a nivel de desarrollo personal (Barrera-Herrera y Vinet, 2017).

Se ha descrito que el contexto universitario facilita que los adultos emergentes tengan un periodo de exploración y de tomar gradualmente decisiones que van guiando su proyección personal y laboral (Barrera-Herrera y Vinet 2017). En cuanto a esto, en México son escasos los estudios que se han realizado con jóvenes mexicanos universitarios y que tomen en cuenta la teoría de la adultez emergente.

Los estudios que se han realizado en México son más bien con relación a la transición a la adultez desde un enfoque demográfico y/o sociológico (Por ejemplo: Bermúdez-Lobera, 2014; Damián, 2017; De Oliveira y Mora-Salas, 2008; Echarri y Pérez, 2007); en los que, por ejemplo, se identifican los procesos sociales que están relacionados con el tránsito a la vida adulta: terminar la preparación escolar, ingresar al mercado de trabajo, dejar el hogar paterno, la primera unión y el primer hijo nacido vivo. Sin embargo, estos hitos no son suficientes para definir muchas de las realidades del desarrollo hacia la adultez en los jóvenes de la actualidad (Arnett, 2000a; Fierro y Moreno, 2007). Además, es importante “realizar más investigación sobre los componentes y los factores asociados a la transición a la edad adulta, especialmente en términos teóricos, pues los marcos conceptuales desarrollados para las sociedades industrializadas no se adaptan cabalmente a la realidad de los países en vías de desarrollo” (Echarri y Pérez, 2007; p.75).

Desde la perspectiva de la psicología del desarrollo, también son casi nulas las investigaciones acerca de la adultez emergente que se han realizado desde este enfoque en

nuestro país. Un ejemplo de estos, –quizás el más representativo, considerando que es el que citan otros autores para hacer referencia a la adultez emergente en México–, es el estudio exploratorio que realizaron los investigadores Fierro y Moreno (2007), con el objetivo general de investigar si las características principales de la adultez emergente descritas por Arnett (2000a) para los jóvenes norteamericanos, coinciden con las características de jóvenes mexicanos y españoles.

Tomando en cuenta las similitudes y diferencias entre el contexto mexicano y español, como: el lenguaje, su historia sus valores culturales y regímenes de bienestar como el *familismo*; Fierro y Moreno (2007) concluyen, de manera general, que los resultados de su estudio respaldan y confirman que las características del concepto de la adultez emergente pueden identificarse tanto en los jóvenes mexicanos como en los españoles, con ciertas diferencias entre estos dos grupos. Sin embargo, también señalaron que los mexicanos, más que los españoles, tienden a estar de acuerdo más a menudo con lo que se plantea como característico de la adultez emergente (ser una edad “entre la adolescencia y la adultez”; ser una edad de exploraciones de la identidad; ser una edad para tener inestabilidad y posibilidades; ser una edad de las posibilidades y ser una edad para estar enfocado en sí mismo).

Otro dato interesante con relación a las diferencias culturales entre los jóvenes españoles y mexicanos que está relacionado con el tema principal de esta investigación, es que, en los jóvenes mexicanos, en comparación con los jóvenes españoles, fue más frecuente el posponer la entrada a los roles adultos, contemplar distintas posibilidades y tener un plan para el futuro. El que los españoles asumieran más que los mexicanos la adultez, podría estar relacionado con que varios de los mexicanos encuestados no trabajaban y vivían todavía con

sus padres, mientras que muchos más de los españoles, aunque vivían con sus padres ya trabajaban.

Fierro y Moreno (2007) señalan que es claro que cuando a los jóvenes se les da la oportunidad de estudiar un grado universitario, muchos de ellos optarán por invertir más en un proyecto de vida personal, el cual implica posponer la asunción de los roles adultos. De acuerdo con los autores, en esas condiciones de mayor educación, como las que tenían los jóvenes mexicanos de este estudio, era más probable que hubiera concordancia con el fenómeno del periodo de la adultez emergente y menos asunción de los roles adultos. Estas respuestas, de acuerdo con Fierro y Moreno (2007), podrían reflejar transformaciones, tendencias y también aspiraciones en la juventud mexicana, la cual está constantemente expuesta a la influencia de la cultura y valores de E.U.

Por otra parte, una de las similitudes que señalaron Fierro y Moreno (2007) entre el contexto sociocultural de los jóvenes mexicanos y el de los españoles, es que en ambos está presente el régimen del bienestar del *familismo*, el cual se refiere a la importancia que tienen los vínculos familiares para la cultura latina. En general, se ha reportado que este régimen está presente en el contexto sociocultural en el que se desarrollan los jóvenes latinoamericanos (Dutra-Thomé y Koller, 2014; Facio et al., 2007; Marzana et al., 2010), y que dicta las normas, expectativas y creencias acerca de la familia, y se compone de lealtad y respeto por el grupo familiar (Barrera-Herrera y Vinet, 2017). En suma, el *familismo* constituye una característica de diversos países latinoamericanos que influye en la manera en que los jóvenes transitan por la etapa de la adultez emergente.

Con el *familismo*, los jóvenes universitarios transitan por el desafío de construir y consolidar su identidad, y al mismo tiempo necesitan mantener el contacto y el cuidado del vínculo directo con su familia (Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Radmacher y Azmitia, 2016),

junto con el apoyo familiar en términos materiales (de sostén económico) como emocionales (Marzana et al., 2010). Respecto a este último punto, otro dato interesante es que durante la universidad algunos adultos emergentes se sienten presionados internamente a obtener logros académicos adecuados como tributo al apoyo familiar económico y afectivo en la etapa universitaria (Barrera-Herrera y Vinet, 2017).

La relación entre el *familismo* y la adultez emergente en las investigaciones con población latinoamericana constituye una diferencia cultural importante en comparación con lo que se ha descrito en cuanto a los adultos emergentes norteamericanos (Arnett, 2000a, 2004). Por ejemplo, los adultos emergentes latinos, a diferencia de los norteamericanos, no dejan la casa familiar durante la adultez emergente, no tienen tantos cambios de residencia y la percepción que ellos tienen respecto a ver alcanzado o no la adultez, es similar entre los jóvenes que viven con sus padres y los que no lo hacen (Facio et al., 2003; como se citó en Facio et al., 2007).

Otro aspecto relacionado con el *familismo* –que se relaciona con la controversia que existe en la literatura respecto al incremento de los intereses individualistas en los jóvenes de la actualidad y con el interés de la presente investigación en identificar si los planes laborales a futuro de los jóvenes participantes se orientan hacia el beneficio personal y/o social– es que los jóvenes latinoamericanos, a diferencia de lo encontrado con los jóvenes norteamericanos, además de presentar la característica de la adultez emergente que se refiere a estar “centrado en sí mismos”, también presentan la característica de estar enfocados o “centrados en los otros” (Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Dutra-Thomé y Koller, 2014; Marzana et al., 2010). Es decir, los jóvenes latinoamericanos también consideran que están en una etapa de vida en la que se tienen “responsabilidades por los otros” y “compromisos con otros” (Facio et al., 2007).

De esta manera, y también como se considera en la presente investigación, los procesos de estar “centrados en sí mismos” y estar “centrados en los otros”, no son excluyentes. Los jóvenes pueden estar “centrados en sí mismos”, para el desarrollo de su identidad y autonomía, y a la vez mantener y cuidar los vínculos relacionales que tienen en esta etapa, con la familia, los amigos, y en algunos casos con la pareja (Barrera-Herrera y Vinet, 2017).

Después de revisar los estudios de la adultez emergente en México, disponibles en bases que concentran publicaciones académicas, se puede afirmar que todavía es escasa la información respecto a este tema en nuestro país, la información que hay procede de estudios sociológicos y demográficos o de aproximaciones cuantitativas, que no abordan aspectos psicológicos ni psicoculturales. Sin embargo, para profundizar en las características de los adultos emergentes en México y sobre todo en la configuración de sus planes laborales a futuro, es conveniente realizar aproximaciones a los jóvenes mexicanos universitarios también desde una perspectiva cualitativa y que tome en cuenta la relevancia del análisis del contexto cultural en las investigaciones de la adultez emergente (Arnett, 2000a, 2004; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Fierro y Moreno, 2007; Marzana et al., 2010). Además, el método cualitativo permitirá comprender la variabilidad existente entre los jóvenes, recordando que existe poco de normativo en la adultez emergente (Arnett, 2000a).

Por otra parte, además de considerar las diferencias socioculturales de los países latinoamericanos (incluido México) que pueden impactar en las características que presentan los jóvenes de edades correspondientes a la adultez emergente y en sus intereses en el ámbito laboral, también es importante mencionar que se ha descrito que los jóvenes de distintas partes del mundo presentan similitudes debido al incremento de la globalización tecnológica y de la economía mundial (Arnett, 2000a; 2008; Esteban-Guitart, 2008a) y, más

específicamente, a los procesos de aculturación remota (Ferguson, Ferguson y Ferguson, 2017). Precisamente en el siguiente apartado se presentará de manera sintética información con relación al tema de la globalización y la adultez emergente; además que también se mencionará el proceso de aculturación remota que frecuentemente se da en los jóvenes que viven en un contexto globalizado.

Globalización, aculturación retoma y adultez emergente.

Para Arnett (2008), el estudio de la adultez emergente como etapa del desarrollo, no estaría completo sin una explicación de cómo afecta la globalización –que significa la creciente integración tecnológica y económica mundial (Arnett, 2008)– en el desarrollo y en la vida de los adultos emergentes y de los probables efectos, positivos y negativos, de esta influencia. Por ejemplo, menciona que conforme se van integrando los países en vías de desarrollo a la economía global hay un incremento de empleos que requieren que los jóvenes obtengan una mayor educación (Arnett, 2000a).

Otra manera en que la globalización está influyendo en la vida de los jóvenes, es con la tendencia actual de hacer la educación media o secundaria una experiencia normativa (Arnett, 2004). Entre 1980 y el año 2000, la proporción de jóvenes en países desarrollados que asisten a la escuela secundaria aumentó considerablemente. En el caso de México, en 1980 había 51% de hombres y 46% de mujeres inscritos en educación secundaria y en el año 2000, había 64% tanto de hombres como de mujeres inscritos (Arnett, 2004).

La globalización afecta a las culturas de todo el mundo en la medida en que hace más frecuente el contacto entre culturas y países y que los medios de comunicación difunden información y entretenimiento común a todos los rincones del planeta (Arnett, 2008; Esteban-Guitart, 2008a).

Arnett (2008) señala que, como consecuencia de la globalización de la adultez emergente, los jóvenes de todo el mundo experimentan ambientes cada vez más parecidos: crecen mientras escuchan la misma música, miran las mismas películas, van a la escuela cada vez más años, aprenden a usar computadoras personales, beben los mismos refrescos, usan las mismas marcas de pantalones y, en palabras de Esteban-Guitart (2008a), experimentan la “McDonalización del mundo”.

En casi todos los casos la dirección de la influencia ha sido de Occidente al exterior, conforme las culturas de otras partes del mundo adoptan las formas políticas, sistemas económicos y contenido de medios occidentales (Arnett, 2008). En esta línea, un punto que ha suscitado especial interés y que está relacionado con los beneficios que podrían buscar los jóvenes participantes en la presente investigación a partir de sus planes laborales, es la influencia que puede tener el sistema capitalista que predomina en occidente, y principalmente en Estados Unidos, como factor macrocultural –entendido como contexto sociocultural– que repercute en las formas de vida y en las nuevas formas de construcción de identidad de los jóvenes, y en general de las personas, que están mediadas fundamentalmente por el consumo (Denegri, 2018; Esteban-Guitart, 2011a).

En esta misma línea, Esteban Guitart (2011a) plantea que la sociedad capitalista y consumista fomenta el síndrome de la identidad líquida individualista, la cual está asociada con la creación de necesidades infinitas, placeres materiales hedonistas, conducta impulsiva e hiperactiva, insatisfacción con la “vida sólida”, tener ansia por la novedad, interés por la apariencia personal, y deterioro de las relaciones interpersonales y de la felicidad. Este síndrome afecta a las personas de manera que le dan un alto valor al dinero, a las posesiones, a la autonomía, las apariencias (física y social), la fama y la independencia. Además, incluye el estilo de vida individualista, la competencia, la propiedad privada, la inestabilidad o vida

libre, valores hedonistas y el culto a lo aparente o superficial. Aunque este tipo de características podrían beneficiar algunas áreas de la sociedad, por ejemplo, las relacionadas con el espíritu empresarial (Twenge, et al., 2008b); Esteban-Guitart (2011a) señala que estos rasgos podrían explicar el aumento de trastornos mentales como la ansiedad, el estrés o la depresión.

Es importante resaltar, que el síndrome de identidad líquida individualista se relaciona con lo planteado por diversos investigadores (Twenge, 2013a, 2013b; Twenge et al., 2008a; Twenge, et al., 2008b; Twenge y Foster, 2010), respecto al posible incremento de rasgos individualistas en la adultez emergente.

Ahora bien, retomando el tema de la globalización, si bien es cierto que, como uno de los efectos de ésta, muchos jóvenes experimentan ambientes cada vez más similares y con influencia occidental, esto no significa que en todos lados los jóvenes crecen exactamente de la misma manera o que su identidad cultural se vuelva exactamente igual (Arnett, 2008; Esteban-Guitart, 2008a). Lo anterior se pudo constatar anteriormente, en el apartado en el que se revisó el tema de la adultez emergente en México y América Latina, en que se describieron algunos de los matices o características propias de la cultura latina.

En concordancia con esto, Arnett (2008) indica que en la actualidad el patrón mundial más común es que la identidad de los jóvenes se está volviendo cada vez más bicultural, con una identidad para la participación en su cultura local (identidad local) y otra para la participación en la cultura global (identidad global), por ejemplo, a través del correo electrónico o en el trato con los visitantes extranjeros.

Un ejemplo que retoma Arnett (2008) es el de algunos jóvenes hindúes del sector económico de alta tecnología que tienen mayor educación y que son miembros plenos de la economía global, pero prefieren tener un matrimonio arreglado conforme a la tradición hindú

y planean hacerse cargo de sus padres en la vejez de acuerdo también con la tradición hindú. De esta manera, tienen una identidad para participar en la economía global y triunfar en el acelerado mundo de la alta tecnología, y otra identidad, arraigada en la tradición hindú, que mantienen en lo que concierne a su familia y a su vida personal.

Por otro lado, además del efecto de la globalización en la construcción de una identidad bicultural en algunos adolescentes y adultos emergentes, también es indudable que la globalización modifica muchas culturas de manera más estructural y profunda, específicamente por la introducción de los medios de comunicación mundiales, las economías de libre mercado, las instituciones democráticas, la mayor duración de la escolaridad formal y la postergación del matrimonio y la paternidad (Arnett, 2008); cambios que, por cierto, son los que Arnett relaciona con la presencia de una nueva etapa del desarrollo como lo es la adultez emergente.

Esos cambios “alteran las prácticas y las creencias tradicionales, y pueden no conducir a una identidad bicultural sino a una identidad híbrida, que integra la cultura local con elementos de la cultura global” (Hermans y Kempen, 1998; como se citó en Arnett, 2008; p. 188). Algunas evidencias indican que muchas culturas están inventando formas de vestir, medios de comunicación y prácticas económicas que combinan las influencias de Occidente con las formas autóctonas (Arnett, 2008).

Además de la identidad bicultural y la identidad híbrida, otra consecuencia de la globalización es que al parecer puede llevar a la confusión de identidad (Arnett, 2008; Azmitia, Syed y Radmacher, 2008) entre los jóvenes de las culturas tradicionales. A medida que las culturas locales cambian con la globalización, la mayoría de los jóvenes se las arreglan para adaptarse a los cambios, hacer negociaciones respecto a su identidad (Azmitia et al., 2008), y adquirir una identidad bicultural o híbrida que proporcione la base para vivir

en su cultura local y participar también en la cultura global. Sin embargo, Arnett (2008) señala que para algunos jóvenes es más difícil adaptarse a los rápidos cambios que tienen lugar en su cultura, y las imágenes, los valores y oportunidades que perciben como parte de la cultura global debilitan su creencia en el valor de las prácticas culturales locales. Al mismo tiempo, los estilos de la cultura global podrían parecer fuera de su alcance, demasiado ajenos a todo lo que conocen por experiencia directa. Entonces, por ejemplo, ante la influencia occidental, los jóvenes de los países en vías de desarrollo pueden abrigar aspiraciones y esperanzas que son inalcanzables en las culturas donde viven, y el resultado puede ser un mayor desencanto y frustración. Así, los jóvenes en lugar de volverse biculturales se sentirían marginados, excluidos tanto de su cultura local como de la cultura global, sin sentir que pertenecen en realidad a ninguna (Arnett, 2008).

De acuerdo con Ferguson et al. (2017), muchos de los efectos que tiene la globalización en los jóvenes se pueden comprender mejor si se toma en cuenta el concepto de aculturación remota que hace referencia a los cambios culturales y psicológicos (en el desarrollo cognitivo y socioemocional) que se suscitan en los individuos, principalmente en los adolescentes, que tienen contacto indirecto o intermitente con una cultura que está separada geográficamente de los lugares en donde ellos se desarrollan; lo cual es más frecuente a partir de que se ha incrementado la globalización tecnológica y de medios de comunicación.

Estos mismos autores demostraron que las conductas individuales, los valores y la identidad de los adolescentes –y seguramente sus planes laborales a futuro y los beneficios que buscan encontrar a partir de estos planes–, están influidos por múltiples culturas que están distantes geográficamente y encontraron que los medios tecnológicos probablemente son el mejor mecanismo de aculturación remota. Al respecto, los autores citados también

mencionan que los adolescentes por su etapa de desarrollo son más receptivos a las nuevas ideas que pueden incorporar para sus identidades. Además, agregan, que los adolescentes están más interesados en consumir más medios globales y tecnológicos que otros grupos poblacionales, lo cual facilita el proceso de aculturación remota. Por otra parte, la aculturación remota también se ha reportado que está presente en adultos emergentes (Ferguson y Adams, 2015), los cuales, de acuerdo con las características que definen la edad de la adultez emergente –y en específico con la característica de exploración en torno a la identidad–, también estarían abiertos a la influencia de otras culturas.

Con lo revisado en la literatura, es claro que para estudiar temas relacionados con la adultez emergente hay que tener una mirada integral en donde se conjuguen lo público y lo privado, lo social y lo íntimo; y, sobre todo, investigar los contextos culturales específicos en los que se desarrollan las personas, en el contexto de un mundo globalizado (Arnett, 2008; Azmitia et al., 2008; Fierro y Moreno, 2007; Pico y Vanegas, 2014).

Aspectos que generan controversia y debate en torno a la teoría de la adultez emergente.

Como se mencionó en el Capítulo 1 del “Planteamiento del problema”, la teoría de la adultez emergente ha recibido críticas y cuestionamientos por diversos investigadores (Côté, 2014; Hendry y Kloep, 2010; Byneer, 2005; Galambos y Martínez, 2007), sobre todo respecto a la formulación que hizo Arnett (2000a) de que la adultez emergente es una nueva etapa del desarrollo. En este apartado se revisará de manera sintética algunas de las controversias y debates que ha suscitado esta teoría, las cuales se tomarán en cuenta al discutir los resultados de esta investigación para contribuir con información, desde una

perspectiva psicocultural, de lo que viven los jóvenes mexicanos en un contexto universitario urbano, en edades correspondientes a la denominada adultez emergente.

1. Una de las principales críticas que ha recibido la teoría de la adultez emergente, es la que hacen diversos investigadores que señalan que esta teoría se refiere a lo que ocurre solamente en un subconjunto de jóvenes que se desarrollan en contextos socioculturales y económicos específicos (Bynner, 2005; Côté, 2014; Hendry y Kloep, 2007a; Hendry y Kloep, 2010; Galambos y Martínez, 2007), los cuales son considerados como contextos privilegiados (Galambos y Martínez, 2007) por las oportunidades socioeconómicas y educativas que proporcionan a ciertos jóvenes. Considerando esto, se menciona que la teoría de la adultez emergente deja fuera a los jóvenes que se desarrollan en contextos socioeconómicos en donde hay pobreza, exclusión social, desigualdad social y otras condiciones de vida desfavorables relacionados con diversos factores estructurales; por ejemplo, el desempleo (Bynner, 2005; Galambos y Martínez, 2007). En esta línea, Hendry y Kloep (2007a) señalan que parte de las desventajas de aceptar la teoría de la adultez emergente sería el fomentar una psicología de las clases medias acomodadas en las sociedades de Occidente y dejar fuera a los otros grupos de jóvenes que se desvían de esta norma.

Ante esta crítica, Arnett (2006) señala que desde que planteó la teoría de la adultez emergente (Arnett, 2000a), enfatizó que esta etapa de la vida no es un fenómeno universal, sino que hay diversos factores que promueven el que se presente o no esta etapa del desarrollo; al igual que en su momento se hizo este señalamiento respecto a la adolescencia. Arnett (2006) menciona que precisamente una de las características de la adultez emergente es su heterogeneidad, dado que es un momento excepcionalmente desestructurado y con una amplia variación de características demográficas. Es decir, en este periodo de la vida, los

adultos emergentes son extremadamente diversos en sus cambios en el amor y en el trabajo; por ejemplo, hay adultos emergentes casados, con hijos, sin hijos, estudiando, trabajando, divorciados, etcétera.

A pesar de que reconoce el carácter “no universal” de esta teoría, Arnett (2006) reafirma que es útil mantener la formulación de la adultez emergente porque en general los patrones demográficos de diversas ciudades de Occidente reflejan que en los jóvenes se está extendiendo el tiempo de su educación y están postergando el matrimonio y la paternidad; lo cual parece que también va en la misma dirección en Europa del Este. Además, según Arnett (2006), aunque los jóvenes no tengan acceso a una educación superior o se casen y tengan su primer hijo a una edad relativamente temprana, de todos modos, experimentarían las características de la adultez emergente, aunque de una manera más corta o de diferentes maneras. Por ejemplo, comenta, mientras que los estudiantes universitarios a veces hacen exploraciones en torno a su identidad cambiando de dirección educativa, los adultos emergentes no universitarios cambian de trabajos.

Por ello, Arnett (2006) reconoce y además sugiere que se investigue la diversidad de la adultez emergente, pero también señala que es importante utilizar el término general de edad adulta emergente porque de esta manera se conceptualiza esta etapa como un periodo de desarrollo distinto que llevaría a los investigadores a formularse preguntas, como se hace con otros periodos del desarrollo, respecto a lo que ocurre en este periodo de vida; por ejemplo, ¿cómo es el desarrollo cognitivo en esta etapa?; ¿qué aspiraciones tienen en el ámbito del amor? –y en el ámbito laboral como en este trabajo de investigación–; y muchas otras preguntas acerca de diversos aspectos de las vidas de las personas durante esa etapa.

Por otra parte, Arnett (2006) comenta que la edad adulta emergente puede ser un marco útil para explorar la diversidad (sociocultural) que existe entre los jóvenes dentro de

diversos países y sugiere que incluso, a partir de estas investigaciones, se modifiquen y adapten los rasgos que se han propuestos como características de esta etapa. En este sentido, con los resultados de la presente investigación se podrá contribuir con información respecto a los planes laborales a futuro que tienen los jóvenes mexicanos de un contexto urbano universitario, cuyas edades están comprendidas en lo que se denomina adultez emergente.

2. Otra de las críticas importantes que ha recibido la teoría de la adultez emergente tiene que ver con la propuesta que hace Arnett (2000a) de la adultez emergente como una nueva etapa del desarrollo (lo cual está relacionado también con la crítica anterior de que esta etapa no describe un fenómeno universal). Diversos investigadores (Côté, 2014; Hendry y Kloep, 2007a; Hendry y Kloep, 2007b; Hendry y Kloep, 2010) han dado argumentos contundentes de por qué es defectuosa la formulación de la adultez emergente como una nueva etapa del desarrollo, la cual es considerada incluso, de acuerdo con Côté (2014), como “un mito peligroso”.

Por su parte, Hendry y Kloep (2007a) se cuestionan respecto a la necesidad de tener una nueva etapa del desarrollo porque desde su opinión al considerar la teoría de la adultez emergente como una teoría del desarrollo, se está repitiendo un error que la psicología ha cometido en varias décadas cuando ha considerado es la edad misma lo que causa el desarrollo y no las experiencias las que lo causan; y, al formular teorías que se generalizan y no toman en cuenta las diferencias contextuales de las personas.

Además, Hendry y Kloep (2007a) comentan que en la actualidad la búsqueda de la identidad, que Arnett (2000a) considera como tarea fundamental en la etapa de la adultez emergente, es un proceso de moratoria recurrente que se extiende a lo largo de toda la vida. Según estos autores, actualmente hay una especie de juventud perpetua en donde los adultos se comportan como jóvenes, vuelven a la universidad, se enamoran de nuevas parejas,

empiezan una vida diferente. Así, Hendry y Kloep (2007a) señalan que la mayoría de las personas están siempre en un estado de estar en medio o emerger. Por todo ello, estos autores señalan la necesidad de investigar los procesos y mecanismos del cambio evolutivo y abandonar por completo las teorías de las etapas de la edad, si se quiere ir más allá de las descripciones y buscar explicaciones sobre el desarrollo.

De manera similar Bynner (2005), propuso que hay que alejarse de una caracterización general de los individuos de acuerdo con la edad cronológica y lograr una concepción más amplia de lo que ocurre en las personas basada en las trayectorias o caminos que ellas siguen. Para comprender el desarrollo, retomando a Hendry y Kloep (2007a), se requiere examinar la interacción de muchos factores, incluidos los estructurales, la agencia individual, las experiencias, los encuentros con instituciones sociales y culturales; en otras palabras, como también ellos señalan, considerar la interacción humana en el marco cultural, histórico y los cambios psicosociales, las peculiaridades de tiempo y lugar, y adoptar modelos dinámicos, sistémicos e interactivos como una forma de trazar y comprender el desarrollo a lo largo de la vida.

Precisamente, con la presente investigación se buscará comprender de forma sistémica el desarrollo de una parte de la trayectoria de la vida de los jóvenes, al examinar las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que son significativas para los participantes en tanto que se relacionan con los planes laborales que proyectan en su futuro.

Como respuesta a los cuestionamientos de Hendry y Kloep (2007a), Arnett (2007c) señala que, en el desarrollo de un dominio específico, aunque se considere que en algunos aspectos hay plasticidad y que no es lineal, de todos modos, es útil conceptualizar el desarrollo en términos de periodos generales del desarrollo; como adultez temprana, adultez

media, vejez. Además, Arnett (2007c) menciona que espera que al teorizar sobre la vida ya no estemos como en el siglo XX en donde se afirmaba que había teorías de etapas universales y atemporales del desarrollo humano. Por el contrario, agrega este autor, que el desarrollo humano tiene lugar dentro de un contexto histórico y cultural que influye profundamente en el curso que toma; y conforme las culturas cambian a lo largo del tiempo histórico, también cambia el desarrollo.

Sin embargo, en otra publicación posterior a la respuesta de Arnett (2007c), Hendry y Kloep (2010) sostienen que, para clasificar la edad adulta emergente como etapa de desarrollo, debería haber “algo” que se desarrolla durante ese tiempo y que Arnett nunca aclara exactamente qué es. Junto con esto, mencionan que una teoría psicológica debería ser capaz de predecir y explicar el comportamiento, debe de ser generalizable y debe ser insensible a las tendencias, modas, género, clase e independiente de la cultura; esto para que sean normas de desarrollo válidas para todos los seres humanos. Estos criterios no los cumple la teoría de la adultez emergente; sin embargo, para Arnett (2000a) no parecen ser necesarios para formular una teoría del desarrollo humano. La discrepancia entre estos autores refleja, en opinión de la que escribe, diferencias epistemológicas importantes que no necesariamente invalidan la postura de alguno de ellos, sino que más bien expresan, entre otras cosas, que sus métodos para generar conocimiento válido son distintos.

En cuanto a otro punto de controversia, Hendry y Kloep (2010) resaltan que, aunque haya cambios en las condiciones de vida de las personas, no hay necesidad de inventar etapas nuevas para describir los procesos y mecanismos que rodean el cambio humano. Además, en una publicación anterior (Hendry y Kloep, 2007b), plantearon que hay que ser cautelosos porque algunos jóvenes pueden estar en condiciones relacionadas con la adultez emergente no por estar en una etapa de moratoria o edad adulta emergente sino, por ejemplo, porque las

condiciones socioeconómicas en las que viven hacen que estén en una “adulthood impedida”, en un “estancamiento infeliz”; o también, porque están siendo sobreprotegidos o “mimados” por los padres, y de esta manera evitan comprometerse profundamente.

El que se la adultez emergente sea considerada como una nueva etapa del desarrollo, de acuerdo con Côté (2014) es un mito peligroso capaz de socavar o quebrantar seriamente el bienestar de muchos jóvenes adultos en la actual generación y en las siguientes. En el análisis que este autor hace, menciona que esta propuesta es defectuosa en sus bases metodológicas y en la cualidad científica seguida por Arnett para sostener las características que propone en esta etapa. Côté (2014) explica detalladamente que la formulación de la adultez emergente es útil como descripción de las variaciones que hay en la transición a la adultez, pero es peligrosa como formulación de una nueva etapa del desarrollo. Él advierte que las políticas públicas se pueden ver afectadas al creer que son “naturales” y/o una “opción” individual, la exclusión de los jóvenes de la fuerza laboral y el retraso de sus oportunidades financieras; y que por lo tanto no es necesario que las políticas juveniles se planteen cómo apoyar para que mejoren las condiciones de vida de las generaciones actuales y futuras, por ejemplo, en el ámbito laboral.

3. Como un último punto respecto a este apartado relacionado con las críticas que ha recibido la teoría de la adultez emergente, cabe señalar que algunos de los investigadores citados en los dos puntos anteriormente, aunque rechazan a la adultez emergente como teoría de una nueva etapa del desarrollo, no tienen problema en nombrarla para referirse una variante de la transición a la adultez o como sinónimo de la adultez temprana o la adolescencia tardía (por ejemplo, Byneer, 2005; Côté, 2014). Sin embargo, Arnett (2004, 2007b) ha explicado detalladamente por qué la adultez emergente no es solamente una transición hacia la adultez, sino que constituye una nueva etapa en el desarrollo de las

personas, y por qué es diferente con otras propuestas que se han realizado para explicar lo que suceden en las personas durante la edad de los “veintes”.

En cuanto al primer aspecto, aunque de acuerdo con Arnett (2004) durante la adultez emergente la mayoría de las personas hacen la transición a la adultez, en términos de la percepción de su estatus como adultos y en términos de la adquisición de roles adultos en el amor y en el trabajo, este autor plantea que pensar la adultez emergente solamente como transición lleva a algunas complicaciones, como se explicará a continuación.

Para Arnett (2004) un problema de pensar la adultez emergente solo como transición es que lleva a que el foco se ponga en lo que las personas llegarán a ser y se descuide lo que “son” (p.19). Esto último es lo que pasa en la investigación sociológica respecto a este periodo. La investigación sociológica se centra en definir los eventos de transición o criterios de la adultez –dejar la casa parental, terminar la educación, casarse y la paternidad–, examinan los factores que influyen en que las personas hagan estas transiciones y explican tendencias históricas que influyen en el tiempo de estas transiciones. Estas investigaciones son interesantes e informativas, pero dicen poco de lo que está pasando en la vida de las personas durante los años de los 18 a los 25/29 años (Arnett, 2004, 2007c). Este señalamiento que hace Arnett, referente al caso de los jóvenes estadounidenses, podría resultar materia de investigación relevante en otros contextos culturales, como sería el caso de los jóvenes universitarios en México y Latinoamérica.

Otro problema con el término “transición a la adultez” es que este implica que el periodo entre la adolescencia y la adultez temprana o juvenil es breve. Arnett (2004) señala que esto podía ser el caso hace 30 o 40 años atrás, cuando la mayoría de las personas en las sociedades industrializadas terminaban la escuela, se casaban y tenían a su primer hijo al principio de sus “veintes”. Pero ahora que se ha extendido el tiempo de asistir a la escuela y

la media de edad y de la paternidad está al final de los “veintes”, no tiene mucho sentido llamarle simplemente “transición a la adultez” a los años entre la adolescencia y la adultez. Aún si se considerara la adultez emergente como de los 18 a los 25 años, y no hasta los 29, esto abarcaría un periodo de siete años; qué sería más largo que la infancia, que la niñez temprana y la niñez media, y tan largo como la adolescencia. Entonces, la adultez emergente sí es un periodo transicional, como lo son otros periodos de la vida, pero no es solamente una transición y es importante que sea estudiado como un periodo separado (Arnett, 2004). Más aún, es importante considerar que tal como señala Arnett (2007b), “la teoría de la adultez emergente fue propuesta como un marco de trabajo para reconocer que la transición a la adultez ahora es tan larga que no constituye solamente una transición sino un periodo separado de la vida” (p.69).

Por otra parte, desde que formuló su teoría, Arnett (2000a) planteó que la adultez emergente es diferente a lo que anteriormente se había denominado adultez temprana o juvenil, o adolescencia tardía para explicar lo que ocurre en los años “veintes”.

En cuanto a la adolescencia prolongada actualmente se considera que la adolescencia abarca las edades de 10 a 18 años, en donde las personas tienen en común que viven con sus padres; experimentan los cambios físicos de la pubertad, asisten a la escuela secundaria, y son parte de una cultura de pares basada en lo escolar. Sin embargo, de acuerdo con Arnett (2000a, 2004) nada de esto continúa como normativo después de los 18 años, por esa razón él considera que no es adecuado llamar adolescentes tardíos a los jóvenes que están a finales de la segunda década de la vida y al inicio de sus “veintes”.

Además, a los 18 años se marca una transición legal con la que los jóvenes adquieren los derechos legales de los adultos, pueden votar y firmar documentos legales (excepto el derecho de comprar alcohol, que en Norteamérica se adquiere a los 21 años); esta es otra

diferencia respecto a lo permitido socialmente para los adolescentes. Así, otra diferencia respecto a la adolescencia es que en la adultez emergente los jóvenes tienen más libertades, menos restricciones (Stanley, 2011; Arnett, 2004) y más autonomía para la exploración independiente.

Considerando las razones anteriores, Arnett (2004) enfatiza que es preferible el término de adultez emergente para distinguirlos de los adolescentes, a la vez que con este nombre se reconoce que los adultos emergentes todavía no han alcanzado completamente la adultez (Arnett, 2004).

Por otro lado, en cuanto a la adultez temprana o juvenil, Erikson (1959) señaló a la etapa de la adolescencia, que dura a partir del inicio de la pubertad hasta el final de la segunda década de la vida, le seguía la adultez temprana o juvenil, la cual duraba hasta cerca de los 40 años, edad en la que comenzaba la adultez media. Sin embargo, Arnett (2000a) planteó que hay varias razones por las cuales no es pertinente denominar adultez temprana o adultez juvenil al periodo de desarrollo de los 18 años hasta los “veintes”.

Una de las razones que menciona Arnett (2000a) es que el uso de los términos adultez temprana o juvenil implica que ya se ha alcanzado la adultez; siendo que muchos de los jóvenes en ese periodo de la vida, no se consideran a sí mismos como adultos. Más bien, ellos se ven a sí mismos como “en camino” hacia la adultez, por lo que el término adultez emergente refleja de mejor manera la experiencia subjetiva de las personas en esta etapa. Además, generalmente este término, también expresa la cualidad dinámica, cambiante y fluida de este periodo (Arnett, 2000a).

Junto con esto, el término de adultez temprana o juvenil está mejor aplicado para la edad de los treinta a los cuarenta años, cuando las personas todavía están jóvenes, pero ya, en su mayoría, se sienten adultos de una manera que entre los 18 a 25 años no se sentían

(Arnett, 2000a, 2000b, 2001). La mayoría de las personas de edades de 18 a 25 años, están en proceso de obtener educación formal y preparación para tener una ocupación a largo plazo, no están casados y no tienen hijos. Mientras que la mayoría de las personas en sus treintas se han colocado en una ocupación más estable, están casados y tienen al menos un hijo. Por estas razones, Arnett (2000a, 2004) indicó que la adultez emergente y la adultez temprana o juvenil deben distinguirse como periodos separados del desarrollo.

Para concluir, después de presentar los aspectos que han generado debate y controversia respecto a la teoría de la adultez emergente, se considera que para la presente investigación, esta teoría resultará de utilidad de diferentes maneras, entre estas: 1. Para contribuir con información desde un contexto sociocultural mexicano respecto a los intereses laborales que tienen los jóvenes en edades comprendidas en la adultez emergente, los cuales podrían ser o no parecidos a los reportados con jóvenes de otros contextos socioculturales; 2. Para reflexionar y debatir respecto al posible efecto de los cambios sociodemográficos y culturales, de la globalización y de la aculturación, en la presencia de algunas de las características de la adultez emergente y, si fuera el caso, en las similitudes que puedan presentar los jóvenes de esta investigación con otros de diferentes lugares del mundo. Por otra parte; 3. Para ir cubriendo la falta de investigaciones en México que tomen en cuenta a la teoría de la adultez emergente, como una de las propuestas importantes de las últimas décadas dentro del área de la psicología del desarrollo humano.

De forma contraria, con la consecución de los objetivos de la presente investigación, seguramente no se contará con información suficiente para: dar una conclusión respecto al debate de si la adultez emergente debe ser considerada o no como una nueva etapa del desarrollo, lo cual va más allá del alcance de este trabajo; o, contribuir con información que aporta respecto a la controversia de si la adultez emergente puede ser utilizada teóricamente

como sinónimo de un tiempo de transición a la adultez, como adolescencia tardía o como adultez temprana/juvenil; para lo cual se tendría que realizar un estudio profundo de lo que abarcan, de manera teórica y práctica, cada una de estos conceptos, lo cual también rebasaría los objetivos de esta investigación.

Una vez aclarado lo anterior, a continuación, se presentará un último apartado de este capítulo 1 de “Fundamentación teórica”, en el que se expone de manera muy breve información que proviene de diferentes perspectivas teóricas, y principalmente de la sociología, que abona al análisis y discusión en torno al objetivo central de esta investigación. Aunque cabe señalar que estas investigaciones no son parte del marco teórico fundamental de este estudio, proporcionan información muy actualizada respecto a lo que ocurre en los jóvenes de las últimas generaciones, lo cual ayudará a ampliar la comprensión de los resultados que se encuentren en este trabajo.

Síntesis de investigaciones relacionadas con los planes laborales de los jóvenes, desde diferentes perspectivas teóricas

Desde una perspectiva sociológica, Bauman (2006) utiliza el término de modernidad líquida para referirse a las características de los tiempos actuales, en donde predominan los conceptos de flexibilidad, cambio, fluidez, rapidez, continua adaptación, entre otros. Con la metáfora de lo líquido de la modernidad actual, este autor quiere resaltar que a diferencia de lo que ocurría en lo que denomina “modernidad sólida”, actualmente el mundo ya no es predecible ni controlable, el mundo ya no es sólido ni estable. Bauman considera que se “derriten” las costumbres, las instituciones sociales, los grupos, la identidad, el amor, el trabajo, el tiempo, se “derrite” todo.

Y es que, de acuerdo con Bauman el sistema capitalista consumista con el que operan varias sociedades del mundo se rige precisamente bajo el principio de lo efímero, lo reemplazable, lo no durable, lo pasajero. Él ejemplifica cómo en la sociedad de productores, después de un comienzo equivocado o intento fallido las personas dirían: “vuelve a intentarlo” y reforzarían que el segundo intento fuera con más fuerza y dedicación. En cambio, menciona que, en la sociedad de consumidores, lo que no funciona se reemplaza, se cambia por algo nuevo (Bauman, 2007). Esta idea de lo no perdurable, lo reemplazable, no solo se refiere a los asuntos materiales sino a todas las áreas de la vida de las personas; entre ellas la del trabajo y la identidad.

En el análisis que hace Béjar (2007) de la obra de Bauman, menciona que, para este autor, durante la época de la modernidad sólida, el trabajo marcaba el itinerario de la vida de una persona, se transformaba en la base de la identidad del individuo y del reconocimiento de los pares. En cambio, actualmente, acorde con lo que plantea el término de modernidad líquida, también desde la sociología, Lima y Pires (2017) señalan que en la actualidad existe una nueva cultura laboral que repercute en la vida de las personas, en particular en los jóvenes y en su panorama para el futuro. Para estos autores, desde los años 60's, términos como autonomía, libertad, riesgo, movilidad, flexibilidad, emprendimiento e innovación, están presentes en el discurso emprendedor como cualidades que se esperan en los trabajadores del futuro; y en particular, los jóvenes se esforzarán por llegar a ser el tipo ideal o perfil deseado dentro de esta nueva cultura de capitalismo flexible o lógica neoliberal.

Esta nueva cultura laboral fomenta características que a la vez se asocian directamente con la manera en que se entiende y describe a la juventud en la actualidad. La juventud representa lo moderno, lo nuevo, lo deseable. Ser joven es estar abierto a los cambios, al

riesgo, a las modificaciones (Lima y Pires 2017). Desde antes, Bauman (2007) ya había mencionado que en los sectores más avanzados de la economía estadounidense el empleado sería una persona que no tenga lazos, compromisos, que le rehúya al futuro, que pueda reenfocar rápidamente sus intereses, que las carreras estables, consolidadas, le resulten más desagradables que la ausencia de ellas.

Sin embargo, la aparente libertad relacionada con no tener lazos o compromisos perdurables, lo cambiante, flexible y líquido, tiene riesgos que han sido mencionados por Lima y Pires (2017) en el ámbito laboral y previamente por Bauman (2006, 2007, 2013) en varias áreas de la vida de la persona. En cuanto a lo laboral, Lima y Pires (2017) reportan que hay jóvenes, por ejemplo, en el área tecnológica en contexto brasileño, que se topan con condiciones temporales sin contratos, sin prestaciones, con trabajos por proyecto y sin estabilidad a largo plazo, lo cual está relacionado con que las personas presenten niveles elevados de estrés y ansiedad. Ante estas situaciones, los jóvenes brasileños saben que, aunque estén en unas condiciones laborales favorables esto es temporal y esto no es algo que quieren. Ellos todavía quieren situaciones laborales que les den seguridad.

Por su parte, Bauman (2006) señala que hoy en día la individualidad representa sobre todo la autonomía de la persona, lo que significa que el individuo es el único responsable de sus virtudes y sus fallos. En las sociedades con una lógica neoliberal capitalista-consumista se promueve el individualismo, la acción solitaria del consumo y el reemplazo de los grupos por las multitudes de rápida desagregación y el deterioro de la solidaridad social. Esto es contradictorio con las necesidades que en algún momento se tienen como seres humanos, porque todos somos frágiles en algún momento y nos necesitamos mutuamente (Bauman, 2007).

Retomando a Limas y Pires (2017), son los jóvenes los que generalmente empatarán con la nueva cultura laboral de capitalismo flexible. Al respecto, desde la teoría sociológica de las generaciones se plantea que es importante conocer las características de cada generación de personas, para revisar los impactos de éstas en el ámbito institucional del empleo y para que las instituciones laborales sepan, por ejemplo, cómo pueden reclutar y retener a los jóvenes talentos (Maioli y Filipuzzi, 2017).

A partir de la teoría de las generaciones, se plantea que la Generación Z comprende a las personas que nacieron entre el año 1995 y el 2012 y que tiene características psicosociales específicas que la diferencian de las generaciones históricas previas; como lo es también para el caso de cada tipo de generación.

Smola y Sutton (2002) señalan que una generación es un grupo identificable de población que comparte años de nacimiento y eventos significativos de la vida en etapas críticas del desarrollo. Maioli y Filipuzzi (2017) agregan que una generación está conformada por personas que comparten experiencias históricas o sociales, cuyos efectos son relativamente estables a lo largo de sus vidas.

Las características de la Generación Z, según Maioli y Filipuzzi (2017), pueden sintetizarse de la siguiente manera: son los primeros en nacer completamente en un mundo digital, son llamados los “nativos digitales”. Las redes sociales son parte de su vida. Están preparados para movilizarse con suma facilidad. Pueden ser definidos como “*multitaskers*”. Al vivir en un mundo más globalizado, son más abiertos a la diversidad y al mismo tiempo más adaptables. Se sienten cómodos con el cambio. En general, desean lograr un buen balance vida/trabajo, y vivir el momento, por lo que quieren un trabajo estable distinto al horario de trabajo tradicional. No desean estar en la misma posición laboral por un largo

tiempo, les gusta el cambio y el desarrollo. Se muestran preocupados por los desafíos del mundo moderno, como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, entre otros. Presentan rasgos consumistas y de muy alta autoestima, lo cual provoca que asuman un carácter materialista y que al mismo tiempo sean considerados algo egoístas o con tendencia narcisista.

Respecto a los últimos puntos, a partir de la presente investigación se podrá revisar si los participantes coinciden respecto a las preocupaciones por los desafíos del mundo moderno (Maioli y Filipuzzi, 2017) que se reporta que tienen los jóvenes de la Generación Z, y si éstas impactan de alguna manera en la configuración de sus planes laborales a futuro, por ejemplo, con la orientación de dichos planes hacia la incidencia social.

A partir de 400 encuestas realizadas a jóvenes de la Generación Z en una universidad de Buenos Aires, Argentina, Maioli y Filipuzzi (2017) reportaron que 74% de los encuestados privilegia el trabajo por cuenta propia, lo que coincide con la característica del interés por el emprendimiento en esta generación. Sin embargo, este dato no coincide con lo reportado por Iorgulescu (2016), quien indica que en su investigación sobre la generación Z rumana, solamente 11.5% de los encuestados prefiere el trabajo independiente.

Otros datos reportados en el trabajo de Maioli y Filipuzzi (2017), el cual se liga con uno de los principales intereses del presente estudio, es que el trabajo es reconocido como una actividad importante para los encuestados en virtud de las posibilidades de beneficios económicos que él facilita. Al respecto, en el estudio citado, 51% considera que el trabajo es relevante porque permite ganar dinero y 34% porque les da independencia. De acuerdo con los autores, en los casos analizados se advierte un sesgo individualista en este tipo de orientaciones. En este punto, cabe recordar que cuando Arnett (2000a) planteó su teoría

acerca de la adultez emergente, mencionó que los adultos emergentes por lo general consideran que son tres los criterios necesarios para alcanzar la adultez: aceptar la responsabilidad de uno mismo; hacer decisiones independientes y, tener independencia financiera. En cuanto a estas características, Arnett (2000a) enfatizó que son características de orden individualista.

Tanto en el contexto latinoamericano (Maioli y Filipuzzi, 2017) como el rumano Iorgulescu (2016), se reportó que los miembros de la Generación Z prestan poca importancia a los “beneficios tradicionales” que las compañías ofrecen a sus empleados, tales como vacaciones pagadas, servicios médicos e incluso condiciones de comodidad en el puesto de trabajo. Esto también coincide con lo reportado por Lima y Pires (2017) con jóvenes brasileños. Sin embargo, aunque los jóvenes de la generación Z no pongan tanta atención a los beneficios laborales tradicionales, sí consideran que es importante la seguridad económica que puedan tener en sus empleos, por medio de buenos salarios (Maioli y Filipuzzi, 2017; Iorgulescu 2016; Lima y Pires 2017).

Hasta aquí, con lo revisado desde la sociología en cuanto al ámbito laboral y empresarial, la teoría de las generaciones y el análisis de la sociedad que hacen autores como Bauman (2006, 2007), es importante resaltar que en los jóvenes que participan en esta investigación, como miembros de la generación Z que viven en un contexto social urbano capitalista, probablemente también se identificarán intereses laborales que, por un lado, coincidan con el discurso empresarial y social que fomenta la flexibilidad, la libertad, el cambio y que por otro, como lo reportan diversos (Maioli y Filipuzzi, 2017; Iorgulescu 2016; Lima y Pires 2017) estén encaminados también en obtener suficiente seguridad económica para subsistir.

Como plantean Lima y Pires (2017), desde un contexto brasileño, los jóvenes en la nueva cultura laboral quieren ser flexibles, pero también quieren estabilidad; quieren ser creativos, pero también quieren condiciones de trabajo que hagan esto posible. También Bauman (2006) enfatiza que en el actual discurso de la identidad de las personas convergen la búsqueda de dos valores distintos, la libertad y la seguridad; parafraseando a Bauman, estos valores son sumamente codiciados por resultar indispensables para una vida digna y feliz. Sin embargo, también advierte, que al menos en el discurso laboral de las sociedades de la modernidad “líquida”, todo aumento de libertad también puede ser interpretado como una reducción de la seguridad y viceversa.

Antes de pasar al siguiente capítulo en donde se revisará con detalle el método empleado en esta investigación, es importante resaltar que los tres ejes teórico-metodológicos que fundamentaron este trabajo fungieron como una guía indispensable para la selección de las estrategias y técnicas empleadas para contestar las preguntas centrales de este estudio, así como para realizar el análisis y la interpretación cualitativa de los resultados obtenidos; en donde además se consideran aportaciones teóricas provenientes de otras disciplinas distintas a los tres ejes centrales, lo cual se retomará con detalle en el capítulo 5 de la discusión.

Capítulo 3. Método

El método utilizado en esta investigación es cualitativo y corresponde a la fenomenología interpretativa dado que este se enfoca en la investigación de las experiencias y significaciones de las personas ante un fenómeno particular o específico (Järvinen y Mik-Meyer, 2020); en el caso de este estudio respecto al fenómeno de construcción del plan de vida laboral de los participantes.

En cuanto a su diseño, esta investigación es un estudio a la vez retrospectivo y prospectivo (Flick, 2014), basado principalmente en la obtención de narrativas (Creswell, 2009), ya que se trata de obtener relatos acerca de aquellos episodios del pasado o presente, de la vida de los participantes, que son significativos en torno a sus planes laborales; así como narrativas acerca de aquello que visualizan para su futuro en el ámbito laboral.

Para asegurar la obtención de narrativas de la forma más completa posible, se siguió la propuesta de Bagnoli (2004, 2009) denominada “Multimetodología autobiográfica” que combina técnica de la entrevista con otras técnicas visuales.

Bagnoli propone siete técnicas a las que Hinojal, Masó, Turon y Esteban-Guitart (2011) sumaron otras ocho como una “Metodología autobiográfica extendida”. En esta investigación, se usaron dos de las técnicas visuales de Bagnoli (2009) – una de ellas con la adaptación propuesta por Hinojal et al. (2011)– combinadas con la entrevista para facilitar a la persona participante una mayor elaboración de la verbalización de sus ideas, así como para que expresara mediante representaciones gráficas sus experiencias de vida, prácticas, y relaciones interpersonales relacionadas con sus planes laborales. Más adelante, en el apartado de instrumentos, se explicarán a detalle en qué consisten cada una de las técnicas que se emplearon en esta investigación.

La estrategia metodológica se piloteó (ver anexo 1) para probar y definir con mayor precisión: las características de la selección de los participantes, precisar los instrumentos y el protocolo de aplicación, así como atender al detalle aspectos éticos de la realización de la investigación. A continuación, se presentan cada uno de los aspectos incluidos en el método empleado en este estudio.

Participantes

Los participantes fueron 15 estudiantes (6 mujeres y 9 hombres) que estaban en un rango de edad de 20 a 23 años, con una media de 21 años. La mayoría de ellos estaba cursando el sexto semestre (8 estudiantes); 2 estaban en 7to. semestre y 2 en 8vo. semestre. Finalmente, hay dos alumnos que cursaban el 5to. semestre, ambos debido a que se cambiaron de carrera y no pudieron revalidar todas las materias que llevaban cursadas. En la tabla 2 se pueden ver las características generales de los participantes.

Tabla 2

Características generales de los participantes

Ciencias exactas y tecnológico-industriales				
#	Género	Edad	Semestre	Carrera
1	M	20	6to.	Ing. En Electrónica
2	M	22	8vo.	Ing. En Nanotecnología
3	F	22	6to.	Ing. En Biotecnología.
4	M	23	5to.*	Ing. Financiera
5	M	21	6to.	Ing. En Seguridad Informática y de Redes
6	M	22	8vo.	Ing. En Sistemas Computacionales
Humanísticas y ciencias sociales				
7	F	21	6to.	Publicidad y comunicación estratégica
8	F	21	6to.	Publicidad y comunicación estratégica
9	F	21	6to.	Ciencias de la Educación
10	F	21	6to./7to.	Comunicación y Artes Audiovisuales
11	M	21	6to.	Ciencias de la Educación

Administrativas y financieras				
12	M	22	7to.	Mercadotecnia
13	F	23	8vo.	Relaciones Industriales
14	M	21	4to./5to.*	Administración Financiera
15	M	21	6to.	Comercio y Negocios Globales

Los participantes pertenecen a una población cautiva formada por los alumnos del ITESO, universidad privada situada en el municipio de Tlaquepaque, de la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

Se realizó una elección de los participantes por conveniencia (Given, 2008), por la cercanía física y organizacional que la investigadora tiene con los estudiantes de esta institución, al ser académica del ITESO. Además, se contó con la autorización y apoyo de las autoridades correspondientes del ITESO para realizar investigación en el campo de la psicología, respecto a temáticas que aporten a la comprensión de la realidad que viven los jóvenes en el contexto socioeconómico y cultural de la actualidad, tanto para orientar con mayor precisión los programas preventivos universitarios en materia de bienestar psicosocial, y la atención psicológica que se les brinda dentro del campus universitario; como para proporcionar información relevante que refuerce o reoriente los programas académicos profesionales con respecto a las metas laborales de los jóvenes.

Otra de las razones por las que se eligieron universitarios para este estudio, es que se ha descrito que la dinámica del contexto universitario facilita que los jóvenes tengan la posibilidad de exploración (Barrera-Herrera y Vinet, 2017) en torno a sus ideas, concepciones y expectativas respecto de su vida futura profesional y personal.

Finalmente, se ha descrito que las condiciones socioeconómicas favorables facilitan que las personas en diversas sociedades urbanas e industrializadas tengan un mayor tiempo de moratoria social en el que no se les exige que asuman responsabilidades adultas, tales

como comenzar a trabajar, valerse por sí mismos económicamente, casarse o tener hijos (Arnett, 2000a, 2008). Los jóvenes que asisten al ITESO por lo general provienen de una clase socioeconómica familiar que les permite costear sus estudios universitarios en una universidad privada, en la que el costo actual del semestre oscila entre los \$74,000 y los \$86,000 pesos; es decir, más del doble del salario mínimo que recibiría un trabajador en México en seis meses¹. Sin embargo, el ITESO también procura dar acceso a estudiantes de condiciones socioeconómicas menos favorecidas mediante becas y apoyos financieros, por lo que también es relevante considerar a estos jóvenes en la investigación. En el 2019, en el ITESO 1 de cada 2 estudiantes recibieron algún tipo de beca, crédito o la combinación de ambos para cursar su licenciatura (ITESO, 2020)

Se tomó la decisión de optar por una estrategia de profundización y no de amplitud, al seleccionar el número de participantes. Este tipo de estrategias “busca penetrar más el campo y su estructura concentrándose en ejemplos individuales o ciertos sectores del campo y no de representar el campo en su diversidad utilizando el mayor número de casos” (Flick, 2007, p. 84). En este sentido, en este estudio no se pretendió hacer ninguna selección de participantes que correspondiera a la representatividad de los estudiantes del ITESO; como se mencionó anteriormente, la elección se hizo de manera intencional o por conveniencia, según fue posible conseguir participantes con algunas características que se determinaron como apropiadas para el foco de análisis de esta investigación.

En el ITESO se ofertan 37 carreras que en esta investigación se agruparon en tres grupos, por tipos de orientaciones disciplinares: 1. Ciencias exactas y tecnológico-industriales; 2. Humanísticas y sociales (que no sean administrativas y financieras); y, 3.

¹ El salario mínimo en México es de 172.87 pesos al día (CONASAMI, 2022).

Administrativas y financieras. Al distinguir las carreras de esta manera, se esperaba lograr un balance entre los participantes de cada área en lo medida de lo posible, para evitar que los estudiantes seleccionados correspondieran solamente a alguna de las orientaciones disciplinares, lo cual podría implicar algún tipo de sesgo. Además, se igualaría el número de hombres y de mujeres para analizar posibles diferencias relacionadas con roles y expectativas de género. Sin embargo, como se explica a continuación este balance no se logró.

Se hizo la propuesta de reclutar a 6 participantes de cada una de las tres orientaciones disciplinares, lo cual daría un total de 18 participantes en total. Con este número de participantes se obtendría un corpus de datos muy abundante pero todavía manejable para esta investigación. No obstante, por la situación de pandemia por COVID-19 que inició este año, quedó en 15 el número de participantes (9 hombres y 6 mujeres) en esta investigación. Esto debido a que se suspendieron las actividades en el campus universitario y esto limitó la posibilidad de entrevistar a las tres alumnas que faltaban para completar el número de participantes, en las mismas condiciones tanto físicas como contextuales que los participantes que ya habían sido entrevistados. Con condiciones contextuales se hace referencia a que incluso, por la situación del COVID-19, probablemente los jóvenes iban a modificar o postergar algunos de los planes que, en condiciones normales, proyectarían respecto a su futuro.

Criterios de inclusión de los participantes. La tabla 3 muestra la síntesis de los criterios de selección e inclusión de los participantes, y más abajo se presenta la descripción y justificación de cada uno de ellos:

Tabla 3

Criterios de selección de los participantes

-
- Estar entre el 6to. y 8vo. semestre de sus estudios universitarios en el ITESO.
 - No estar en el último semestre de su carrera universitaria.
 - Tener entre 20 y 23 años.
 - Estar soltero, sin experiencia previa de divorcio o de vida en pareja en la actualidad.
 - No tener hijos.
 - Que hayan vivido la mayor parte de su vida en un contexto urbano, mínimo a partir de los 12 años, edad que corresponde al inicio de la escuela secundaria.
-
- El primer criterio que consiste en que el participante esté cursando entre el sexto y octavo semestre, se basa en que Tanner y Arnett (2009) explican que posiblemente por la complejidad con que los jóvenes perciben la adultez y las altas responsabilidades que le atribuyen, en las primeras etapas de la adultez emergente que coinciden con los dos primeros años universitarios, los jóvenes no se perciben preparados para compromisos estables y duraderos; generándose cierta confusión en la autodefinición (Barrera-Herrera y Vinet, 2017). Considerando esto, y también a partir de lo obtenido en la fase de pilotaje, se decidió incluir a estudiantes que estuvieran en sexto, séptimo u octavo semestre de sus estudios universitarios.² De esta manera, se esperaba que los estudiantes mostraran mayor claridad respecto a sus concepciones de vida futura y mayor conocimiento respecto a las aplicaciones y alcances de su carrera universitaria.
 - No se seleccionaron estudiantes que estuvieran en su último semestre, por ejemplo, noveno o décimo semestre, porque se buscó que los estudiantes no tuvieran la inminente inquietud que suelen tener los alumnos que están a punto de egresar de la universidad, respecto a qué van a hacer al salir de la universidad.

² No se incluyeron a estudiantes de quinto semestre porque en la fase de pilotaje se observó que en algunos de ellos todavía se mostraba cierta apatía o confusión respecto a formular sus planes de vida futura.

- Tener de 20 a 23 años. Este criterio va ligado al del semestre dado que en el estudio piloto se observó que los participantes tenían entre 21 y 22 años. Se quiso ampliar el rango de 20 a los 23 años para dar oportunidad a que participaran jóvenes que por razones socioeconómicas o de cambio de carrera se encontraban cursando entre 6to. y 8vo. semestre; y a jóvenes, que por el mes en que cumplen años todavía tienen 20 años, aunque estén cursando los semestres correspondientes. De esta manera también se dio oportunidad de incluir la diversidad de circunstancias que se presenta en la vida de los jóvenes que cursan estos semestres.
- No tener hijos, no estar casados, ni viviendo en pareja; para que todavía estén en un tiempo de moratoria social en el que no hayan asumido responsabilidades atribuidas tradicionalmente a la etapa adulta (Erikson, 1968; Arnett, 2000a, 2008), ya que esto podría limitar u orientar la proyección que hacen de su vida futura en el ámbito laboral de acuerdo con sus condiciones y responsabilidades actuales. Retomando a Arnett (2004, como se citó en Galambos y Martínez, 2007)), el mejor indicador para que ocurra la moratoria característica de la adultez emergente es que la edad para el matrimonio y para la paternidad se presente a la mitad de los “veintes” o más allá.
- Que los participantes hubieran vivido en un contexto urbano –y no rural– durante la mayor parte de su vida. En específico, que vivan en un contexto urbano³ desde los 12 años, periodo de vida relacionado con la fase inicial de la adolescencia, en el cual se apuntala el desarrollo de la identidad (Erikson, 1968). Esta edad coincide con el inicio de la escuela secundaria en nuestro país.

³ Se entiende por contexto urbano a una ciudad con más de 2,000 habitantes, en su mayoría dedicados al sector secundario (industrial) o terciario (servicios) de la economía, y no a las actividades agrícolas.

Este criterio es relevante porque el contexto urbano en el que viven diversos jóvenes se ha relacionado con la presencia de rasgos individualistas en las personas (Greenfield, 2009) y rasgos narcisistas descritos en algunos adultos emergentes, lo cual ha sido reportado como motivo de preocupación por algunos investigadores (Twenge, 2013a, 2013b). Además, en una ciudad como la de Guadalajara, en la que se lleva a cabo la presente investigación, seguramente se identificará la influencia de la globalización y de las tendencias que siguen los jóvenes en Estados Unidos y en otras partes del mundo. Para abonar a la comprensión que se tiene sobre estos temas, como se explicó en el planteamiento del problema, con esta investigación se quiere contribuir con el conocimiento de las experiencias de vida y las prácticas socioculturales que viven los jóvenes que precisamente se han desarrollado en un contexto urbano, para estudiar la manera en que esas vivencias repercuten en que sus planes a futuro estén más orientados hacia el interés individual y/o hacia lo social.

Instrumentos

Se utilizaron cuatro instrumentos, en este apartado se describe de manera general cada uno de ellos y se explica con qué objetivo se utilizaron. En el Anexo 2 se presentan los guiones de las entrevistas realizadas, en los cuales están incluidas las instrucciones, actividades y preguntas de cada instrumento utilizado.

1. Cuestionario sociodemográfico.

Se elaboró un breve cuestionario para recabar información sociodemográfica de los participantes con el objetivo de contextualizar con más detalle el contexto inmediato de los

participantes y contar con información que puede servir para interpretar en forma más extensa los resultados, con la posible relación que presenten con ciertas características sociodemográficas comunes o distintas. En la tabla 4 se presentan los datos que se exploraron con este instrumento.

Tabla 4

Datos sociodemográficos de los participantes

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad ▪ Lugar de nacimiento ▪ Tiempo de vivir en la ciudad de Guadalajara ▪ Carrera ▪ Semestre ▪ Número de semestres que lleva en ITESO ▪ Porcentaje de créditos cursados ▪ Tiempo para terminar la carrera ▪ Beca o algún otro apoyo económico para sus estudios. ▪ Ocupación laboral ▪ Lugar de trabajo ▪ Antigüedad laboral ▪ Horas de trabajo al día ▪ Con quién viven 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lugar de nacimiento de los padres ▪ Edad de los padres ▪ Ocupación de los padres ▪ Escolaridad de los padres ▪ Escolaridad de los abuelos ▪ Religión de los padres ▪ Religión del participante ▪ Participa o no en actividades relacionadas con su religión ▪ Tiene o no hermanos ▪ Número de hermanos ▪ Edad de los hermanos
--	---

2. Entrevistas semiestructuradas.

Cada uno de los estudiantes participó en dos entrevistas semiestructuradas en las que a su vez se distribuyó la aplicación de los otros instrumentos utilizados en esta investigación. La primera entrevista tuvo como objetivos centrales obtener información respecto a los planes que tienen los participantes en el área laboral y, conseguir información respecto a las experiencias a lo largo de su vida que se relacionan con esos planes.

Para conseguir lo anterior, en la primera entrevista se aplicó el cuestionario sociodemográfico y posterior a él se aplicó el instrumento denominado cronograma o línea

temporal –el cual se explicará en el siguiente apartado–. De manera intercalada se prosiguió con el guion o guía de entrevista, cuya realización se inspiró en la adaptación que hizo Esteban-Guitart (2008c) del esquema de la entrevista de “historia de vida” de McAdams et al. (2006).

El guion de esa primera entrevista es una adaptación de lo desarrollado por estos dos autores. Del esquema de “historia de vida” de McAdams et al. (2006), se tomaron dos apartados: 1. El de “*key scenes in the life story*” que adaptado para los fines de esta investigación se cambió a momentos significativos de la vida que están relacionados con los planes a futuro del participante en el ámbito laboral; 2. El de “*future script*”, a partir del cual se indagó acerca del futuro que la persona visualiza para sí misma y que en este estudio se acotó únicamente a las preguntas relacionadas con los planes relacionados con la vida laboral y no incluyó los diferentes tópicos que indaga el esquema de McAdams (sueños, esperanzas, *hobbies* o pasatiempos).

En cuanto a la adaptación que hizo Esteban-Guitart (2008c) del esquema de la entrevista de “historia de vida” de McAdams et al. (2006), se decidió incluir la exploración que propone Esteban-Guitart no solamente del futuro deseado sino también del no deseado, lo cual también fue sugerido por Azmitia (comunicación personal, 21 de enero del 2020). En específico, en el guion de la primera entrevista se incluyó el tema de cómo *no* les gustaría a los participantes que fuera su futuro en el ámbito laboral.

En la segunda entrevista semiestructurada el objetivo principal fue indagar acerca de aquellas prácticas socioculturales, incluyendo en estas las relaciones interpersonales, que resultan significativas en cuanto a sus planes a futuro en el ámbito laboral. Para lograr esto, en la entrevista se aplicó el cuarto instrumento denominado “mapa relacional” (Bagnoli, 2009) adaptándolo para los fines de este estudio –más adelante se describe esto con detalle,

en la explicación de este instrumento—. Además, se hicieron una serie de preguntas acerca de si encuentran o no relación entre distintos medios de comunicación con sus planes a futuro, dada la gran presencia que tienen actualmente estos medios en la vida de las personas; y otras preguntas respecto a si encuentran o no relación con el ITESO y sus planes a futuro. Estas preguntas se formularon solamente en caso de que el participante no mencionara nada de esos aspectos durante la descripción de su mapa relacional.

Para finalizar la segunda entrevista, se hicieron unas de las preguntas que hace McAdams et al. (2006) en su esquema de entrevista de “historia de vida”, que se refieren a los pensamientos y sentimientos que tuvieron los participantes durante las entrevistas; qué les significó el haber participado en ellas y si tienen algún comentario respecto al proceso de las entrevistas.

3. “Cronograma” o también llamado “línea temporal”.

La versión original, incluida en la Metodología Autobiográfica de Bagnoli (2009), consiste en situar en una línea trazada en una hoja de papel, los hechos y cambios más significativos, ya sean personales o familiares o de otro tipo, que le han ocurrido desde el nacimiento hasta el momento actual del participante.

Para esta investigación se desarrolló una versión más focalizada de este instrumento, sugerida por Mejía-Arauz (en comunicación personal, 16 de mayo de 2019), que fue probada en la fase de pilotaje, que consiste en pedirle al participante que escriba en la línea temporal, con dos o tres palabras, cada uno de los planes que visualiza para su futuro en el ámbito laboral, y que coloque la edad aproximada en la que se imagina realizando esos planes.

Como paso siguiente, se le pide al participante que marque las experiencias de vida significativas; sean experiencias que de alguna manera le influyeron, lo impactaron, lo

marcaron, pero a diferencia de la versión original de este instrumento, se le solicita que escriba únicamente aquellas experiencias que están relacionadas con sus concepciones de vida futura en el área laboral, y que también señale la edad aproximada que tenía cuando vivió cada evento.

En cada sección de la línea temporal –pasado y futuro– cada participante podía optar por explicar con detalle sus planes y sus experiencias de vida conforme los escribía, o bien si prefería podía marcar primero lo solicitado y luego describirlo. Esta descripción de los participantes fue guiada a partir de una serie de preguntas que están incluidas en el guion de entrevista, las cuales se fueron intercalando conforme se aplicaba el instrumento (Por ejemplo, respecto a las experiencias vividas se preguntó, entre otras cosas: ¿qué pasó?, ¿cuándo pasó? y ¿por qué considera que ese episodio es significativo respecto a los planes que tiene para su futuro?)

4. “Mapa relacional”.

El objetivo de esta técnica incluida en la Metodología Autobiográfica de Bagnoli (2009), es representar gráficamente a las personas que son significativas en la vida de los participantes, pero para los fines de este estudio, solamente se representaron a las que son significativas con relación a sus planes a futuro en el ámbito laboral, y en la orientación que tienen dichos planes hacia un interés personal y/o social.

Para realizar este ejercicio, se le pidió al participante que se representara a sí mismo con un círculo en el centro de una hoja tamaño carta, y que dibujara otros círculos alrededor para señalar a las personas que le resultan más significativas, más importantes, con relación a sus planes a futuro. Cada círculo con el rol de la persona significativa (por ejemplo, mamá, papá, amigo) fue colocado por el participante cerca o lejos según su importancia y con un

número que representaba su orden jerárquico. De esta manera, podían quedar varias personas con el número 1, representando a las más importantes con relación a sus planes; varias con el número 2, siguiendo el grado de importancia, y así sucesivamente.

Como parte del mapa relacional, siguiendo la propuesta de Hinojal et al. (2011), también se pidió a los participantes que representaran –mediante cuadrados o rectángulos– las actividades, instituciones, objetos y aficiones más importantes para ellos, con el grado de significancia que tienen para ellos, aunque, en el caso de este estudio, se representaron únicamente aquellas que relacionaban de alguna manera con sus planes a futuro en el ámbito laboral, y con la orientación de estos hacia un interés personal y/o social.

Una vez que la persona terminaba de representar lo que se le pidió en el mapa, se exploraba a detalle la manera en que relacionaban cada una de las personas y de los aspectos significativos que graficó, con sus planes laborales a futuro.

Procedimiento

En la primera fase de esta investigación se realizó un estudio piloto (ver anexo 1) que permitió precisar el diseño de los instrumentos, su secuencia, tiempo, condiciones y protocolo de aplicación y de trato ético, así como precisar los criterios de inclusión y exclusión de los participantes.

Después del análisis de la información resultante de la fase de pilotaje y de realizar las adecuaciones metodológicas requeridas, se pasó a la fase de búsqueda e invitación de participantes y obtención de datos, durante la cual se contactó mediante estrategias de muestreo intencional a 15 estudiantes, de distintas licenciaturas del ITESO.

Contacto inicial con los participantes.

Se recurrió a distintas estrategias para localizar a los estudiantes que cumplieran con los criterios de inclusión, y para invitarlos a participar. A continuación, se explican brevemente las estrategias seguidas:

1. Contacto de manera intencional o de conveniencia, para ello se acudió a distintos lugares del campus universitario y se hizo un acercamiento con él o la estudiante. Después de que la investigadora se presentó, se le pidió autorización para hacerle unas breves preguntas: ¿en qué semestre vas?, ¿cuánto tiempo tienes de vivir en Guadalajara?, ¿qué edad tienes?, ¿tienes hijos?, ¿eres casado (a)? En caso de que cumpliera con los primeros criterios de inclusión, se le invitó a participar en el estudio y se le explicó en qué consistiría su participación. Si él o la estudiante estaba interesado o interesada, se agendó una cita para la primera entrevista y se le pidió su número telefónico para estar en contacto vía WhatsApp.

Otra forma intencional que se utilizó para establecer un primer contacto, y que probó su utilidad en el pilotaje, fue pedirles a exalumnos de la investigadora y a profesores de asignatura que le ayudaran a contactar a estudiantes de sexto, séptimo u octavo semestre que cumplieran con los criterios de inclusión.

2. Una segunda manera con la que se contactó a los participantes fue el de muestreo por cuotas. Esta fue una estrategia que también se empleó en el pilotaje y que mostró ser efectiva. Consistió en identificar de qué departamentos o áreas de licenciaturas no se tenían suficientes participantes, a partir de la primera estrategia de contacto intencional, y pedir apoyo a los directores y Coordinadores de Carrera para que proporcionaran el correo de estudiantes que cumplieran con las características buscadas.

Una vez establecido el contacto con cada participante, se acordó con él o ella la cita para realizar la primera entrevista. Las entrevistas se realizaron dentro del campus universitario del ITESO en una oficina que tiene acceso independiente a cualquier centro o departamento universitario. El tiempo de duración de cada entrevista fue aproximadamente de 1 hora 30 minutos a 2 horas. Las entrevistas fueron audio grabadas y transcritas para su análisis posterior.

Primera entrevista.

En la primera reunión acordada con el estudiante, se le recordó el objetivo de la investigación, se le explicó nuevamente en qué consistirá su participación y se le informó respecto al manejo confidencial y anónimo que se daría a los datos resultantes de estas entrevistas. Como paso siguiente se le pidió que, de estar de acuerdo, firmara el consentimiento informado en donde se detalló el uso que se daría a los datos obtenidos con esta investigación y en donde además se pidió su autorización tanto para participar en este estudio como para audio grabar las entrevistas. En el Anexo 3 se puede consultar la carta de consentimiento informado que firmaron los participantes.

A continuación, se procedió a la obtención de la información sociodemográfica y le siguió la aplicación del instrumento del cronograma o línea temporal, de manera intercalada en la entrevista.

Segunda entrevista.

La segunda entrevista se realizó entre 6 y 8 días después de la primera sesión, excepto en un caso que se realizó dos semanas después por dificultades de horarios de este participante. La entrevista se inició con una breve explicación de lo que se realizaría en ella.

Posteriormente se comenzó con el ejercicio del mapa relacional y para facilitar la relación de este ejercicio con los planes que mencionaron en la primera entrevista, a cada participante se le dio nuevamente la hoja con la línea temporal que elaboró en la primera sesión.

Como paso siguiente, en caso de que en el relato del mapa relacional los participantes no mencionaran al ITESO como institución significativa en torno a sus planes a futuro en el ámbito laboral, se les preguntó directamente si su transcurrir por esta universidad ha repercutido de alguna manera en los planes que tiene para su futuro. Este interés responde a diferentes razones, una de ellas es que en la literatura se describe que el contexto universitario facilita la exploración de distintas posibilidades, lo cual les permite avanzar paulatinamente en la construcción de la identidad personal (Barrera-Herrera y Vinet, 2017); y otra que indudablemente para las autoridades universitarias que apoyan la realización de la presente investigación, les será de interés conocer de qué manera el ITESO, desde la percepción de los propios estudiantes, orienta de alguna manera sus planes a futuro hacia un interés personal y/o social.

Para concluir la segunda sesión, se le preguntó a cada participante qué le significó participar en estas entrevistas y finalmente se le agradeció el tiempo que destinó para ello.

Sistematización y codificación de datos

A continuación, se detallan los procedimientos que se llevaron a cabo para sistematizar los datos según las distintas fuentes de información: cuestionario sociodemográfico; materiales transcritos; y, materiales gráficos; resultantes de los instrumentos empleados.

Cuestionario sociodemográfico.

Los datos del cuestionario sociodemográfico se registraron en el programa Excel y posteriormente se hizo un análisis descriptivo en cuanto al tipo de respuestas y sus frecuencias para conocer el panorama general del contexto de los participantes. En el anexo 4 se presentan varias tablas con los datos sistematizados del cuestionario sociodemográfico.

Codificación de los materiales transcritos.

De cada una de las técnicas utilizadas –entrevistas semiestructuradas, línea temporal o cronograma y mapa relacional– se obtuvieron audio grabaciones que se transcribieron para posteriormente ser procesadas con el programa Atlas.ti 9.

A partir de la codificación de cada uno de los materiales transcritos, en esta investigación se fue construyendo un marco conceptual que explica gráficamente y en forma de narrativa, los principales elementos a estudiar en este trabajo: por ejemplo, las categorías clave primarias y emergentes, las definiciones de las categorías, los participantes, las distintas variables y las supuestas interrelaciones entre estos elementos como una red conceptual (Miles, Huberman y Saldana, 2018).

Miles et al. (2018) indican que los mapas conceptuales, a diferencia de los marcos teóricos, constituyen un modelo de trabajo que impulsa la investigación, son la versión actual y en evolución del “mapa” del investigador del territorio cualitativo que se investiga. Conforme mejora el conocimiento del terreno por parte del explorador, el mapa se vuelve más diferenciado e integrado. Por lo tanto, el marco conceptual se desarrolla desde el comienzo de un estudio y evoluciona a medida que este avanza, y en el caso de la presente investigación, conforme fue avanzando conforme el proceso de codificación. El marco

conceptual se convierte en una especie de plantilla sobre cómo se recopilan y analizan los datos durante y después del trabajo de campo.

En esta investigación se codificaron los datos de las transcripciones por sus unidades de sentido, identificando ideas o expresiones en secuencias breves de palabras, enunciados o incluso un párrafo o más de un párrafo (Flick, 2014), para posteriormente asignarles códigos que simbólicamente representan la esencia o atributo (Saldaña, 2016) de los fragmentos seleccionados (Saldaña, 2016). En grandes rasgos, sistematizar de acuerdo con unidades de sentido implica que, para codificar se selecciona o segmenta la unidad de sentido completa, es decir, todo aquel texto que ayuda a producir sentido o comprensión respecto a un tema o categoría. Se pone el contenido empírico completo para que el sentido no se pierda. Por ello, el investigador no se constriñe a codificar por línea o cierto número de líneas indiscriminada o arbitrariamente sino a partir de estas unidades de sentido.

Las unidades de sentido se codificaron con base en los temas principales de esta investigación: planes laborales; prácticas socioculturales; experiencias significativas; beneficios personales y sociales atribuidos a los planes laborales. Con el análisis de estos temas se busca responder la pregunta principal de esta investigación: ¿De qué manera las prácticas socioculturales, las relaciones interpersonales y las experiencias que resultan significativas para los jóvenes universitarios, contribuyen y se articulan para configurar sus planes laborales a futuro y para orientarlos prevalentemente hacia el beneficio personal y/o hacia la incidencia social?

Para comenzar el proceso de codificación de los planes laborales, se leyeron los documentos primarios, que en este estudio incluyen: las preguntas de investigación, las entrevistas transcritas y el marco teórico. Posteriormente, con base en las preguntas de investigación, se identificaron los aspectos que son de interés en cuanto a este tipo de planes

y a partir de ellos se formularon distintas categorías primarias para el tema de “planes laborales”, que conformaron los primeros elementos del mapa conceptual que guiaron el análisis de la información transcrita. Estas categorías fueron etiquetadas como:

1. Planes a futuro en el ámbito laboral
2. Experiencias significativas relacionadas con los planes laborales
3. Prácticas socioculturales significativas relacionadas con los planes laborales
4. Tipo de beneficio de los planes laborales
5. Relaciones interpersonales significativas con relación a sus planes laborales

Además, se incluyeron dos categorías más que inicialmente no se tenían contempladas en esta investigación, pero que en su transcurrir se consideraron relevantes porque amplían la perspectiva de las concepciones que tienen los jóvenes respecto a su futuro en el área laboral. Una de ellas se llamó “futuro no deseado en el ámbito laboral”, la cual proporciona información de todo aquello que los jóvenes no quieren vivir en su futuro laboral. Esta categoría se incluyó por sugerencia directa de la Dra. Margarita Azmitia (comunicación personal, Azmitia, 2019). La otra categoría se llama “datos emergentes relacionados con los planes laborales”, la cual incluye varios aspectos que emergieron a partir del análisis de los datos; por ejemplo, que varios de los estudiantes después de la universidad quieren estudiar, cursos, especializaciones o posgrados con relación a sus planes laborales; el afecto relacionado con los planes de los participantes; la interacción que reportan entre el ámbito afectivo y el laboral; entre otros.

El siguiente paso fue definir cada categoría y después de esto se comenzó el proceso de codificación en el *corpus* de datos transcritos. En la tabla 5 se presentan las definiciones

dadas a cada categoría, las cuales fueron clarificando aspectos claves en el mapa conceptual que guía este trabajo.

Tabla 5

Definiciones de las categorías primarias incluidas en el tema “planes laborales”

Plan en el ámbito Laboral	Toda mención a ideas, proyectos, intenciones o acciones, que se piensan hacer para obtener remuneración económica; un trabajo u ocupación en términos de empleo, negocio, fuente de ingresos.
Beneficio del plan laboral	Cualquier mención a ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de: 1) Generar o recibir un bien o utilidad para la propia persona (beneficio personal). El beneficio puede ser de distintos tipos; por ejemplo: económico, obtener prestigio, reconocimiento, poder, etcétera. 2) Generar un bien o proporcionar un servicio que impacte favorablemente en la sociedad o en algún grupo social (beneficio social). El beneficio puede ser de distintos tipos; por ejemplo, promover valores sociales como la igualdad, la no discriminación; desarrollar algún producto de utilidad para las personas; ofrecer un servicio de ayuda a las personas o, 3) Generar o recibir un bien o utilidad para la propia persona y a la vez un bien o servicio que impacte favorablemente en la sociedad o en el grupo social (beneficio combinado).
Experiencias significativas con relación al plan laboral	Los relatos de vivencias del pasado o del presente del participante que le son importantes porque están relacionados de alguna manera con los planes que tienen para su futuro en el ámbito laboral. Así como las menciones de ideas, razones o justificaciones acerca de la importancia, influencia o valor que tienen las experiencias significativas de los participantes con relación a sus planes a futuro en el ámbito laboral.
Prácticas Socioculturales significativas para plan laboral	Toda aquella actividad que hacen las personas rutinariamente y que además son actividades compartidas o realizadas también por otros miembros

	de su comunidad (Rogoff, 2014), y que están relacionadas con los planes de vida futura en el ámbito laboral. Así como las menciones de ideas, razones o justificaciones acerca de la importancia, influencia o valor que tienen las prácticas socioculturales mencionadas por los participantes, por la relación con sus planes a futuro en el ámbito laboral
Relaciones interpersonales significativas	Todas las menciones a personas que por su actuar o su decir, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito laboral.
Futuro no deseado en el ámbito laboral	Todos aquellos enunciados que hacen referencia a aquello que no le gustaría hacer en su futuro, o cómo no le gustaría estar en su futuro, o qué miedos tiene respecto a su futuro; todo esto exclusivamente en el aspecto laboral.

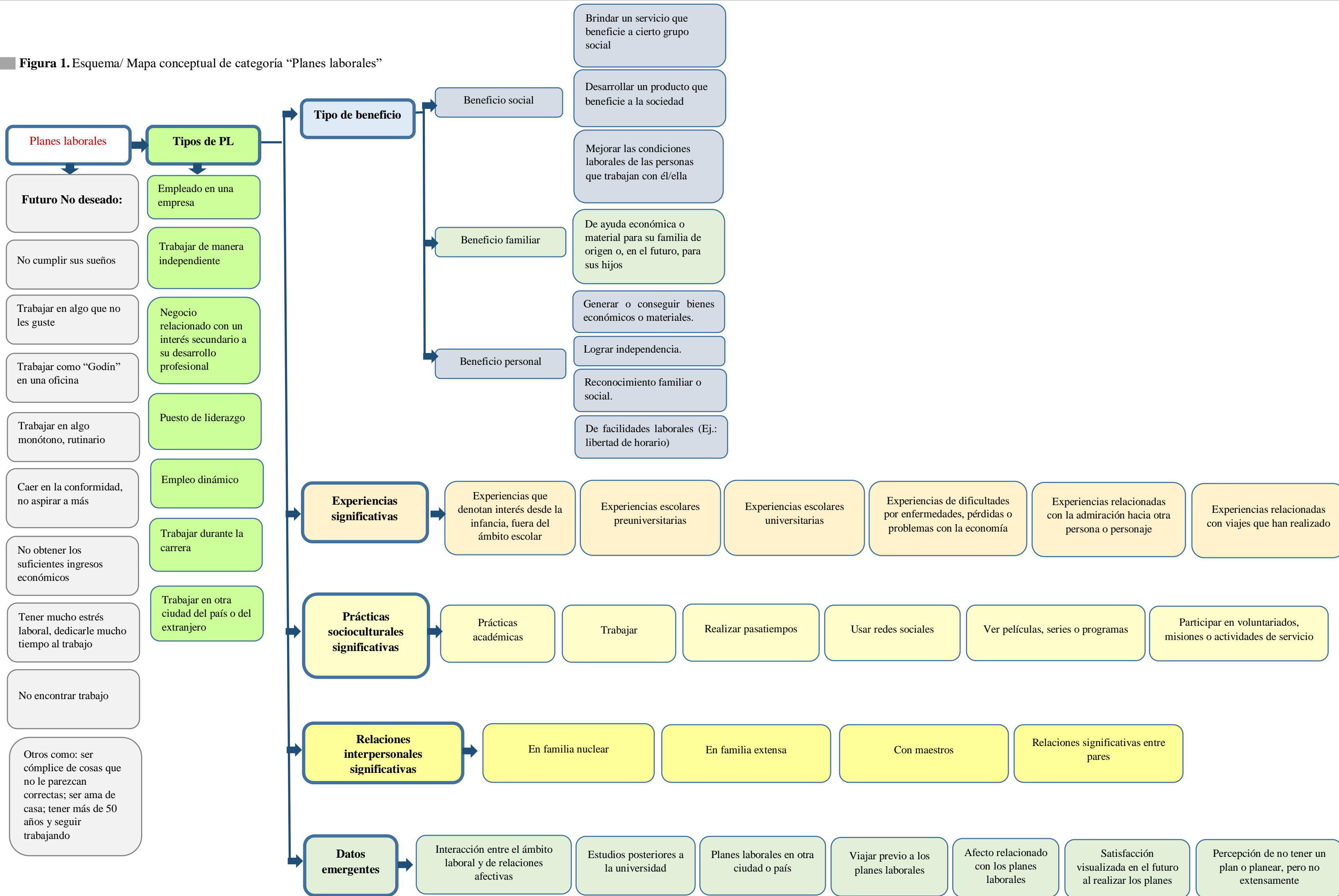
En cada una de las quince entrevistas transcritas primero se identificó aquel segmento o segmentos de texto que abarcaran una unidad de sentido, relacionada con el tema de los planes laborales. Como paso siguiente, en cada fragmento se identificó la, o las categorías primarias que mejor lo describe, de acuerdo con las categorías elaboradas previamente con relación al objetivo principal de esta investigación (por ejemplo, beneficio del plan laboral; plan laboral; prácticas socioculturales; etcétera). Junto con esto, se identificaron subcategorías emergentes relacionadas con cada una de las categorías primarias (por ejemplo, experiencia de interés desde la infancia; beneficio familiar; relación significativa familia extensa). Finalmente, se decidió en cuáles de las subcategorías era importante volver a codificar para asignar códigos más específicos, relacionados con los contenidos incluidos en la subcategoría analizada. Por ejemplo, en la categoría primaria de tipo de beneficio, se identificó la subcategoría emergente de beneficio familiar que a la vez incluye códigos como “de ayuda económica o material” y “de satisfacción y orgullo familiar”.

El resultado de este proceso de sistematización fue tener identificadas en el *corpus* de datos a las categorías, subcategorías y códigos relacionadas con los temas principales de esta investigación y que en su conjunto conforman el marco conceptual que orientó el análisis de los datos de esta investigación.

Posteriormente, se hizo un proceso de depuración que consistió en eliminar aquellas subcategorías y códigos que tenían solamente una o dos citas y que además de su baja frecuencia, no estuvieran directamente relacionados con las áreas de interés de este estudio; fusionar datos que tuvieran similitudes para robustecer algunos de los códigos o subcategorías; o bien, dividir aquellas subcategorías y códigos que abarcaban aspectos que podrían aportar mayor precisión al analizarse por separado. Este proceso de “limpieza de códigos” o de recodificación –que consistió en eliminar, fusionar, dividir o conservar los códigos y las subcategorías de la manera en que estaban (Saldaña, 2016). –, ayudó para delimitar y definir cada subcategoría y código con precisión, lo cual llevó al establecimiento de diversas reglas de codificación.

A manera de síntesis, se presenta en la figura 1 un esquema que engloba de manera general el mapa conceptual con los componentes que se consideraron en esta fase de codificación respecto al tema planes laborales y, en el Anexo 5: Manual de codificación para el tema de “planes labores”, se pueden consultar con detalle las definiciones y reglas de codificación que se siguieron en esta fase del análisis de datos.

Figura 1. Esquema/ Mapa conceptual de categoría “Planes laborales”



Posterior a esta primera etapa de codificación, se comenzó un proceso de sistematización de los datos que consistió en identificar aquellas subcategorías y códigos que parecen más prometedores en cuanto a que cuentan con el mayor número de pasajes de unidades de sentidos. Es decir, se empezaron a detectar patrones entre los relatos o narrativas que dieron los participantes. De acuerdo con Saldaña (2016), los patrones son datos que aparecen más de dos veces en una misma entrevista o en las diferentes entrevistas, y que de algún modo son indicadores que permiten hacer predicciones acerca de la manera en que viven las personas. En el caso de esta investigación, se trata de patrones que se identifican en el grupo de universitarios participantes y que dan cuenta de patrones socioculturales a diferencia de patrones personales.

Para facilitar el proceso de detección de patrones, respecto a la información que arrojó la fase de codificación y previendo la posibilidad de complementar la interpretación, se hicieron dos tipos de análisis:

1. Se elaboró el perfil general de cada participante, con el cual se pudiera detectar a simple vista la información más relevante que dio cada participante respecto a los temas de interés en esta investigación. En la tabla 6 se presenta un ejemplo de estos perfiles y en el anexo 6 se muestran los perfiles de los quince participantes en esta investigación.

Tabla 6

Ejemplo del perfil de una participante

Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
<p>Género: Femenino Edad: 22 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ingeniería en Biotecnología Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: En el ITESO, en Servicios Escolares Tiempo trabajando: 2 años Horas de trabajo: Es por temporadas, a veces 5 horas al día. Vive con: Sus papás y su hermano Religión del participante: Católica, pero hay cosas en las que no está de acuerdo Participa en actividades religiosas: Sí, misa Tiene beca: Sí, beca por papá empleado del ITESO</p>	<p>Edad de la madre: 51 Edad del padre: 53 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Trabaja en ITESO Escolaridad de la madre: Ingeniería Industrial Escolaridad del padre: Ingeniería Electrónica, Maestría en Admón. Religión de los padres: Católicos Hermanos: Uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar en investigación o en una empresa relacionada con biotecnología. Le gustaría innovar para hacer mejoras en los cuidados de los pacientes. Si no le gusta seguir en investigación, formar una empresa o productos relacionados al área médica, a los hospitales. 	<ul style="list-style-type: none"> No mencionó nada respecto a este ámbito.
Estudios después de la universidad	Plan de relaciones afectivas	Futuro no deseado	¿En dónde quisiera vivir?
<ul style="list-style-type: none"> Estudiar una maestría, ahorita tiene dos opciones, las dos están en el extranjero. El próximo semestre se irá de intercambio a Canadá y ahí es una opción para maestría. Terminaría a los 26 y ahí vería para estudiar un doctorado. Y después tal vez otro doctorado, pero eso no le gustaría mucho, y trabajar en investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> A los 30 años le gustaría casarse y a los 32 tener hijos (los hijos pueden ser un límite en su trabajo por eso quiere terminar antes todos sus estudios). Se ve con dos hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> No le gustaría salir de la universidad y no tener planes, no saber le genera estrés. No le gustaría acabar en una industria o trabajo en donde no pueda aprender, se quedaría estancada, que sea repetitivo. No le gustaría trabajar todo el día y nada más llegar a dormir y que sea algo que no le guste porque si le gusta no sería tanto sacrificio. No le gustaría que el trabajo le limite a tener tiempo con amistades y su pareja. No le gustaría estar como su mamá que se dedica a los hijos y luego crecen y ya y generas una codependencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Le gustaría irse al extranjero porque de su carrera son pocos los contratados en México. Pero también no sabe si sería capaz de separar a su familia por estar allá.
Prácticas e Instituciones	Experiencias significativas	Personas significativas	¿Por qué son significativas?
<ol style="list-style-type: none"> ITESO El laboratorio de Mi Alegría El hospital, la operaron de tres hernias Karate y ballet Petco <ul style="list-style-type: none"> ITESO, creció en ITESO, el ITESO da la mano a los demás, apoya a la sociedad, a los que tienen menos recursos: quiere tener una empresa o ejercer en una con la ideología de ayudar. Con el laboratorio Mi Alegría le gustaba experimentar El hospital, hacer modificaciones para que sea menos doloroso el tratamiento para los pacientes. Karate y ballet, ambas necesitan disciplina. Petco, como ejemplo de empresa que busca aportar a la sociedad más que generar ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> Una relación muy cercana con su abuela materna y a los 13 años su abuela recayó en su salud y fue un evento fuerte como resistía a todo lo que le hacían, aparatos no amigables para los enfermos. A los 16 años muere su abuela y no pudo entrar al hospital. A los 16 se fue al extranjero y tuvo un panorama distinto y pensó que en el futuro quiere ir al extranjero para estudiar y trabajar. A los 17 le diagnosticaron ovarios poliquísticos y averiguó que muchas mujeres los tienen, ¿por qué no hay cosas que puedan ayudar al dolor? A los 19 trabajó dando clases de inglés y se dio cuenta que no quería ser como la propietaria de ese negocio, que hacía tranzas y estaba estacionada en lo mismo. Conoció a su novio y él está en un área en donde realiza prueba de fármacos, ella pensó que tal vez ella también se va al área médica o al área vegetal, microalgas. Hubo un tiempo que se encargaba de cuidar a su hermano y dijo "hijos no", pero es diferente ya estar más grande y saber manejar un hijo cuando ya recorriste lo que quisiste. 	<ol style="list-style-type: none"> Su abuela materna/su novio Su papá/su tía materna/amiga de la infancia/la mamá de su novio Su mamá /su abuelo paterno / su abuelo materno/su amiga de la universidad 	<ul style="list-style-type: none"> La enfermedad de su abuela la hizo ver las cosas que quería mejorar y evitar le pasen a alguien/su novio le encanta la ciencia y quiere que a ella le guste su área de la misma manera. Su papá le apoyaba a que las actividades no solo eran de hombres, videojuegos o la ciencia/ su tía la ha apoyado mucho, es muy independiente/su amiga de la infancia la inspira, es muy movida/la mamá de su novio, la inspira en lo laboral y en lo sentimental, es un ejemplo de cómo esto se puede combinar. Su mamá, es lo que no quisiera ser. Se dedicó a los hijos, no buscó trabajos, no buscaba crecer. Fue la que menos me animó a la carrera. Es más del área de machismo, le comenta que su hermano va a tener mejor puesto... /su abuelo paterno se iba cambiando de trabajo, nada estable, no le gusta ese patrón/su abuelo materno muy trabajador y no se detiene, sigue trabajando en derecho/su amiga de la universidad se emociona por la ciencia.

3. Un segundo análisis que se realizó para detectar patrones socioculturales consistió en hacer concentrados de los datos que también a primera vista, permitiera identificar cómo a través de los diferentes casos se manifiestan experiencias, prácticas, relaciones interpersonales, planes laborales etc., similares. A continuación, en la tabla 7 se puede observar un ejemplo del concentrado que se utilizó para detectar patrones en el análisis de la información relacionada con las experiencias significativas de los participantes. En este concentrado se presenta en las celdas blancas, el número de citas que dio cada participante respecto a las subcategorías incluidas, para el caso de este ejemplo, en la categoría de experiencias significativas con relación a los planes laborales a futuro. Además, junto con el número del participante se colocó una “M” de mujer o una “H” de hombre para indicar el género, lo cual también permitió detectar algunos patrones interesantes que se presentaron ya sea en las mujeres o en los hombres. Este tipo de concentrados se incluyen en el apartado de resultados para apoyar la explicación de lo encontrado en cada categoría y subcategoría analizada.

Tabla 7

Concentrado de la categoría “Experiencias significativas”

Experiencias	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Que denotan interés desde la infancia, fuera del ámbito escolar	1		2	2	1		2	1		1	2	1	5	1	1	12	20
Escolares preuniversitarias		3	2	1	5	1	4	2	5	7	3		1		2	12	36
Escolares universitarias	2	4	3	3	5			3	8	2	1	1	1	1	4	13	38
De dificultades por enfermedad, pérdidas o problemas con la economía		1	1			1			1		1	4				6	9
Relacionadas con admiración hacia otras personas			1	1				2	1			1	1		1	7	8

Relacionadas con viajes	1				4		1					1		3		5	10
																Total:	121

Análisis de los materiales gráficos.

El mapa relacional y la línea temporal que forman parte de los instrumentos de esta investigación consisten en imágenes y texto. A continuación, se presentan algunos ejemplos de este tipo de datos obtenidos en el estudio piloto (Ver figura 2 y 3):

Figura 2. Ejemplo de representación gráfica “mapa relacional”

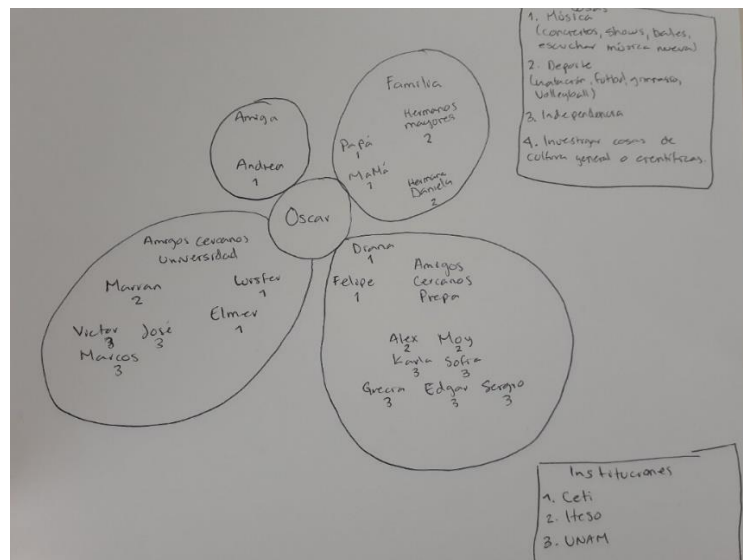
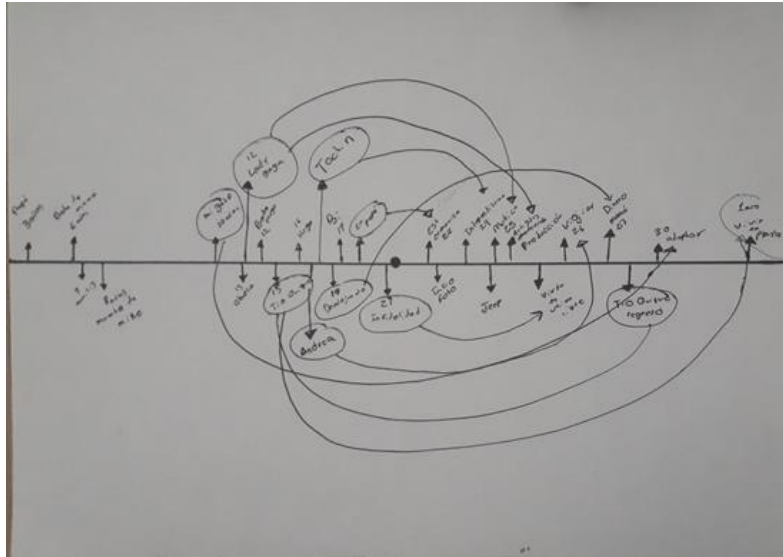


Figura 3. Ejemplo de representación gráfica “cronograma” o “línea temporal”



El material transcrito referente a los materiales gráficos forma parte del contenido de las transcripciones de las entrevistas, por lo que se sistematizó siguiendo el análisis descrito en el apartado de análisis de materiales transcritos. Además de esto, cada uno de los gráficos obtenidos se analizó a partir de ciertos pasos particulares para cada uno de ellos.

Los gráficos de los mapas relacionales se sistematizaron a partir de un análisis descriptivo. A continuación, se explica en qué consistió este tipo de análisis:

1. Enlistar quiénes son las personas significativas en tanto que se relacionan con los planes laborales a futuro que tiene cada uno de los participantes, de acuerdo con el rol que desempeña cada persona (“mamá”, papá”, “papás”, “hermana mayor”, “hermanos”, “primos”, etcétera);
2. Asignar a cada persona la categoría de “relación interpersonal significativa en torno al plan laboral” y la subcategoría que le corresponda, por ejemplo: “familia nuclear”, “familia extensa” etcétera.

3. Decidir si para ciertas subcategorías sería importante distinguir entre diversos códigos. Por ejemplo, en la subcategoría “familia nuclear”, podría ser importante distinguir con un código particular al papá o a la mamá, para identificar cuál de los padres tiene un papel más significativo en torno a los planes laborales a futuro que tienen los estudiantes.
4. Identificar el nivel de importancia que tiene cada persona, a partir del número que le asignó el participante;
5. Comparar la información que arroje la codificación del material gráfico con la información arrojada por la codificación del material transcrito; esto para cada uno de los participantes, y también de manera global.
6. Revisar cuáles son las subcategorías que se repiten con mayor frecuencia en los mapas relacionales de los distintos participantes; y,
7. Analizar las similitudes y diferencias en tanto a las jerarquías de significancia asignada a las distintas personas, en los mapas relacionales de los distintos participantes.

Estos siete pasos también se siguieron para analizar la información que arrojan los mapas relacionales en cuanto a las prácticas socioculturales significativas para los participantes, que se relacionan con sus planes a futuro en el ámbito laboral.

Para el caso de las representaciones gráficas obtenidas con la técnica del cronograma o “línea temporal”, el análisis de los datos consistió en codificar cada una de las experiencias de vida significativas y de los planes a futuro que señaló cada participante en la línea temporal, en lo cual se identificaron subcategorías emergentes y códigos que coinciden con aquellas generadas en el análisis de los materiales transcritos. Además de este análisis, se analizó de manera descriptiva la información que arrojó la técnica del cronograma con relación a las edades o periodos de vida en donde los participantes ubicaron las experiencias significativas en torno a sus planes laborales y a

su vez, respecto al futuro proyectado, las edades o periodos de vida en los que los jóvenes sitúan la realización de sus planes laborales.

Triangulación de los datos.

Los datos provenientes de las distintas técnicas utilizadas –entrevistas semiestructuradas, “línea temporal” o cronograma y mapa relacional–, se triangularon para determinar su convergencia, sus diferencias o para combinarse y complementarse (Creswell, 2009; Denzin y Lincoln, 2018); y de esta manera tener respuestas complejas y completas para cada una de las preguntas de investigación.

La triangulación de los datos y de las fuentes se realizó en tres momentos distintos:

1. En las entrevistas con los participantes hubo una primera triangulación de técnicas dado que los instrumentos no se aplicaron de manera separada, sino que estuvieron engarzadas las temáticas abordadas en las entrevistas semiestructuradas junto con la aplicación de las dos técnicas visuales: “cronograma o línea temporal” y “mapa relacional”. De esta manera no se obtuvieron datos independientes de cada instrumento, sino que se obtuvieron de manera conjunta.
2. Las transcripciones es otra de las maneras en que se están triangulando los datos en esta investigación, dado que estas contienen datos provenientes de cuatro fuentes distintas: entrevistas semiestructuradas; cuestionario sociodemográfico; línea temporal; y, mapa relacional.
3. En tercer lugar, una vez que se terminó el proceso de codificación tanto de los materiales transcritos como de los materiales gráficos del “cronograma o línea temporal” y del “mapa relacional”, se compararon las subcategorías y códigos resultantes del proceso de análisis, para confirmar los hallazgos encontrados entre las diversas técnicas o para complementar la

información arrojada por cada una de ellas; lo cual abonará a la contextualización y profundización de los datos al momento de interpretar los resultados de esta investigación. Así, por ejemplo, para analizar la categoría de las prácticas significativas se analizó la información que dio cada participante en: las dos entrevistas semiestructuradas; la aplicación específica del “mapa relacional” (incluida en la segunda entrevista); y, el esquema del mapa relacional que dibujó durante la segunda entrevista. De esta misma manera se analizó también en todo el *corpus* de datos, la información relacionada con cada una de las demás categorías.

4. Finalmente, la información que se describe en el apartado de resultados proviene de la aplicación de las diferentes técnicas aplicadas en este estudio, y también se incluyen tablas con concentrados de datos provenientes de los distintos instrumentos; por ejemplo, los perfiles de cada uno de los entrevistados en donde se integra toda la información obtenida para cada participante (Ver Anexo 6).

Capítulo 4. Resultados

En este apartado se presentan en primer lugar las características generales de los estudiantes que participaron en esta investigación, las cuales se obtuvieron con el cuestionario sociodemográfico aplicado como parte de la primera entrevista. En un segundo momento, se muestran los resultados de la codificación a partir de un primer análisis, en una secuencia intencional que responde a las preguntas de investigación. Para cada pregunta de investigación se identificaron una categoría principal y distintas subcategorías emergentes, las cuales se describen como resultados, junto con el sentido o significado de cada una de ellas de acuerdo con los relatos de los participantes. Además, se indica el número de participantes que aportó información con relación a cada subcategoría con el objetivo de identificar patrones o tendencias de respuesta relacionados con las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que repercuten en los planes a futuro que tienen los jóvenes participantes en el ámbito laboral, y en la orientación de estos planes hacia el beneficio personal y/o social. En la parte final se presentan los resultados de un último análisis comparativo e integrativo de los perfiles de los estudiantes entrevistados, a partir del cual se generaron un modelo de la trayectoria laboral que visualizan los participantes para su futuro, y tres modelos o prototipos de participantes, relacionados con el tipo de beneficio que buscan con sus planes laborales.

Características generales de las y los participantes

Los datos detallados respecto a las características sociodemográficas de los participantes en este estudio se presentan en el Anexo 4. En este apartado, de manera general, se exponen los resultados principales respecto a las características generales de las y los estudiantes participantes en esta investigación. Esta información se usará también en la interpretación de los resultados, en

el sentido de que se pudieran relacionar las condiciones y características personales, familiares y contextuales de los participantes con algunas de las categorías y subcategorías relativas a los planes laborales, las experiencias, las prácticas socioculturales, etc.

Los estudiantes entrevistados fueron 15, 6 mujeres y 9 hombres, con un rango de edad entre los 20 y 23 años (\bar{X} = 21.5 años). Todos los participantes tienen más de quince años viviendo en contexto urbano, principalmente en la zona metropolitana de Guadalajara o en el municipio de Zapopan, Jalisco, que constituye una de las zonas conurbadas de Guadalajara.

Durante su participación en el estudio seis de los participantes estaban cursando carreras pertenecientes al área de ciencias exactas y tecnológico-industriales; cinco en carreras del área humanística y de ciencias sociales; y, cuatro en programas del área administrativa y financiera. Siete de los estudiantes estaban en sexto semestre; tres en octavo; dos en séptimo; y dos en quinto semestre –por cambio de carrera–. Todos los participantes tenían mínimo seis semestres estudiando en el ITESO y les faltaba de nueve meses a dos años y medio para terminar la universidad. Nueve de los participantes cuentan con algún tipo de beca o apoyo económico para pagar su universidad, cuatro no cuentan con ningún apoyo o crédito, y dos tenían beca, pero ya no la tienen.

Catorce de los quince participantes trabajan con horarios y días variables, algunos por temporadas solamente o solo los fines de semana; otros, dos horas diarias o hay quienes, hasta seis u ocho horas al día, pero solo ciertos días. La mayoría no tiene un horario fijo en sus empleos lo cual les permite combinar sus actividades laborales y escolares.

Todos los participantes viven en el hogar familiar; doce de ellos con su papá y su mamá y tres solamente con la mamá. Doce de los participantes tienen de 1 a 5 hermanos o medios hermanos. Tres de los participantes no tienen hermanos ni medios hermanos.

En cuanto al origen de la madre de los participantes, doce de los quince participantes comentaron que su mamá proviene de un contexto urbano como la ciudad de Guadalajara (8), Ciudad de México (3) y Mexicali (1). Respecto al origen del padre de los participantes, hay más variedad de lugares de origen, cinco provienen de Guadalajara; uno de Tonalá, zona conurbada a Guadalajara; y, nueve padres de diferentes estados y ciudades de la República Mexicana (San Luis Potosí; Chihuahua; Tamaulipas; Monterrey; Culiacán; CDMX; Ciudad Guzmán; San Juan de los Lagos).

El promedio de edad de la madre de los participantes es de 52.9 años y el de los padres de 55.6 años. La ocupación que predomina entre las madres de los participantes es de “ama de casa”, para el caso de doce de las quince madres de los participantes; aunque algunas mamás, cuatro de ellas, además de ser amas de casa también tienen alguna actividad comercial que les genera algún tipo de ingreso. Para el caso de los padres de los participantes, dos de los padres están jubilados, uno falleció y el resto se encuentra laboralmente activo en diversas áreas principalmente industriales o comerciales.

En cuanto al nivel de escolaridad de las madres y padres de los participantes, se observa que diez de las madres tienen una licenciatura terminada y una más está cursando actualmente una licenciatura. En cuanto al resto, dos madres de los participantes tienen la secundaria terminada, una tiene secundaria con carrera técnica y otra preparatoria con un curso de secretaria. Al comparar los datos de las ocupaciones de las madres y su nivel de escolaridad, se observa que diez de las madres que tienen una licenciatura terminada se dedican a ser amas de casa. Este dato contrasta con los planes laborales que tienen las participantes de este estudio, en donde se observó que ninguna de las participantes quiere dedicarse solamente al hogar o a ser ama de casa; inclusive a algunas de ellas les inquieta pensar cómo van a poder organizarse de manera que, aunque tengan hijos puedan

seguir trabajando en algo relacionado con su profesión. Algunas también señalan que no quieren “estar como” sus mamás porque vieron que ellas dejaron de lado los sueños o intereses de desarrollo profesional que tenían.

El nivel de escolaridad de los padres de los participantes es de nivel licenciatura para nueve de ellos, tres de nivel posgrado, dos de secundaria terminada y uno preparatoria técnica terminada. Se puede observar que, a diferencia de las madres de los participantes, tres de los padres cuentan con estudios de posgrado. Estudiar un posgrado, según se constata en las entrevistas con los participantes, es una de las aspiraciones que predominan dentro de los planes de los jóvenes entrevistados para este estudio, independientemente del género de los participantes.

Otro dato obtenido fue el grado de estudios de los abuelos paternos y maternos de los participantes, esto con el objetivo de revisar alguna posible influencia para los participantes en el ámbito laboral u ocupacional que viniera de alguna tradición familiar. Sin embargo, se observó que la mayoría de los participantes no sabía con claridad el grado de estudios que tienen o tuvieron sus abuelos y recuerdan aspectos generales como que se dedicaron al campo, al rancho o a mantener a sus hijos. En cuanto a escolaridad de licenciatura terminada, que se haya reportado con claridad y certeza, únicamente se tiene el dato de tres abuelos paternos; una abuela paterna; cuatro abuelos maternos; y, una abuela materna. Sin embargo, no hay similitud entre la carrera profesional que estudian los participantes y la información que se sabe respecto a los estudios de los abuelos.

La información obtenida respecto a las ciudades de origen y nivel educativo de padres y abuelos refleja que la mayoría de los participantes provienen de familias que hasta apenas hace una generación se ubicaron en un contexto urbano, lo cual puede tener implicaciones en cuanto a sus prácticas culturales, valores familiares, etcétera.

Por otra parte, se indagó la religión de los padres y de los participantes, dato que en algún momento podría estar relacionado con el interés que tuvieran los participantes respecto a querer contribuir de alguna manera en beneficio de la sociedad o de algún grupo de personas. Al respecto se encontró que trece de los quince participantes consideran que sus padres son católicos y dos que al menos su papá sí lo es. Sin embargo, siete de los participantes especificaron que, aunque sus padres son católicos ellos no son practicantes o no son tan apegados al catolicismo.

En cuanto a la religión personal de los quince participantes, 2 se consideran católicos; 6 católicos, pero no practicantes; 3 agnósticos; 3 no católicos o sin religión; y, 1 escéptico. En cuanto a la participación en actividades religiosas, nueve de los quince participantes no participan en ninguna actividad; 4 de los jóvenes van a misa de vez en cuando; uno va a un templo y organiza un retiro para jóvenes; y un joven participa en voluntariados que organiza el Centro Universitario Ignaciano del ITESO.

Después de exponer la información sociodemográfica que ayuda a conocer el contexto general de los participantes en este estudio, a continuación, se presentarán los resultados del análisis del proceso de sistematización y codificación de los datos, a partir de las categorías principales que guiaron esta investigación.

Categoría 1: Planes a futuro en el ámbito laboral

Esta categoría se refiere a las ideas, proyectos, intenciones o acciones, que se piensan hacer para obtener remuneración económica; un trabajo u ocupación en términos de empleo, negocio o fuente de ingresos para la subsistencia o como medio de valerse por sí mismos, etcétera.

La información codificada en esta categoría ayudará a responder la primera parte de la pregunta de investigación de ¿cuáles son los planes a futuro que tienen los estudiantes

universitarios en el ámbito laboral y de qué manera se orientan prevalentemente hacia el beneficio personal o social? Los datos resultantes sentarán la base para la comprensión de las respuestas a las demás preguntas de investigación.

Antes de presentar los resultados de esta primera categoría, es importante aclarar que a lo largo de toda la sección de resultados se presentarán tablas que sintetizan los datos obtenidos para cada una de las categorías de análisis, las cuales en general se explicarán de la siguiente manera (ver tabla 8):

1. En la columna principal de la izquierda se mostrará el nombre de la categoría de análisis; por ejemplo, en este caso los tipos de planes laborales;
2. En las columnas subsiguientes se mostrará el número de cada uno de los participantes acompañado por una “M” de mujer o por una “H” de hombre, para indicar el género del participante.
3. Las casillas en blanco corresponderán al número de menciones o citas que cada participante hizo respecto a la categoría analizada; en este caso el tipo de plan laboral.
4. En una lectura de forma horizontal se puede identificar la coincidencia o divergencia entre los entrevistados para cada categoría analizada, en este caso para el tipo de plan laboral, por el número de menciones que cada entrevistado hace al respecto.
5. En una lectura vertical por cada columna indica para cada entrevistado, cómo combina, en este caso, sus planes laborales. Por ejemplo, a la participante 1, le interesa emplearse, pero no un trabajo independiente, tener un negocio propio secundario, tener un puesto de liderazgo, que su empleo sea dinámico y trabajar a la vez que realiza la carrera.

Tabla 8

Concentrado de la categoría “Tipo de planes a futuro en el ámbito laboral”

Plan laboral	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Empleado	3	3	2	3	1	3			1	3	3	1	3	1	6	13	33
Trabajo independiente				3		3	1	7	1			1	1		2	8	19
Negocio propio secundario	2	1	3		1											4	7
Puesto de liderazgo	1	1											1			3	3
Empleo dinámico	1	1		2				1	3		1	1	4			8	14
Durante la carrera	4	2				2					2		1		2	6	13
Trabajar en otra ciudad del país o en el extranjero		2	1	1	2			2		4		2	4	4		9	22
*H= hombre M= mujer																Total:	111

A continuación, se detalla cada subcategoría de los planes laborales que tienen los participantes.

Emplearse en una empresa o institución.

Como parte de sus planes laborales a futuro, 13 de 15 participantes (5/6 mujeres y 8/9 hombres) señalaron que quieren trabajar en una empresa, en alguna institución o en algún trabajo que sea estable y quieren que este empleo sea de una actividad directamente relacionada con su carrera profesional; esto se ejemplifica en la siguiente cita:

[...] desde que yo supe que quería estudiar ingeniería electrónica, también supe que quería trabajar en INTEL. Pues me dije ¡guau! Está muy padre; en innovación me han dicho que está muy pesado pero que pagan muchísimo. ¡Ah qué padre! ¿Por qué no? Ya ahorita he estado más tranquilo porque tengo varios compañeros que están trabajando en INTEL, otros están trabajando aquí enfrente en HP, que es una empresa encargada de circuitos [...] (Estudiante de Ingeniería Electrónica).

Por otra parte, algunos de los participantes señalaron que tener un trabajo estable en alguna empresa es solamente el inicio de su trayectoria laboral. Señalan que al inicio pueden trabajar en algún lugar, aunque no les agrada tanto o, aunque la empresa no sea afín con sus valores sociales, ya que esto les ayudará a adquirir experiencia y recursos económicos para, posteriormente, comenzar a realizar otros proyectos laborales o de vida de forma más independiente. A continuación, se presentan un ejemplo de lo mencionado por los estudiantes:

Y aparte pues yo no me veo trabajando en una empresa, por ejemplo, se le llama arquitecto de redes [...] yo trabajando en una empresa así, siento que estaría abonando a las empresas que son multimillonarias, que lo único que estoy haciendo es ofrecer un servicio para que esas empresas sigan operando, cuando yo sé que a veces es poco ético el trabajo que hacen, es algo que no me parece, que contaminan, que hacen mucho daño, porque son empresas muy grandes y con mucho poder entre comillas, pues no me gusta como irme por la línea donde voy a estar ganando muy bien, pero sirviendo de esa manera a empresas que no van con la visión que yo tengo. Entonces, después de un tiempo de trabajar en eso, quiero enfocarme ya a con mis recursos económicos, si es que me va bien y con mis intereses y mis conocimientos a hacer algo más disruptivo hacia ese tipo de empresas. Tienes que apoyar un poquito, porque no puedes comer del aire, pero no me gusta. (Alumno de Ingeniería en Seguridad Informática y redes).

De esta manera, y como se verá también en la siguiente subcategoría, 8 de los 13 participantes que quieren un trabajo estable en alguna empresa al inicio de su trayectoria laboral, también quieren, en algún momento de su vida, trabajar de manera independiente sea en su propio negocio o en algún negocio familiar.

Trabajar de manera independiente o en un negocio familiar.

Ocho estudiantes (3 mujeres y 5 hombres), es decir poco más del 50%, mencionaron que en sus planes laborales está el trabajar de manera independiente, como *FreeLancer*, tener uno o varios negocios propios, innovar con algún negocio o acción laboral diferente a los existentes, o trabajar en un negocio familiar. A continuación, se presenta un ejemplo de lo que dijo uno de los participantes:

Me imagino a... cosillas así que me propongan mis amigos, cosas que se nos ocurran; que hay que vender esto... ¡Ah! O no sé, que hay que invertir en esto o que salió esta oportunidad de comprar esto para... lo que sea. Pero tener ese chip como de estar invirtiendo para generar para un futuro [...] A los 30 tener varios negocios diferentes, ya haber tenido como sembrado varios negocios diferentes y considerarme económicamente rico [...] tener suficiente solvencia para una casa bonita, carros de lujo, viajar en cosas de lujo [...] a los 33 jubilarme y dedicarme solo a recibir dinero de mis rentas y negocios. (Alumno de Administración Financiera).

Por otra parte, un dato que llama la atención es que dos alumnos muestran cierta ambivalencia respecto a emprender un negocio propio, por un lado, reconocen que sería algo muy bueno, pero también saben que esto implica gran esfuerzo y una carga de trabajo que no están seguros de querer hacer. Al respecto un alumno comentó:

También pudiera ser un emprendimiento o algo por el estilo, nada más ahí el detalle viene precisamente la otra, que un emprendimiento te va a tomar, te va a consumir mucho tiempo, al menos en lo que se estabiliza y empieza a dar de sí mismo, que ya poco a poco, puedes empezar a meter a otra gente que ya le empieza a navegar ahí. También por eso, en parte sería como otra opción, pero... (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

Desempeñar un puesto de liderazgo.

Tres estudiantes (2 mujeres y 1 hombre) mencionaron que en sus planes laborales está el llegar a desempeñar algún puesto directivo, gerencial o algún tipo de liderazgo dentro de la empresa o institución en la que trabajen. Por ejemplo, una alumna de Relaciones Industriales comentó: *“En algún momento quiero estar en una gerencia o... o ser parte del equipo de Recursos Humanos, pero ya como en el puesto más alto”*.

Tener un empleo dinámico.

Ocho estudiantes (5 de 6 mujeres y 3 de 9 hombres) quieren tener un trabajo en el que puedan abarcar varias áreas, aprender diversas cosas; es decir, que implique una actividad versátil, variada, dinámica haciendo énfasis en el interés de que no sea monótona y de no estar en una posición de “Godín”, refiriéndose con esto a hacer un trabajo rutinario y “de escritorio”. Es decir, quieren que el empleo sea dinámico no solamente en cuanto a la diversidad de áreas sino también que implique estar en movimiento físicamente. Esto se ejemplifica con el siguiente comentario:

Pues, creo que primero es como una cuestión de... de libertad, siento que mis proyectos se basan mucho en yo andar con la iniciativa, yo andar haciendo cosas, definitivamente no me veo con el trabajo “Godín”, de ir a hacer todos [los días] lo mismo, estar frente a una máquina... escribiendo la misma cosa 20 mil veces, sino [hacer] cosas que sean cada día una experiencia distinta (Alumno de Ciencias de la Educación).

Tener un negocio propio que responde a un interés secundario y no al área profesional principal.

Cuatro estudiantes (2 mujeres y 2 hombres) quieren poner un negocio que responda a un interés secundario o diferente a la principal área laboral. Algunos lo comentan como un sueño a

realizar además de sus metas laborales relacionadas directamente con su profesión. Por ejemplo: quieren poner una cafetería, un lugar de repostería, un bar, un restaurante, una florería, etcétera. Al respecto, uno de ellos señaló:

[...] me gustaría poner un bar. Yo he trabajado de mesero y a mí me gusta mucho la cerveza artesanal. Estoy como muy metido en ese mundo y de alguna forma me gustaría, quizás, tener mi propio negocio de cerveza. Y aunque no tenga tanto qué ver con mi carrera y pues no es mi área, pero me interesa (Alumno de Ingeniería en Nanotecnología).

Trabajar en otra ciudad del país o en el extranjero.

Nueve de los participantes (3/5 mujeres y 6/9 hombres) comentaron que quieren trabajar en otra ciudad del país o en el extranjero. De estos, dos comentaron que en la CDMX o en otra ciudad del país, y siete que en algún lugar del extranjero principalmente en algún país de Europa o de Asia y una alumna en New York. El deseo de trabajar fuera de Guadalajara está motivado por diversas razones: para buscar mejores oportunidades laborales; conseguir un trabajo relacionado con el área de su interés debido a que en México su campo de trabajo está poco desarrollado; alejarse de la difícil situación que se vive en México; vivir en un país primermundista; mejorar el currículum y después regresar a México. Por ejemplo, un participante mencionó:

Me gustaría laborar en el extranjero, que es a lo mejor algo que puede pasar, algo muy factible, por el hecho de que no hay tanto campo de trabajo aquí en México. A lo mejor a mis 27 años, laborar en el extranjero [...] a lo mejor ir a Holanda o algún país de Sudamérica [...] (Alumno de Ingeniería en Nanotecnología).

A veces el plan de irse al extranjero no es por tiempo indefinido, sino que comentan que tienen planes de regresar a México o bien de “ir y venir” del país. Al respecto, dos participantes señalaron:

Sé que en mi carrera ahorita muy pocos somos contratados aquí y no está muy desarrollada la biotecnología aquí, entonces sí me gustaría que fuera en otro país, no sería quedarme allá para toda la vida, (risa) Pues... dependiendo. Si veo que sí me gusta y todo, pero hay muchas cosas que me gustan de aquí. No sé, como que separar toda la familia para estar allá, no sé si sería capaz. (Alumna de Ingeniería en Biotecnología).

Trabajar durante la carrera.

A partir de los datos sociodemográficos se observó que 13 de los quince participantes tienen alguna actividad laboral en la actualidad, y uno estaba por empezar a trabajar, días posteriores a la entrevista. Además de este dato, como parte de sus planes laborales a futuro, 6 de los participantes (3 mujeres y 3 hombres) señalaron querer conseguir un trabajo distinto al actual antes de terminar su carrera universitaria, en el cual pudieran comenzar a adquirir experiencia y que sea un empleo que no requiera mucho tiempo para poder combinar trabajo y estudio. Por ejemplo, una alumna mencionó:

Lo que yo tengo planeado es que más adelante, en la carrera, cuando vaya en... 8° semestre, meterme a trabajar a un kínder de auxiliar, porque no tengo el tiempo completo para trabajar de maestra y aparte voy agarrando experiencia, porque no tengo experiencia con niños. (Alumna de Ciencias de la Educación).

Categoría 2: Experiencias significativas que contribuyen a la configuración de los planes laborales

Una de las categorías principales identificadas en este estudio es la que se denominó “experiencias significativas con relación al plan laboral”. Los contenidos incluidos en ella ayudarán a responder la pregunta de investigación de ¿cuáles son las experiencias a lo largo de la vida de estudiantes universitarios que resultan significativas para ellos en torno a sus planes a futuro en el ámbito laboral, y de qué manera los significados de estas experiencias se relacionan con la configuración de esos planes?

Esta categoría incluye los relatos o menciones acerca de las vivencias del pasado o del presente de los participantes, que ellos consideran importantes, valiosas o influyentes, en tanto que las relacionan con sus planes laborales a futuro; y con la orientación de esos planes hacia un beneficio personal y/o social.

En la tabla 9 se muestra que las experiencias más relevantes en cuanto a la frecuencia en que fueron mencionadas son aquellas que se relacionan directamente con los contenidos escolares, tanto previas a la universidad como durante los años universitarios, pero de igual manera son significativas las experiencias de la infancia que denotaron interés hacia el campo del trabajo al que ahora se enfocan.

Tabla 9*Concentrado de la categoría “Experiencias significativas”*

Experiencias	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Que denotan interés desde la infancia, fuera del ámbito escolar	1		2	2	1		2	1		1	2	1	5	1	1	12	20
Escolares preuniversitarias		3	2	1	5	1	4	2	5	7	3		1		2	12	36
Escolares universitarias	2	4	3	3	5			3	8	2	1	1	1	1	4	13	38
De dificultades por enfermedad, pérdidas o problemas con la economía		1	1			1			1		1	4				6	9
Relacionadas con admiración hacia otras personas			1	1				2	1			1	1		1	7	8
Relacionadas con viajes	1				4		1					1		3		5	10
*H= hombre M= mujer																Total:	121

A continuación, se explica en qué consiste cada una de las subcategorías que dan cuenta de las experiencias que resultaron significativas para los participantes, y cada una de ellas se ejemplifica con al menos una cita de las experiencias relatadas por los estudiantes.

Experiencias que denotan interés desde la infancia, fuera del ámbito escolar, hacia cierta área profesional o laboral.

Esta subcategoría se refiere a los relatos del pasado de los participantes que indican que desde niña o niño mostraron cierto interés por aquello que le gustaría realizar en su futuro en el ámbito laboral. En total fueron 12 los participantes (5 mujeres y 7 hombres) que narraron experiencias de su infancia que relacionaron con sus planes en el ámbito laboral. En cuanto a este tipo de experiencias, siete participantes (3 mujeres y 4 hombres) comentaron que en la infancia

tenían ciertas características, habilidades o intereses respecto al área al que se quieren dedicar profesionalmente. Por ejemplo, un estudiante de Ingeniería en Nanotecnología comentó:

Me gustaba meterme en esto de desarmar sin tener idea de lo que iba a pasar, o que me interesaba siempre por cosas que había en la casa que a lo mejor a mi edad no tenían tanto sentido, como... cómo funcionaba la tele o cómo funcionaba la radiograbadora, o por qué el disco se ve así de bonito, siempre tuve como interés por cosas que... que se explican con física o que son cosas de la vida cotidiana, pero que no sabemos exactamente cómo funcionan. Como de ahí empezó a nacer mi gusto por la física.

Otras de las experiencias comentadas por cinco participantes (3 mujeres y 2 hombres), hacen referencia a que su experiencia con cierto juguete, juego, objeto, diploma, adorno, fue significativo en tanto que, de alguna manera les sirvió de inspiración para jugar con una temática relacionada a los intereses que mostraron a futuro en su selección profesional y posteriormente, en el área laboral en la que se quieren desempeñar. Por ejemplo, una estudiante de Ingeniería en Biotecnología comentó:

Cuando yo estaba chica, tenía el laboratorio de Mi Alegría y me gustaba que podía experimentar, que podría aprender cosas nuevas, no tanto el área Química, porque mi mamá no me dejaba utilizar, como que nada más lo sencillo y mezclar, las cosas grandes no me dejaban; y como que eso causó frustración en mí, de que yo quiero aprender y no puedo, pero había cosas que sí me dejaban, en especial mi papá, tenía un pez, y ya cuando murió lo abrí, porque quería ver cómo funcionaba, y mi papá siempre me apoyó: “Bueno ¿quieres abrirlo? Te acompaño vamos a ver qué”.

Por otra parte, con relación a esta subcategoría, dos estudiantes varones comentaron experiencias de su infancia que contribuyeron con su sensibilidad frente a ciertas dificultades y con el interés de poder aportar algo al respecto. Por ejemplo, un estudiante de Ingeniería Financiera que estudió también unos semestres de Ingeniería en Sistemas Computacionales comentó que tiene el plan de desarrollar aplicaciones que sean útiles para resolver ciertas problemáticas, además de trabajar en el área de la Ingeniería Financiera. Él comentó:

Cuando tenía 7, una niña estaba llorando afuera de mi casa cuando estaban pasando carros porque se le perdió su perrito y estaba llorando, así que [...] pensé en crear una aplicación de eso que tu pudieras como poner “se me perdió mi perrito aquí” y todos los que tuvieran la aplicación lo vieran y [...] ese es mi plan a ratitos.

Otro punto interesante es que hay participantes que identifican una experiencia específica en su infancia que les quedó grabada en su memoria y que relacionan de alguna manera con los intereses que tienen a futuro en su ámbito profesional o laboral; por ejemplo, una estudiante de Publicidad y Comunicación Estratégica relata a propósito de una experiencia que tuvo cuando ella tenía 8 años:

Mi mamá tiene una amiga que es publicista y un día me acuerdo de que fui a la primera comunión de su hija y me gustaron mucho las invitaciones, y yo dije “me gustaría hacer esto o dedicarme a esto” porque yo soy muy manual, de dibujar y todas esas cosas, y sí recuerdo que cuando vi las invitaciones y ya me dijo la mamá “¡Ah! Sí, yo las hice, es que estudié publicidad y hago estas cosas”.

Experiencias escolares preuniversitarias.

Esta subcategoría incluye a las experiencias en el ámbito escolar del pasado de los participantes (del kínder, la primaria, la secundaria y la preparatoria), que están relacionadas con sus planes laborales a futuro. En total fueron 12 (4 mujeres y 8 hombres) de 15 participantes, los que relacionaron de algún modo este tipo de experiencias con sus planes laborales.

En su mayoría, las experiencias en el ámbito escolar preuniversitario que reportaron los participantes se refieren a experiencias que tuvieron durante la preparatoria y, en segundo lugar, durante la secundaria. Aunque también hubo participantes (tres mujeres) que hablaron de experiencias de la primaria e incluso un participante varón habló del kínder.

En cuanto al tipo de experiencias, sobresalen las situaciones que de alguna manera les ayudaron a elegir su carrera profesional a partir de la cual consideran que pueden realizar sus planes laborales a futuro. Al respecto, se relataron experiencias del ámbito escolar como asistir a orientaciones vocacionales en la preparatoria u orientaciones y estancias profesionales que ofrecía la universidad que les interesaba (cinco participantes); por ejemplo:

No fue hasta que, a mi escuela, a la preparatoria viniera una presentadora de las estancias de verano y ya me metí a varios talleres y en uno de ellos era el taller de agenda electrónica. Y pues ahí supe que... sabía que iba a ser por el área de sistemas o algo por el estilo, de la secundaria, pero apenas hasta ese taller, tuve la visión de lo que me iba a gustar. (Alumno de Ingeniería en Electrónica).

También diez participantes reportaron como significativos ciertos trabajos escolares; proyectos de investigación; actividades escolares como concursos académicos; y, ciertas clases, sobre todo durante la secundaria y la preparatoria; este tipo de actividades los inspiró de alguna manera en su elección de carrera. Por ejemplo, unos de los participantes señalaron:

En tercero de secundaria, entonces sí... gracias a la tarea de un profesor, estábamos haciendo un proyecto, que trataba del plan de vida y nos pidió [...] escoger las 3 carreras que más nos llamaran la atención [...] según yo iba a ser ingeniero en sistemas [...] creo que, si no hubiera sido por esa actividad, no me hubiera preocupado, y me hubiera pasado yo creo que tal vez lo que a muchos que ya están en quinto o sexto semestre de la prepa y no saben siquiera qué estudiar. (Alumno de Ingeniería en Electrónica).

[En la prepa] me pasaba muchísimo con mis maestros. Entonces era como: “¿Cómo puedes tener esa forma de enseñar? Se debería de poder hacer algo mejor”. Y en parte, yo querer dar clases y en parte pensar en el cómo podemos evitar que haya gente dando clases de esta forma que no me gusta. Empecé a decantarme más por la educación. (Alumno de Ciencias de la Educación).

Como se puede ver en la última cita del comentario que dio un alumno de Ciencias de la Educación, no solamente las experiencias escolares satisfactorias inspiran a algunos jóvenes respecto aquello a lo que quieren dedicarse, sino que también hay experiencias no gratas, como las clases que relata este participante, que los motivan a querer hacer algo diferente y esto puede orientar alguno de sus planes profesionales y laborales a futuro. Esto también se puede observar más adelante cuando se relatan cómo algunas experiencias de dificultades en diversos ámbitos de la vida a veces inspiran las inquietudes laborales que tienen algunos jóvenes.

Por otra parte, dos estudiantes comentaron que recuerdan ciertas sugerencias o consejos que les daban durante la secundaria y preparatoria, respecto a que es importante que estudien algo que “en el futuro te dé de comer, no algo que te guste” o bien, de forma contraria, “fíjate en lo que hacías mucho de pequeña [...] lo que te guste mucho”. Respecto al primer consejo, la estudiante

no lo siguió, dado que decidió elegir una carrera basándose en su gusto y no “en que le dé de comer”; y, en cuanto a la segunda sugerencia, la otra estudiante comenta que esto le ayudó a reflexionar cuáles eran sus intereses y gustos desde pequeña y a partir de esto se orientó para elegir su carrera profesional.

Otras de las experiencias relatadas por dos estudiantes varones, tienen que ver con que en el ámbito escolar se reforzó la percepción de sí mismos como hábiles para cierta área, en específico, para las matemáticas. En cuanto a esto, un estudiante de Ingeniería Financiera señaló:

Como era bueno en matemáticas, algunos maestros me pedían que le ayudara a mis compañeros. Una vez el maestro, tuvo la idea de: “¿Quiénes son los que tuvieron mejor promedio en matemáticas?”. Y pues ya todos me señalaban, ya sabían que yo era... [...] Y decía: “Tu eres el jefe de grupo, te vas a encargar de que ellos aprendan, yo doy la clase, pero en caso de que ellos tengan duda, se me hace más fácil que le pregunten a alguien que sí sabe también, a que yo estar explicando a cada uno por uno” [...] Como que fue la materia que más se me reforzó, entonces durante todos mis años de primaria y secundaria, era donde mejor me iba.

En esta misma línea, además de las experiencias en el ámbito escolar que facilitaron que los participantes clarificaran sus intereses profesionales, de manera contraria, dos de las participantes mujeres, que estudian la carrera de Publicidad y Comunicación Estratégica, señalaron que en sus contextos escolares predominaba la importancia de temas ajenos a sus intereses y que en algún momento esto generó dudas respecto al propio interés. En específico, señalaron que en sus escuelas se reforzaban áreas como las matemáticas y el civismo y se dejaban de lado o se descuidaban asignaturas como el dibujo y el arte. Las participantes comentaron como durante la secundaria consideraban que era fundamental el que te fuera bien en matemáticas como un medio

de hacer algo en la vida o bien que te dedicaras a algo que sí te fuera a “dar de comer” en el futuro.

Por ejemplo, una estudiante comentó:

[...] matemáticas y todo eso era importante. Para mí no existían... bueno, en la primaria nunca nadie me dijo [...] qué era... la publicidad o algo relacionado con arte y que siempre fue como cosas racionales, matemáticas, que eran las importantes, si siguieras dibujando que bueno, pero [...] todos sacaban 10 en arte que si es muy... subjetivo. Pero... ahí no le dan tanta importancia a eso, era más matemáticas, incluso la SEP es de que... todos los exámenes son de que matemáticas, español... (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

Un punto para enfatizar en esta subcategoría de experiencias escolares preuniversitarias es que hay participantes que se refieren a la preparatoria como un periodo en sus vidas en el cual pudieron “por fin” comenzar a orientarse a las materias que les gustaban (sobre todo cuando tenían que elegir áreas específicas de estudio); es decir, es entonces cuando algunos sintieron la libertad para orientarse hacia sus gustos académicos.

Por otra parte, algunos estudiantes señalan que durante la prepa ampliaron su perspectiva de vida, a partir de actividades como voluntariados y ciertas clases, respecto a sus ideas de Dios o la religión y en cuanto a diversas problemáticas sociales; por ejemplo, acerca del tema de la desigualdad y los grupos privilegiados, o el tema del capitalismo y sus riesgos. Este tipo de experiencias podrían estar relacionadas con el desarrollo en los estudiantes de una preocupación por temas sociales, que podría tener repercusiones en dirigir sus planes laborales hacia la solución de problemas sociales, o por lo menos considerarlos al ser más consciente de ellos. Un ejemplo de esto lo da un alumno de Ingeniería en Seguridad Informática y Redes cuando habla de cómo inició su interés actual por contribuir de alguna manera con la sociedad:

Con algunas clases de la preparatoria empezamos a ver que hay un modelo económico y que muchas veces, para poder tú tener más otros deben tener menos. El capitalismo promete crecimiento económico infinito como si los recursos económicos, con los recursos actuales de la tierra fueran infinitos, cuando claramente tú la estás desgastando y empezó desde ahí, de la prepa.

Experiencias escolares universitarias.

Esta subcategoría incluye a las experiencias dentro del contexto universitario que los participantes relatan como significativas en tanto que están relacionadas de alguna manera con su perspectiva de vida y, a partir de ello, también con sus planes laborales a futuro. En total fueron 13 (5 mujeres y 8 hombres) de 15 participantes, los que mencionaron diferentes aspectos de su experiencia universitaria que de alguna manera los ha marcado. En primer lugar, resaltan comentarios que indican que su estancia en la universidad les ha ayudado para ampliar su panorama; por ejemplo: al contemplar nuevas áreas y posibilidades para su ejercicio profesional; al definir o reforzar con mayor precisión algún interés laboral a futuro; al conocer diversas formas de pensar y nuevas teorías que antes de la universidad no conocían. A continuación, se presenta un ejemplo de lo que ellos dicen:

Me sirvió bastante entrar aquí, porque cambié mi forma de cómo pensaba que iba a ser mi futuro, yo pensaba a lo mejor simplemente salir y trabajar, yo tenía esa idea, y salir y me van a contratar y hacer cositas todos los días de 7 de a 5 de la tarde, algo así pensé durante un tiempo antes de entrar. Y ya cuando fui entrando me di cuenta que había muchas posibilidades y que incluso en la carrera que no es tan conocida, que no es como tan abierta aún en México hay muchas posibilidades, y eso me gustó bastante porque me desencerré, me salí de este cuadrado que tenía de idea, he ido haciendo algunas cosas, he pensado en el intercambio, no voy a hacer intercambio, dado la situación, pero voy hacer una estancia en verano, eso para

mí es importante, y a lo mejor es un pequeño pasito, pero siento que me ha servido tener esta experiencia, o tener amigos que lo han hecho, como que cambió bastante para mi forma de ver.

(Alumno de Ingeniería en Nanotecnología).

En esta misma línea, tres participantes señalan que estudiar una carrera representa una oportunidad para seguir “el propio sueño”; es decir, la oportunidad de estudiar y enfocarse en lo que les interesa en realidad.

Finalmente, algunos participantes comentan que a partir de su experiencia universitaria han podido encontrar mayor sentido a lo que hacen porque le ven una utilidad para su vida profesional; han podido identificar su “principio y fundamento”, es decir, lo que sustenta o guía sus planes laborales; han aprendido a trabajar en equipo y a practicar; y, que sienten tranquilidad al saber que están en una muy buena universidad lo cual en algún momento les dará la oportunidad de conseguir un buen empleo, por el cual ya no tendrán que preocuparse en el futuro. Algunos simplemente mencionan que es significativo para ellos porque están haciendo su carrera y esto les da las herramientas para después realizar sus planes laborales; así lo señaló un alumno de Nanotecnología: *“El primero que puse o el más importante, de hecho, es la carrera. Creo que es como lo más importante que tengo ahorita próximo, porque ya mero la acabo y porque es como mi principal medio para mis planes a futuro”*.

Experiencias de dificultades por enfermedad, pérdidas o problemas con la economía.

Esta subcategoría se refiere a los relatos que dieron seis participantes (3 mujeres y 3 hombres) respecto a que enfermedades personales o de seres queridos; la muerte de algún familiar cercano; o las dificultades económicas en su familia o en otras familias, están relacionadas de alguna manera con los planes que tienen para su futuro en el ámbito laboral o bien con el tipo de

beneficio que esperan que tengan dichos planes. Por ejemplo, una estudiante de Ingeniería en Biotecnología comentó que un problema de salud que ella tuvo fue una de las experiencias que contribuyó (la otra fue ver enferma a su abuela) en su interés por investigar y desarrollar herramientas que beneficien a las personas que padecen alguna enfermedad:

A los 17 me diagnosticaron los ovarios poliquísticos y pues era muy doloroso para mí, los cólicos eran este... muchas cosas que no entendía y que me gustaba investigar como para entenderme a mí y también entender que era lo que estaba pasando dentro de mí y luego me di cuenta de que muchísimas mujeres lo tenían. Ahí empezó mi curiosidad de que: ¿si todas lo tienen por qué no hay cosas que puedan ayudar a la enfermedad al dolor, a evitar ese tipo de cosas?

Otro ejemplo lo dio un estudiante de Ciencias de la Educación cuando relata que, a partir del fallecimiento de su papá, él se dio cuenta de que quería cambiar la vida de las personas, tener un efecto en ellas, es una de sus motivaciones para dedicarse a la Educación. Al respecto comentó:

... el otro lado es una parte que vi, reflexione cuando falleció mi papá, es que una persona sigue viviendo, sigue existiendo en los cambios que hizo a su alrededor, como las ondas cuando tiras una piedra en un lago y se van expandiendo y expandiendo y van bajando, hasta que son prácticamente imperceptibles, pero están ahí, está el cambio que hizo esta persona, que hace que todavía se note, aunque se pierda el nombre de la persona, aunque se olvide, la forma en la que transformó la vida de otras personas... hace que continúe en cierta forma. Y... por eso quiero dejar un... un efecto, una onda, tratar de cambiar la mayoría de las vidas posibles, para bien.

En general, este tipo de experiencias de dificultades les resultan significativas porque orientan de alguna manera sus intereses profesionales o laborales; por ejemplo: influyeron para

querer tener varias fuentes de ingreso; para querer tener un beneficio económico a partir de su empleo y poder retribuir a sus padres; repercuten en su deseo de “dejar huella” en otras personas; y, en el caso de la alumna de Biotecnología citada anteriormente, las dificultades de salud de su abuela y de ella misma, la inspiraron en su deseo de querer ayudar a personas que pueden estar pasando por dificultades similares.

Experiencias relacionadas con la admiración hacia otras personas.

Esta subcategoría agrupa los comentarios que dieron seis de los participantes (2 mujeres y 4 hombres), respecto a que la admiración que tuvieron o que tienen hacia alguna persona o personas, está relacionada de alguna manera con sus planes a futuro en el ámbito laboral; sea, por ejemplo, porque los toman como modelos a seguir o porque les genera cierta inspiración al constatar que sí se puede lograr algo que ellos quisieran hacer. En específico, mencionaron a “la mamá de mi novio” y a una hermana, porque pueden equilibrar sus metas profesionales con su parte afectiva y familiar; “el papá de mi amigo”, porque logró tener cinco restaurantes; a “los griegos”, porque buscaban la perfección en los distintos ámbitos de sus vidas; a “Selena Gómez” (artista estadounidense), porque pudo salir adelante por sí misma, sin depender de nadie; a “Tony Stark” (personaje ficción de películas estadounidenses), porque es multimillonario y tiene la tranquilidad que le da el dinero para hacer lo que él quiera; a una supervisora/jefa en el trabajo, que tiene muchos contactos y sabe delegar; y, a una persona reconocida en el área laboral del participante (Paulo Freire, pedagogo y filósofo brasileño) por hacer cambios sociales a favor de los oprimidos.

Entre los comentarios dados por los participantes, llama la atención que algunas de las personas admiradas son celebridades públicas (actores, cantantes), lo que podría hablarnos todavía

de un remanente de la adolescencia en donde se suelen tener este tipo de ídolos públicos. Es importante aclarar, que en esta subcategoría no se incluyeron a todas las personas que también resultaron significativas para los participantes con relación a la configuración de sus planes laborales (papás, profesores, amigos, tíos, abuelos, parejas, compañeros universitarios, etcétera); lo cual se detallará en la categoría de relaciones interpersonales significativas respecto a los planes laborales de los participantes. En cambio, en esta subcategoría, solamente se codificaron a las personas que los participantes reportaron que admiran y que de alguna manera los inspira en su ámbito profesional. Un ejemplo de esta subcategoría lo da un estudiante de Administración financiera, refiriéndose a su admiración por un personaje ficticio:

Tony Stark, así como de millonario, genio, así que lo pinta como el héroe... y me he dado cuenta a lo largo de mi vida que el dinero no es la felicidad, pero sí, pues sí te da muchísima tranquilidad, más que nada tranquilidad y al tener tranquilidad tu mente está más libre para poder dedicarle tiempo, ser creativo con tus seres queridos, pero teniendo la presión de que si no tienes dinero, no hay nada, pues no tienes cabeza para otras cosas. Por eso quiero moverme inteligentemente, para no tener ese tipo de problemas ya en el futuro.

Otro punto que se puede observar en esta subcategoría es que las dos participantes mujeres que identificaron a alguna persona o personaje público a quien admiran, comentan que lo hacen porque dichas personas han podido manejar bien la parte “personal” con la parte laboral; por ejemplo, una de ellas sabe combinar el trabajo con lo familiar y afectivo; y, la otra, supo salir adelante a pesar de tener experiencias de vida difíciles. En el caso de los hombres, tres de los participantes se enfocaron a decir que admiran personas exclusivamente por la parte laboral, o al menos se enfocaron a compartir este aspecto, y el otro participante varón dijo que admira a los griegos, como se representan en la historia de la antigua Grecia, porque buscaban la perfección en

diversas áreas de la vida y se enfocó en hablar de que ellos lo inspiran respecto a ser buen empresario y tener un físico e intelecto sobresalientes. Él comentó:

Me gusta como lo veían los griegos, a lo mejor, así como la perfección en todos los ámbitos de la vida, el ser inteligente y el ser también como... que pueda decir de que, si mi físico sobresale aquí, mi intelecto también va a sobresalir aquí. No ser así de los que nomás: “Ah, entro al gym y ya” como que todo está en equilibrio en mi vida, que tenga todos mis puntos buenos equilibrados. Como que todo sea a la par, estoy echándole ganas para ser mejor persona, para ser mejor empresario, para ser mejor en esto, también le voy a echar ganas para... que suba como persona mí, que valga más como persona, algo así, que me vean... que tenga más atributos. Así palomita, palomita, palomita y no para los demás sino para mí mismo. Soy un chingón en todo. (Alumno de Administración Financiera).

Experiencias relacionadas con viajes de los participantes.

Cinco participantes (3 mujeres y 2 hombres), relataron viajes que han sido significativos para ellos porque de alguna manera han marcado sus vidas, sobre todo al permitirles tener diversas experiencias y aprendizajes que “ampliaron” su perspectiva; vivencias que recuerdan con emoción, con gusto, y que los dejaron con el deseo de volver a viajar y continuar con ese tipo de experiencias y, además, con el interés de trabajar en algún otro país. Por ejemplo, un estudiante de Ingeniería en Nanotecnología comentó respecto a sus experiencias significativas con relación a sus planes laborales: *“Otra de las cosas que puse fue que me fui de intercambio en la preparatoria y eso abona también a que me quiera ir al extranjero a trabajar”*.

Algo que reconocen que les ha dejado el viajar es ampliar su panorama, conocer diferentes puntos de vista lo cual abona a su profesión o a la idea que tienen respecto a los lugares en donde pueden ejercerla. Por ejemplo, una de las participantes comentó:

He vivido en diferentes partes, también hubo un tiempo que viví en Baja California Sur, siento que cuando siempre estás en un lugar como que te cierras a otros puntos de vista y como tiene que ver con mi carrera conocer diferentes puntos de vista, por eso me llama mucho la atención [viajar]. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

Categoría 3: Prácticas socioculturales (PSC) significativas en tanto que contribuyen en la configuración de los planes laborales

Los contenidos de esta categoría ayudan a dar respuesta a la pregunta de investigación de ¿qué significados tienen las prácticas socioculturales, previas o actuales, que los estudiantes universitarios consideran significativas en torno a sus planes a futuro en el ámbito laboral, y de qué manera estos significados se relacionan con la configuración de esos planes?

Para responder a esta pregunta se distinguieron dos niveles de análisis: en un primer momento se presenta un análisis descriptivo en donde se identifican las prácticas socioculturales, entendidas como toda aquella actividad que hacen las personas rutinariamente y que además son actividades compartidas o realizadas también por otros miembros de su comunidad (Rogoff, 2014), y que están relacionadas con los planes de vida futura en el ámbito laboral. Un segundo nivel de análisis recupera las significaciones de dichas prácticas y los procesos que se pueden identificar respecto a cómo se va configurando una selección del campo laboral a manera de plan de vida profesional con base en experiencias y prácticas socioculturales que inciden en las significaciones de los participantes.

A partir del análisis descriptivo, en la tabla 10 se presentan 6 subcategorías de las prácticas socioculturales: las académicas; trabajar; tener pasatiempos; utilizar las redes sociales; ver películas, series o programas; y, participar en voluntariados, misiones o actividades de servicio.

Tabla 10

Concentrado de la categoría “Prácticas socioculturales significativas”

Prácticas Socioculturales	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
PSC_Académicas		2	3	1	1		5		3	10	1		3		5	10	34
PSC_Trabajar	5			3	2	2	1	2			1	4	5		2	10	37
PSC_Pasatiempos	1	2		3	1	1	1		3			1			1	9	14
PSC_Redés sociales	4	7		6		1	4	1	2	2	3		3		1	11	45
PSC_Ver películas, series, programas		1		1				1			1		1			5	5
PSC_Voluntariados, misiones, actividades de servicio					8	1			5	4	1		4			6	23
																Total:	103

*H= hombre M= mujer

A continuación, se describen 5 de las subcategorías de las prácticas socioculturales junto con los resultados que dan cuenta del análisis de las significaciones que estas prácticas tienen con relación a los planes laborales que los participantes tienen para su futuro. Por otra parte, en cuanto a la descripción y las significaciones de la sexta subcategoría, denominada “PSC_Participar en voluntariados, misiones o actividades de servicio”, se decidió que esto se presentará más adelante, como parte de la categoría de “Tipo de beneficio de los planes laborales”, por estar directamente relacionada con el tema del beneficio social con el que quieren contribuir los participantes a partir de su desempeño laboral.

PSC_Académicas.

Esta es la subcategoría que tiene mayor número de citas de acuerdo con lo identificado en el discurso de los participantes (Tabla 11). Comprende a las actividades realizadas en el ámbito escolar, del pasado o del presente, a partir de las cuales los participantes descubrieron o afianzaron sus intereses profesionales y laborales (u ocupacionales) a futuro. Se incluyen:

1. Actividades escolares diversas como asistir a un club de debate, leer y escribir, proyectos de investigación, oratoria, concursos académicos, conferencias, “feria del trabajo” y actividades en donde los profesores les pedían su participación, como colaborar para enseñar a otros compañeros con dificultades académicas;
2. Ciertas clases que tomaron en secundaria, preparatoria o durante sus estudios universitarios actuales, que les han ayudado a identificar qué quieren realizar a futuro en el ámbito laboral, cómo quieren desempeñarse o proyectarse profesionalmente en el futuro;
3. Participar en las estancias de verano que ofrece la universidad (en este caso el ITESO) para estudiantes de preparatoria, y que consisten en acudir a talleres que ofertan los programas de licenciatura para dar a conocer el campus universitario y diferentes opciones profesionales;
4. Participar como becario en alguna empresa, lo cual permite la participación del estudiante en cierta área laboral y con ello que pueda redefinir sus intereses laborales a futuro además de que a veces al ser becario reciben ofertas laborales acordes a sus planes; y,
5. También se mencionó el adscribirse a cierta área en la que suelen dividirse los estudiantes durante la preparatoria de acuerdo con sus intereses (humanidades, administrativas, biomédicas, etcétera).

Tabla 11*Prácticas Socioculturales Académicas*

PSC_Académicas	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Actividades escolares			3	1	1		1		1	3	1		1		1	9	13
Clases		2					2		1	1					4	5	10
Estancias de verano							2			6						2	8
Áreas en la preparatoria									1							1	1
Becario													2			1	2
*H= hombre M= mujer																Total:	34

En cuanto a las significaciones que tienen las PSC_Académicas para los participantes, con relación a sus planes laborales, se identificó que estas prácticas resultaron significativas para ellos porque a partir de ellas, por ejemplo: descubrieron, afianzaron o redefinieron sus intereses relacionados con sus planes laborales actuales; identificaron cómo quieren desempeñarse o proyectarse profesionalmente; o, visualizaron oportunidades laborales que les resultan atractivas al ser acordes a sus planes.

Se puede ver que, hay prácticas que resultan significativas para los participantes porque los orienta respecto a su futuro laboral, a pesar de que dichas prácticas –probablemente– no fueron diseñadas con ese objetivo o con esa intención principal. Por ejemplo, un trabajo de investigación, cierta clase, una actividad de debate, de oratoria, etcétera. También hay otras que están directamente encaminadas a la orientación profesional a futuro, como es el caso de las estancias de verano.

Otro aspecto importante es que el tipo de afecto o emoción que los participantes experimentan al realizar ciertas prácticas parece tener un peso importante en la orientación de sus intereses profesionales y laborales; es decir, cuando una actividad les agrada o desagrada de alguna

manera los encamina o no respecto a cierto plan laboral. Uno de los criterios que utilizan los jóvenes para definir su futuro, como se puede ver en esta y en otras categorías, es la parte del gusto, interés, pasión por realizar cierta actividad. Esto, seguramente está siendo reforzado en el contexto actual de los jóvenes.

Las siguientes citas sirven para ejemplificar algunas prácticas socioculturales y de cómo resultan significativas para los participantes porque les ayudaron a aclarar sus intereses profesionales:

*Sí empecé a hacer las **estancias tecnológicas** de aquí del ITESO. Y me acuerdo muy bien que teníamos que diseñar un circuito de que... no nos dijeron, creo que sí, ya se me olvidó que iba a ser, pero terminó siendo un timón Diesel. Lo tuvimos que diseñar en computadora, ellos nos ayudaron a programar el chip y nos dieron las partes, lo tuvimos que soldar y yo dije “Guau” está esto muy padre y creo que esta carrera va a ser lo que yo estaba buscando y pues ya.*
(Alumno de Ingeniería Electrónica).

*En la prepa fue un **concurso de programación**, estaba en 3° de prepa [...] Todavía no sabíamos que íbamos a hacer un concurso, pero a mí me llamó la atención. “Quiero programar, quiero saber qué rollo”, empecé a programar y luego nos fuimos al concurso con Cuernavaca. Mi equipo quedó en 2° lugar [...] Pero, en fin, fuimos al concurso, ganamos el 2° lugar y fue: ¡Ah! Creo que por aquí puede ir la cosa, y me gusta la programación, y es algo a lo que pudiera dedicarme y a pesar de que la electrónica también me llama la atención y me gusta, pues dije: “vamos intentando por ahorita, por la programación”. (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).*

PSC_Trabajar.

Esta categoría se refiere a toda ocupación, actividad o labor remunerada realizada por el participante, en el pasado o en la actualidad, que identifica como significativa porque está relacionada de alguna manera con sus planes a futuro en el ámbito laboral.

En los datos arrojados por el cuestionario sociodemográfico se observa que trece de los quince estudiantes entrevistados, para esta investigación, reportaron que actualmente trabajan y uno más que está por iniciar a trabajar. Además, varios de ellos han tenido experiencias laborales previas a su trabajo actual. Solamente una estudiante señaló que nunca ha trabajado. Con estos datos se observa que, tener alguna actividad laboral es una práctica sociocultural que predomina entre los participantes. Por otra parte, en la información transcrita de las entrevistas y los datos obtenidos con el instrumento del “mapa relacional”, se observó que 10 de los estudiantes consideran que la práctica de “trabajar” ha sido significativa para ellos en tanto que se relaciona de alguna manera con los planes que tienen a futuro en el ámbito laboral (Tabla 12).

Tabla 12

Práctica sociocultural_Trabajar

	Participantes															# Participantes	Citas
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Trabajar	5			3	2	2	1	2			1	4	5		2	10	27

*H= hombre M= mujer

Además de identificar el número de estudiantes que consideraron como significativa la práctica de trabajar con relación a sus planes laborales a futuro, en el análisis de las 27 citas que hacen referencia a esta práctica, se clasificaron cuatro temas que dan cuenta de las significaciones que tiene la práctica de “trabajar” para los participantes:

1. Trabajar ayuda a identificar ciertas características del ámbito laboral que los estudiantes quieren o no replicar en sus planes profesionales a futuro. Por ejemplo, una estudiante de Relaciones Industriales comentó respecto a su trabajo más reciente:

Me enseñó lo que quiero y no quiero, me enseñó muchas cosas que me gustan como la parte humana, me dio como.... más mi amor a Recursos Humanos, fue dónde lo generé, donde aprendí muchísimo...

E.- La parte humana ¿En qué sentido?

Aa.- De trabajar con personas de Recursos Humanos, como la parte humana de Recursos Humanos, no como la parte administrativa y eso, como moldearlo, pero también me enseñó muchas cosas que no quiero que se apliquen, que se aplicaron a mí que no quiero que se apliquen en donde trabajo o en donde yo pongo mi empresa, que no se apliquen esas prácticas porque no me gustaban.

2. Trabajar permite tener un ingreso económico que contribuye con el pago de los estudios universitarios o bien con ciertos medios que los facilitan, con lo cual se mantienen en la trayectoria hacia el plan laboral que tienen en mente para su futuro. Al respecto, una estudiante de Comunicación y Artes Audiovisuales comentó:

Y el número uno es [...] donde trabajo, ¿por qué le puse el número uno?, porque me ha ayudado económicamente; tanto en mi futuro, tanto en mi pasado me ayudó, en el futuro pues... porque compré mi computadora y todavía la sigo pagando, me está ayudando mucho esta computadora y sé que en un futuro me va a ayudar también. Ahorrar, lo que es ahorrar y todo eso pues me lo da ahorita mi trabajo, por eso lo puse en número uno. Es mi prioridad, pues sí, porque me da mi sustento, a seguir, y aparte he conocido a personas súper increíbles.

Esta misma participante, en otro momento de la entrevista comentó respecto a su trabajo actual: *“Si no tuviera este trabajo, no hubiera seguido estudiando aquí, tal vez estuviera un semestre y ya lo hubiera dejado, no sé, entonces este trabajo me ha ayudado mucho”* (Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).

3. La experiencia de trabajar en determinada actividad los orienta respecto al tipo de planes laborales que tienen en el futuro. Esto se ejemplifica en las siguientes citas:

[...] el verano pasado trabajé acá atrás en microalgas y también me llamó la atención, entonces dije “a lo mejor sí me voy a investigación del área médica”, lo que es vegetal, cultivo in vitro vegetal se me hace también interesante (Alumna de Ingeniería en Biotecnología).

4. Los trabajos anteriores ayudaron a reafirmar ciertos valores relacionados con el beneficio social. Esta significación a la vez parece relacionarse en el beneficio social que buscan generar algunos de los participantes a partir de sus planes laborales; lo encontrado respecto a esta clase de beneficio, se verá con detalle en la categoría 6 referente al tipo de beneficio de los planes laborales.

En síntesis, a partir del análisis de las significaciones que tiene la práctica laboral para los participantes, se observa que la experiencia laboral previa o presente sirve de parámetro importante respecto aquello que quieren, o no, realizar los jóvenes en su futuro. La gran mayoría de los que están trabajando no quieren continuar en su trabajo actual y lo ven más bien como un "trabajo de paso" en el que identifican aspectos que les desagradan o que les agradan, y que quieren o evitar o repetir en el futuro. Solo un estudiante señaló que en el futuro quiere continuar en el empleo que está actualmente como becario, aunque señala que quiere ser transferido por la empresa al

extranjero; es decir, quiere continuar en la misma empresa –aunque cambiando de áreas dentro de ella– pero en otra ciudad, fuera del país.

PSC_Pasatiempos.

Esta subcategoría da cuenta de todo pasatiempo o actividad que el participante realiza por gusto y de forma recreativa en su tiempo libre, y que está relacionada de alguna manera con sus planes a futuro en el ámbito laboral.

Como se puede observar en la tabla 13, nueve de los quince participantes señalaron que uno o algunos de sus pasatiempos de la actualidad o del pasado resultan significativos en tanto que se relacionan de alguna manera con sus planes laborales a futuro. Entre los pasatiempos que señalaron los participantes están: cocinar; tomar fotografías; dibujar; pintar; editar; escribir; ver películas y series; ver ropa en revistas de moda; coleccionar cervezas; esquiar en la nieve; leer poesía; el teatro; jugar juegos de mesa, de rol y videojuegos; practicar *ballet* y karate.

Tabla 13

Práctica sociocultural_Pasatiempos

	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
PSC_Pasatiempos	1	2		3	1	1	1		3			1			1	9	14

*H= hombre M= mujer

Por otra parte, respecto a las significaciones por las cuales resultan importantes ciertos pasatiempos para los participantes en cuanto a sus planes laborales, se identificaron diferentes aspectos:

1. Su pasatiempo los orienta respecto a qué área específica quieren ejercer como parte de su profesión o respecto a ciertos aspectos que quieren promover o incluso innovar dentro de su ejercicio laboral; por ejemplo, señalan:

Número uno también puse editar, la posproducción, es mi hobby y escribir me gusta mucho, entonces editar y escribir son dos cosas que hago mucho y que sé que para mi futuro me van a ayudar completamente y es a lo que quiero dedicarme (Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).

...de los proyectos que están surgiendo de cómo utilizar los juegos de mesa y juegos de rol en el ámbito educativo, en lo que todavía no he investigado, pero que me llama mucho la atención y que puede ser como un muy interesante camino profesional o al menos como de proyecto (Alumno Ciencias de la Educación).

2. Su pasatiempo les recuerda o está relacionado con un plan laboral en el futuro que es secundario al ejercicio de su profesión. Por ejemplo, así expresó una participante su deseo de poner una cafetería:

Puse como hobby cocinar y bailar, porque pues obviamente ha incidido y seguirá incidiendo para, pues no sé, la cafetería, la repostería, lo de la salsa, son muy importantes para mí porque ahí es donde todo mi estrés y todo mi.... todo se va, me hacen súper feliz, son cosas que siempre he deseado (Alumna de Relaciones Industriales).

3. Su pasatiempo les ha ayudado a formar ciertos hábitos o aprendizajes que repercuten de alguna manera en la proyección que hacen de sus planes laborales o de su desempeño en los mismos. Por ejemplo, un estudiante de Mercadotecnia señaló:

- *Nieve, no me refiero de nieve de comer si no a nieve de esquiar, que te digo de eso, quiero seguirlo haciendo toda mi vida, y creo que en parte es un motivador que, si quiero hacerlo de grande y quiero llevar a mi familia, tengo que trabajar duro, si quiero hacer lo que más me gusta tengo que trabajar duro.*

Además de las significaciones identificadas, es importante resaltar que con esta subcategoría de PSC_pasatiempos se observa que para los participantes la parte afectiva del “gusto personal”, tiene un papel significativo en la proyección que hacen de sus planes laborales y en la elección profesional que los pueden llevar a ellos.

PSC_Utilizar las redes sociales.

Esta subcategoría incluye todos los comentarios que se refieren al uso cotidiano, frecuente o intenso de las redes sociales o de páginas en Internet, como una manera de nutrir sus intereses profesionales y personales relacionados con los planes laborales que tienen para su futuro.

En la tabla 14 se observa que son once los participantes que hicieron alguno o varios comentarios respecto a que utilizan de manera frecuente las redes sociales y que esto se relaciona de alguna manera con sus planes laborales a futuro. En cuanto a las redes sociales más utilizadas sobresalen de manera importante el *Instagram* y *Youtube* y también resaltan comentarios que indican que *Facebook* no es tan utilizado para esos fines ni tampoco *Twitter*.

Tabla 14*Práctica sociocultural_Utilizar redes sociales*

PSC Redes Sociales	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13M	14M	15H		
Instagram	2	6		6		1	3	1								6	19
Youtube							1		2	2	3		3			5	11
WhatsApp	1														1	2	2
Facebook	1	1														2	2
*H= hombre M= mujer																Total:	34

En cuanto a las significaciones que tienen las redes sociales con relación a los planes laborales de los participantes, se presenta primero tres aspectos que se identificaron como significativos respecto al uso del *Instagram*, la cual es una de las principales redes utilizadas por los participantes. Posteriormente se exponen las significaciones identificadas en cuanto al uso del *Youtube*, que es la segunda red más utilizada; y, finalmente, algunos comentarios complementarios que se señalaron respecto a la importancia de las redes sociales en general. Entonces, en cuanto al uso de la red social *Instagram* se identifica que:

1. Usar *Instagram*, es considerado como una fuente inspiracional y a la vez aspiracional ya que tiene un impacto importante en los gustos de los participantes. Les da ideas, les permite conocer maneras nuevas de socializar y de conocer cosas que antes desconocían, seguir a profesionistas relacionados con su profesión; y, a partir de todo esto, varios de los participantes guían algunos de sus intereses relacionados con sus planes a futuro en el ámbito laboral. Al respecto se mencionó:

¡Claro! Instagram totalmente me inspira como el tema de los restaurantes, sigo muchas páginas de comida, soy muy buena en esa parte, que estoy viendo comida y se me antoja, pero me gusta las maneras de cómo publicar o cómo hacer mi... en dado caso cuando haga mi cafetería, cómo hacerla... (Alumna de Relaciones Industriales).

- *Perfiles de gente rica en Instagram, así como ver en las redes sociales, Facebook, Instagram, todo, como ver otros tipos de vida, así como otros estilos de vida de gente, así como qué se sentiría, no sé, qué tipo de actividades o cosas diferentes harías si tuvieras el dinero del mundo, es que, si eso no fuera una limitante, es lo que me ha dejado ver; como cosas a lo mejor que ahorita pues no tengo la capacidad económica de cumplirlas, algunos deportes, actividades, no sé. Y que sé que existen gracias a las redes sociales, como que eso me motiva. ¡Ay, no! Pues mira, si tengo dinero puedo estar aspirando poco a poco a llegar hacer esas cosas. (Alumno de Administración Financiera).*

2. Usar *Instagram* resulta significativo porque la consideran un medio útil para hacerse publicidad y dar a conocer sus proyectos. Así fue señalado por los participantes que estudian la carrera de Comunicación y Artes Audiovisuales o de Mercadotecnia. Por ejemplo:

[...] Instagram ahorita es como el top para los audiovisuales, es una App donde subes imágenes, y todo ese tipo de cosas, y todos mis amigos cuando quieren hacer un proyecto abren Instagram, para dar a conocer su proyecto, entonces siento que Instagram ahorita como en el boom y siento que más adelante todavía va a estar más en el boom, por lo mismo de los audiovisuales, bueno otras personas también pueden abrir Instagram, pero digo.... visualmente de las historias se ven muy bien, Facebook ya no es tanto (Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).

3. Una participante que cursa la carrera de Comunicación y Artes Audiovisuales señaló que utilizar y actualizarse en el uso de redes sociales como *Instagram* es importante porque puede llegar a ser un medio de trabajo en sí mismo. Ella mencionó:

- *Si, Facebook ya no, entonces a futuro puede que llegue otra y la destierre totalmente pero ahorita Instagram es el boom de los audiovisuales y para el trabajo. Hay trabajos que solamente te dedicas a Instagram, como marketing social de redes sociales, ah pues administro mi Instagram y te da trabajo, puedes tener una página, y aparte, puedes recibir dinero de patrocinadores, entonces siento que Instagram en mi futuro es algo con lo que tengo que relacionarme. (Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).*

Hasta aquí se puede resumir que el uso de la red social de *Instagram* es una de las prácticas cotidianas de los participantes a partir de la cual “siguen” a ciertas figuras públicas, profesionales o “historias” en quienes encuentran modelos importantes que guían sus aspiraciones en el ámbito profesional. Además, algunos lo ven como un medio crucial para dar a conocer su trabajo o como un trabajo en sí mismo. Sin embargo, los participantes también hacen mención que el uso de *Instagram* puede ser un “arma de dos filos”, ya que, a veces, genera malestar emocional al ver estilos de vida tan exitosos y alejados de lo que ellos viven; o bien que a veces se sienten saturados con tanta presión de ver todo aquello que no tienen; o que les quita demasiado tiempo. Un ejemplo de esto lo da una alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica cuando dice:

Otro medio, yo diría que Instagram, pero eso más bien porque como tu escoges a quien sigues y que es lo que te gusta, siento que es lo más cercano a lo que a mí me gusta, pero a veces siento que me saturó demasiado, porque veo que de viajes y siento que te metes como en una presión de que no tienes eso y la otra gente si, entonces como que muchas veces es demasiado [...] Es que Instagram es aspiracional, como que la vida que todos quisiéramos tener, y si hay mucho de que chavas con un cuerpazo viviendo en Dubái sin hacer nada, entonces dices “yo quisiera tener esa vida”, pero pues obviamente no todo bonito. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

En segundo lugar, en cuanto al uso de la plataforma *Youtube* por parte de los estudiantes, se identificaron dos significaciones importantes:

1. En *Youtube* los participantes ven videos respecto a sus intereses profesionales; se inspiran con modelos de vida de personas que hacen algo relacionado con sus intereses laborales; o ven videos respecto a la manera en que sus pasatiempos pueden convertirse en un medio de trabajo.

De hecho, lo que me gusta de esa persona, bueno se identifica como, ¿cómo se podría decir? No se identifica ni como hombre ni como mujer, de hecho empezó sus inicios era que su mamá era drogadicta, que vivía en la pobreza extrema y de repente empezó a hacer música y luego de hacer música sacó su línea de maquillaje y empezó a hacer videos en YouTube maquillándose y criticando maquillaje de otras personas y pues sacó su marca y ahora es millonario, tiene una mega mansión, y él platica que compra muchas cosas porque siente que en algún momento todo eso se le puede ir (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

2. Utilizar *Youtube* representa un medio importante para el aprendizaje, principalmente del idioma inglés y también de diversos intereses científicos o artísticos; y ambos aspectos lo consideran que tendrán un impacto en sus planes laborales. Incluso una alumna mencionó que aprende mejor a través de esta plataforma en comparación con clases que ha tomado en su escuela, o más que cuando se pone a leer por alguna tarea. A continuación, se presentan algunos ejemplos de lo señalado por los participantes:

Llegué a pensar en esas redes, la realidad es que ninguna, pero el hecho del por qué yo aprendí inglés fue viendo videos de YouTube [lo cual en otro momento de la entrevista comentó que le ha ayudado y le ayudará en el ámbito laboral]. (Alumno de Ingeniería en Electrónica).

Puse como en actividades y cosas así, puse uno, dos canales de YouTube, puse uno que se llama “Smart every day”, ese canal es un poco más como de ciencia y cosas así, y busca... como que siempre tiene una curiosidad y un apetito por conocer nuevas cosas, tanto cosas que se están desarrollando [...] Y ese tipo de canales, hay varios canales de ese estilo, que son como nuevas cosas que se han desarrollado o cosas que te explican cosas y eso me inspira mucho a tener como ese apetito de seguir conociendo, de seguir aprendiendo, que a veces dirías son cosas que no tienen sentido o que no importa, pero al fin y al cabo son cosas que vas aprendiendo y después te pueden servir para algo en una idea o algo así. (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

Por otra parte, en cuanto a las redes sociales una alumna de Relaciones Industriales también comentó la importancia que tiene para ella el uso de la aplicación *WhatsApp*, porque es un medio que le permite estar en contacto con personas del mundo con las que ha trabajado y con las que quisiera volver a trabajar; y también, como una forma en donde, en palabras de la participante: *“puedes platicar realmente con las personas, no necesariamente subir una foto y que tenga like, sino mira te comparto que hoy estoy haciendo esto, si quieres mandarle una foto, pero puedes estar en constante contacto con ellos”*.

PSC_ Ver películas, series, programas.

Esta subcategoría se refiere a todo comentario que especifica que ver películas, series o ciertos programas televisivos ha brindado algún tipo de modelo o aspiración relacionado con sus intereses profesionales y personales; en específico, relacionados con los planes laborales que tienen para su futuro. Nuevamente, al igual que con el uso del *Instagram*, aparece la importancia del modo aspiracional: aquello que les gustaría hacer o tener, o cómo les gustaría ser recordado, en dónde les gustaría vivir, etcétera. Incluso hay participantes que mencionan ciertas películas o programas

como muy significativas para su elección profesional y para sus anhelos a futuro en el ámbito laboral. Algunas citas que ejemplifican lo mencionado respecto a esta práctica sociocultural son:

Una [película] que marcó mi futuro muchísimo.... fue “La Familia del Futuro”, la película que te digo que fue mi primera película en el cine. Esa película la puse también como número dos porque creo que desató todo esto de amar el cine. (Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).

También siempre me gustaron las películas, para mi mamá, películas de “Gladiator” o “Corazón Valiente”, películas, así como clásicas, que normalmente los de mi edad o más chicos ya no ven. Que hablan así de un hombre con mucho honor, como... todo eso siempre me gustó y mi mamá dice que me gustaban películas de historia como 300. Así de que “300 guerreros” y como toda la trayectoria que llevaron, llegaron a ser grandes, amados y respetados por toda la gente, siempre me han llamado mucho la atención esas películas, por lo mismo me gustaría que la gente diga así de mí, que soy un chingón, que me conocen como que “¡Un tipazo!”. Ha logrado lo que ha querido, todo eso. (Alumno de Administración Financiera).

Desde pequeño me encanta la tecnología, supongo que es por programas que veía y no sé si te acuerdes de un programa que existía... que Break.... no me acuerdo, pero era como un programa, no me puedo acordar el nombre, pero era un programa de ciencias donde según esto era como un científico loco y hacían experimentos y había de hecho un bato que estaba disfrazado de una rata, se llamaba Lexter, de eso me acuerdo y hacían experimentos. (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

En la tabla 15 se puede observar que fueron cinco los participantes que hicieron mención a que la práctica de ver películas, series o programas se relaciona de alguna manera con sus intereses profesionales. En este punto, es importante señalar que los contenidos que comentaron respecto a

esas películas o programas son: temáticas de viajes; de la vida en New York; de aspectos creativos como la publicidad; de tener abundante dinero para facilitarse diversos aspectos de la vida; del desarrollo de la ciencia y la tecnología; y, de conseguir el “honor” y el respeto a partir de los hechos personales.

Tabla 15

Práctica sociocultural_Ver películas, series, programas

	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
PSC_Ver películas, series, programas		1		1				1			1		1			5	5

*H= hombre M= mujer

Categoría 4: Relaciones interpersonales significativas (RIS) respecto a los planes laborales

Con la elaboración de esta categoría se buscó responder a la pregunta de investigación de ¿cuáles son las relaciones interpersonales significativas para los estudiantes participantes que se relacionan con sus planes laborales y de qué manera contribuyen en la configuración de esos planes? Esta categoría incluye a todas las menciones de personas que por su actuar o su decir, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito laboral.

Igual que con la categoría de prácticas socioculturales, para analizar los contenidos de esta categoría se hicieron dos niveles de análisis: uno descriptivo en el que se identificaron quiénes son aquellas personas que son significativas de alguna manera respecto a los planes laborales a futuro que tienen los participantes; y, un nivel de análisis que recupera la manera en que dichas personas resultan significativas para los jóvenes en cuanto a sus planes.

A partir del análisis descriptivo, en esta categoría se incluyeron cuatro subcategorías de acuerdo con el rol que tiene la persona significativa respecto al participante (Tabla 16).

Tabla 16

Concentrado de la categoría “Relaciones interpersonales significativas”

Relaciones interpersonales	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Familia nuclear	2	6	2	4	5	3	3	2	3	5	4	3	5	1	4	15	52
Familia extensa	2	2		1				1	1	1		1	1	1		9	11
Maestros		2			1		1		3	2	5				7	7	21
Entre pares	2	1	3	6	3	2	1	1	1	6	2	1	4	1	4	15	38
*H= hombre M= mujer																Total:	122

A continuación, se describe cada una de las 4 subcategorías, junto con los resultados que dan cuenta del análisis de las significaciones que tienen para los jóvenes en cuanto a sus planes de vida laboral.

RIS_Familia nuclear.

Los 15 participantes en esta investigación señalaron a algún miembro de su familia nuclear –es decir, padres y hermanos– como significativo con relación a sus planes laborales a futuro. Doce de ellos (5 de 6 mujeres y 7 de 9 hombres) señalaron que su papá es significativo respecto a sus planes laborales, entre las razones que dieron se encuentra que el papá es un ejemplo en diferentes aspectos: en el área laboral, respecto al trabajo duro, la perseverancia, el ser independiente y la puntualidad. Otros participantes dijeron que su papá los ha orientado respecto a qué carrera estudiar o por dónde iniciar a trabajar al terminar la carrera. Por ejemplo, un participante de Mercadotecnia

comentó: *“Mi papá [...] ya que sales de la carrera te dice: “A ver compadre, aquí no vas a trabajar [en la empresa familiar], si no has trabajado el puesto que quieres trabajar aquí por lo menos 3 o 5 años en otra empresa”.*

Además, uno de los estudiantes dijo que su papá lo motiva a seguir estudiando, otros que les da los medios y apoyo económico para estudiar su carrera. Una alumna de Ingeniería en Biotecnología comentó que su papá la apoyó para que hiciera cosas que “tradicionalmente son para hombres”.

Por otra parte, en el relato de un estudiante de Administración Financiera se puede observar lo contrario, que a veces también el papá es un modelo de aquello que no se quiere hacer en el futuro; él comentó: *“Yo veo a mi papá con mucho estrés seguido y eso es algo que a mí no me gusta, también como de que nada más tener tu empresa y estar ahí como de lleno no, prefiero tener como varios negocitos”.*

En segundo lugar, apareció como significativa la mamá para 7 de los participantes (4 de 6 mujeres y 3 de 9 hombres) y se encontraron algunas diferencias en las razones que dieron respecto a por qué son significativas en cuanto a sus planes laborales. La mamá fue significativa por mostrar una buena actitud, ser amable, enseñar a “dar”, a ayudar a los demás. Para una estudiante fue significativa por reforzar su interés vocacional al hablarle de sus gustos desde la infancia; para otros porque los apoyó en sus planes y uno dijo que porque le enseñó a echarle ganas cuando hay dificultades y a organizarse. Por otra parte, un dato interesante es que la mamá resultó significativa para dos estudiantes mujeres, pero porque la mamá las desmotiva respecto a sus elecciones vocacionales y al parecer, eso las ayuda a reforzar su interés; por ejemplo, una participante dijo:

[Mi mamá] dice: “mejor hubieras estudiado otra carrera”. Porque a ella lo que le preocupa más es la estabilidad económica, para que tenga seguridad. Un empleo, una base estable. Y

eso es lo que ella quiere. Pero pues, yo no quiero eso y le digo: “mamá pues sí podría haber sido ingeniera porque soy buena en matemáticas, pero no me apasiona y no quiero trabajar en algo que no me guste”. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

También, para algunos participantes la mamá representa un ejemplo de aquello que no quieren que les pase en el ámbito profesional o laboral. Un alumno de Ingeniería en Electrónica comenta que su mamá nunca ejerció su carrera de biología y que eso es algo que él no quiere que le pase. De manera similar, una alumna de Ingeniería en Biotecnología comentó:

Mi mamá [...] es el lado contrario, es como lo que no quisiera ser. En el ámbito laboral ella se dedicó a nosotros, como que buscó generar el contacto con nosotros de niños, pero como que al tiempo que nosotros crecíamos ella ya no formaba su carácter... bueno como que no buscaba trabajos, no buscaba crecer ella, eso no me gustó y también siento que la que menos me animó a la carrera o todo ese tipo de cosas fue mi mamá. Como el área de machismo, de que mi hermano iba a... hasta la fecha me dice que mi hermano va a tener mejor puesto, mejores cosas por ser hombre, entonces eso como que tampoco...

Además de señalar a su papá o a su mamá de manera independiente, también 5 participantes (3 mujeres y 2 hombres) se refirieron de manera conjunta a “sus papás” como personas significativas con relación a sus planes laborales a futuro. Las razones que dieron en cuanto a por qué resultan significativos son: *“porque me dan apoyo económico hasta que me pueda mantener”*; *“porque me van a apoyar aunque no estén de acuerdo [en mi carrera]”*; porque la apoyaron en sus miedos; porque fueron exigentes con las calificaciones; porque les dan consejos; porque le dicen *“haz lo que quieras”* respecto a lo que quiera estudiar, aunque hubieran querido otra cosa para ella; porque le inculcaron desde pequeño el que ayudara o apoyara a las personas.

Otra de las razones que señalaron del por qué los papás resultan significativos, fue que porque ellos los motivan para que hagan más cosas de lo que ellos mismos pudieron realizar; es decir, para que alcancen los sueños que ellos no pudieron alcanzar, como lo es estudiar una carrera; por ejemplo, un alumno de Ingeniería en Nanotecnología menciona parafraseando a su papá: “*Lo que yo no alcancé a hacer, tú puedes hacerlo, hazlo*”. Otra alumna de Ciencias de la Educación comentó:

Cuando tuve esa decisión de mejor no estudiar, porque sí lo llegué a pensar, mi papá fue como “no mira... tú tienes que prepararte, al prepararte tú puedes tener más posibilidades de trabajo, puedes hacer más cosas que nosotros” [...] Y yo digo, bueno, pues sí. Y mi papá no me apoya con tareas ni nada porque él no... no sabe, pero me apoya con “tú puedes, échale ganas, sí se puede” y esa parte es la que pues más llega.

Finalmente, también 5 participantes (2 mujeres y 3 hombres) mencionaron a una hermana o hermano como significativos con relación a sus planes laborales a futuro. Para dos de ellos, su hermana mayor les da un modelo a seguir en cuanto al desempeño laboral; para uno porque a su hermana le ha ido muy bien laboralmente, es muy organizada en sus tiempos de trabajo y para la realización de sus proyectos profesionales; y para la otra estudiante, porque su hermana dio un cambio importante al estudiar su carrera, se volvió disciplinada, ordenada, organizada, al terminar la carrera tomó diversos cursos para seguirse preparando, y ella quiere hacer lo mismo.

Para los otros tres participantes hay diversas razones: a uno, al ser muy tímida su hermana, lo inspiró para querer ayudar a las personas tímidas diseñando alguna aplicación electrónica; a otra, le ayudó ver en qué consistía la carrera de su hermano para terminar de definir lo que ella quería; y, por último, para otro participante, su hermano resulta significativo porque en un futuro quiere hacer equipo con él para generar más dinero. Este último participante dijo:

También se ve emprendedor [su hermano], siento que podría en un futuro ser un buen equipo para que yo también hiciera más dinero. Los dos, a lo mejor como una pieza clave o algo que me podría ayudar a tener más. Más éxito económico y pues es mi única familia que tengo a final de cuentas. Cuando no estén mis papás, mi hermano va a ser el único sólo somos dos.
(Alumno de Administración Financiera).

RIS_Familia extensa.

Esta subcategoría se refiere a todas las menciones a familiares fuera de su familia nuclear (papás y hermanos) que por su actuar o su decir, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito laboral.

A partir del análisis descriptivo se observa que fueron 9 participantes (4 mujeres y 5 hombres) los que señalaron a uno o dos personas de su familia extensa; en específico indicaron a los abuelos y tíos, casi con el mismo número de menciones (5 para abuelos y 6 para tíos) en cuanto a que son significativos en tanto a sus planes laborales a futuro.

Con el segundo nivel de análisis respecto a las significaciones, se vieron diferencias en cuanto a las razones que dieron los participantes de acuerdo con el familiar al que se refieren. Para el caso de los abuelos varones, los participantes señalaron que les han influido respecto a cómo “trabajarle” y “lucharle en la vida”; en específico comentaron:

El amor de mi abuelo, teníamos una relación muy bonita [...] es una persona que ha influido mucho en mí... cómo creer, como ser, cómo lucharle en la vida, es alguien que tengo muy presente. (Alumna de Relaciones Industriales).

Mi abuelito... por parte de mi mamá, siempre me da consejos [...] Como que me dice mucho: “no, pues acuérdate tienes que trabajar, la vida es así, la vida no es tan fácil”, así como los

viejitos que te dicen que quiere ver que me gradúo, que quiere estar ahí [...] de que me quiere ver triunfar, exitoso en la vida. (Alumno de Administración Financiera).

De forma diferente, tres participantes mujeres comentaron que las abuelas maternas han repercutido en ellas y en sus planes laborales; una estudiante dijo que por la amabilidad y confianza que su abuela brinda y que ella también quiere adoptar en su desempeño laboral; otra porque al ver a su abuela enferma quiso estudiar algo para mejorar la situación que viven las personas con problemas de salud; y una última participante, que quiere poner una cafetería como parte de sus planes laborales comentó:

Mi abuela [...] me enseñó como el gusto por la cocina, ella se apasionaba mucho y se entregaba muchísimo, como que su manera de entregarse era con la comida, ella te satisfacía: “Que quiero fresas con crema” Iba y te hacía tus fresas con crema, porque era su manera de demostrar su cariño. Pero... no sé, creo que de ella me empezó a gustar la cocina, pues ahí está esa parte. (Alumna de Relaciones Industriales).

Respecto a la manera en que los participantes identificaron que algunos de sus tías o tíos han sido significativos para ellos, se mencionaron tres tipos de influencias favorables respecto a sus planes laborales: el ánimo y confianza recibida por parte de una tía respecto a la carrera de la participante; el ver en sus tíos varones un modelo respecto a lo que se quiere lograr en el ámbito laboral; y, el apoyo económico recibido por parte de una tía, para lograr la universidad. A continuación, se presenta un ejemplo de lo comentado por los estudiantes:

Con mi tía, ella la verdad es muy positiva, he tenido muchos problemas y ella es de que “sí, sí puedes, hazlo”. Y “qué padre que vas a hacer eso”. Y... “A ver si consigues trabajo”. Sí está... como de que “si sabes tu talento úsalo” y así como que “sí, sí” y muy positiva con sus comentarios. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

Por último, resulta importante señalar que varias de las repercusiones que tienen los familiares, tanto de la familia nuclear como de la familia extensa, al parecer se van desarrollando a lo largo del tiempo a través de la convivencia en varios momentos o por lo que conocen de esas personas respecto a sus modos de vida. Solamente un alumno habló de una situación muy puntual en la que su tía lo ayudó a pagar su inscripción a la universidad; es decir, le resultó significativa en sus planes por ese apoyo específico que recibió de ella. Diferente a esto, los otros participantes se refieren a la influencia de sus padres, hermanos, abuelos y tíos de una manera más continua en el tiempo.

RIS_Maestros.

Esta subcategoría se refiere a todas las menciones de que algún maestro o algunos maestros, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tiene el participante en el ámbito laboral. En total, fueron 7 los participantes (3 mujeres y 4 hombres) que mencionaron algún o algunos maestros que con su forma de ser o de enseñar repercutieron en sus intereses profesionales y laborales.

Las razones por las que son significativos esos maestros son: porque la maestra le habló de un tema que ella no conocía y que le interesó mucho; porque le enseñó a crecer en responsabilidad y a ser más expresivo; porque le hizo ver sus habilidades; porque lo ayudó a acercarse a un tema que le interesa mucho; porque con el trabajo que le dejó descubrió cuál podría ser su carrera; porque le abrió el panorama laboral o le ayudó a cambiar su perspectiva; porque le enseñó a trabajar en equipo. Además de este tipo de respuestas, también hubo participantes que comentaron que los maestros fueron modelos para ellos de cómo quieren ser ellos como profesionales, tanto éticamente

como laboralmente, o por dónde querían desarrollar su proyecto laboral. Unos ejemplos de esto son:

Y la maestra de mi universidad, yo la puse como número 2 [...] yo primero decía: “es demasiado ruda, es demasiado estricta”, pero no estricta, sino como ordenada, muy organizada, pero luego dije: “me gusta mucho su estilo, me gusta mucho”... es como también mi ejemplo en el ámbito laboral, me encantaría que cuando yo egrese, y yo esté trabajando, tenga ese tipo de perfil. (Alumna de Ciencias de la Educación).

También veo mucha parte rescatable sobre ellos como profesores, cómo se relacionan con los alumnos, cuando están exigiendo algo a alguien, si yo estoy en un trabajo y hay alguien nuevo que llega, claro que me gustaría darle el mismo trato que mis profesores me ponen. (Alumno de Ingeniería en Seguridad Informática y Redes).

[...] tuve un profesor de Química, era tan... ni siquiera había estudiado para ser profesor, él era químico, trabajaba en distintos lados y había llegado a dar clases y en verdad estaba enamorado de la química. Llegaba a clases, un día estuvo cargando todo el día un microondas, para mostrarnos un experimento en el que ponía una boa dentro del microondas y aparecía de que plasma [...] ¡Estar cargando con un microondas! Y... me hizo darme cuenta que lo que hace que la educación funcione no es el tema, ni tanto como la preparación del profesor, sino la pasión que tiene por el tema que está dando. Y pues eso de que voy a estudiar educación para tratar de... establecer la pasión como un requerimiento, darle verdadera importancia a la pasión por el tema y la pasión por la enseñanza y el aprendizaje... (Alumno de Ciencias de la Educación).

Como se puede ver en las citas anteriores, los dos participantes de la carrera de Ciencias de la Educación reportaron que hubo maestros a quienes toman como modelo a seguir respecto a cómo quieren desempeñarse en el ámbito laboral. Además, uno de ellos mencionó que también hubo un profesor que le dio un claro ejemplo de lo que no se debía hacer como profesor y esto lo motivó a querer desarrollar mejores formas de enseñar y evitar que se den clases así.

El tipo de significaciones que tienen ciertas relaciones interpersonales para los participantes, parece que se relaciona con la misma predisposición vocacional que tienen las personas desde la etapa preuniversitaria; incluso desde muy pequeños como se pudo ver con la categoría de experiencias significativas. Así, en otro momento la alumna de Ciencias de la Educación comentó respecto a su experiencia en la primaria: *“la escuela fue un punto clave porque... me gustaba el hecho de pensar en ser maestra, por mi maestra”*.

RIS_Entre pares.

Al igual que con la subcategoría de RIS_Familia nuclear, los 15 participantes señalaron a uno o varios amigos, compañeros de trabajo, compañeros de la escuela, o a la pareja, como personas significativas debido a que por su actuar, su decir o su relación establecida con ellos, han impactado o influido de alguna manera en sus planes a futuro en el ámbito laboral.

En primer lugar, 11 participantes (3 mujeres y 8 hombres) señalaron a uno o varios amigos como significativos respecto a sus planes laborales a futuro. Comentaron que algunos de ellos los han inspirado respecto a cómo luchar en la vida, a seguir adelante, inclusive para tener más metas en la vida; con otros tienen planes o ideales compartidos o gran afinidad en los planes; con algunos quisieran trabajar en el futuro, hacer negocios juntos o bien ya han hecho alguna actividad laboral juntos; hay un amigo que ayudó a un participante a adentrarse en su interés vocacional y otro le ayudó a que identificara una alternativa laboral; también hay amigos con quienes se discuten temas

de interés comunes, como el tema de hacer cambios sociales, y esto inspiró a un participante respecto a tener ciertos planes a futuro. Por ejemplo, dos estudiantes comentaron:

Pues sí, [mis amigos], la amistad, hemos hecho muchos clientes juntos, influyen en mis decisiones, cuando quiero preguntarles algo sí les hago caso, queremos estar en el mismo papel siempre, si uno se empieza a ir para otro lado: “Hey carnal, sé que tú no quieres estar allá entonces vente” Entonces sí, sí van a influir, y lo mismo con los demás amigos, pero a menos intensidad. (Alumno de Mercadotecnia).

En quinto lugar, puse a mi mejor amiga, ella y yo pensamos casi siempre igual, como que tenemos los mismos gustos, mismas aspiraciones. [...] Queremos viajar, queremos hacer un cambio [a partir del ejercicio laboral de su profesión]. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

En segundo lugar, 5 participantes (dos mujeres y tres hombres) señalaron a compañeros de la universidad o del trabajo, como personas significativas con relación a sus planes laborales a futuro. Ellos mencionan que a veces los compañeros de carrera son significativos porque se ve que la relación con ellos podría repercutir en un futuro para ampliar las propias oportunidades laborales; otras veces el ver a alguna compañera que trabaja y que le va bien sirve como modelo para que una participante quiera trabajar en el mismo lugar; hay compañeros de universidad con quien se discute sobre cierto proyecto de vida y esta plática ayuda a abrir la perspectiva de alguno de los participantes; también hay algún caso de una participante que conoció a un “chef” en su trabajo y gracias a él se dio cuenta que ella en realidad no quería dedicarse a esa profesión; u otro caso en donde un participante admira a una compañera laboral que es Gerente y quiere aprender de ella su manera de hacer contactos laborales. A continuación, se presenta un ejemplo de los comentarios que dieron los estudiantes:

Pero empecé a hablar con... la chica que había comentado que estaba como ya metida en sus proyectos de vida, ella estudia Gestión Cultural, entonces mientras platicaba con ella le preguntaba de su carrera y empecé a ver que había muchas cosas que me interesaban y muchas que coincidían en lo que veíamos, porque se ve mucho de antropología y de sociología. Y de ahí empecé a ver más como la conexión y empecé a como girar un poco más mi tirada para allá. (Alumna de Ciencias de la Educación.)

Por último, 4 participantes (dos mujeres y dos hombres) señalaron que su pareja actual es una persona significativa en torno a sus planes laborales a futuro por diferentes razones: porque la pareja resulta una inspiración al ver la manera en que se apasiona por lo que ella hace; porque platicando con la pareja se refuerza la inquietud de algún proyecto para el futuro; porque se quiere realizar algún plan laboral junto con la pareja; y porque anima a seguir adelante en los momentos de dificultades. Aquí se presenta un ejemplo de lo comentado por los participantes:

También está mi novia, actualmente la tengo como una de las personas más importantes dado la relación que llevamos y también que la considero a futuro, es una relación que me gustaría... ya le he preguntado y también en los planes, incluso, el bar lo había pensado en ponerlo juntos, lo hemos pensado poner juntos, a ambos nos gustaría pues si llegamos a terminar la carrera, hacer una maestría juntos, obviamente cada uno en su área, el chiste es como apoyarnos en los siguientes planes. (Alumno de Ingeniería en Nanotecnología).

Como punto aparte, al recapitular lo que se observó respecto a la categoría de relaciones interpersonales significativas, se encontró en primer lugar, de acuerdo con el número de participantes en cada subcategoría, que la familia nuclear (con 15 participantes) resulta significativa con relación a los planes laborales; y, dentro de ella se encuentran en este orden: el

papá (doce participantes), la mamá (7 participantes) y los hermanos (5 participantes). Posteriormente, se identificó también en los 15 participantes, la subcategoría de relaciones interpersonales entre pares, en la cual aparecen en este orden: los amigos (11 participantes); los compañeros de la universidad o del trabajo (5 participantes); y, la pareja actual (3 participantes). En el siguiente lugar está la familia extensa (9 participantes), en donde aparecen en primer lugar los tíos (6 participantes) y en segundo los abuelos (4 participantes). Finalmente, aunque no por ello menos significativos, 7 participantes identificaron a algún o algunos maestros de diferentes etapas escolares, como personas significativas con relación a los planes laborales que tienen para su futuro.

Categoría 5: Tipo de beneficio de los planes laborales

La categoría del tipo de beneficio de los planes se incluyó para responder la pregunta de investigación de si los planes que tienen los jóvenes en el ámbito laboral se orientan prevalentemente hacia el beneficio personal o hacia el beneficio social. Esta categoría se refiere a las ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de generar un bien, utilidad o servicio.

De acuerdo con el bien, utilidad o servicio que buscan los diferentes planes, los tipos de beneficios fueron clasificados en 3 subcategorías que a su vez representan tres niveles de utilidad o alcance. Se presentan en la tabla 17; dos de ellas fueron subcategorías elaboradas *a priori* a partir del objetivo de la investigación, que son la de beneficio personal y beneficio social; y, la tercera es una subcategoría emergente denominada beneficio familiar.

Tabla 17

Concentrado de la categoría “Beneficio que se busca con el plan laboral”

Tipo de beneficio	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Beneficio_personal			2		2	3		6		4	6		1	3	5	9	32
Beneficio_familiar	2				2			1		1	4		1	1		7	12
Beneficio_social	1	1	2		3		2		4	2	4	3			12	10	34
*H= hombre M= mujer																Total:	78

Como se puede ver en la tabla anterior, en las subcategorías relacionadas con el tipo de beneficio no son excluyentes, sino que hay diferentes combinaciones. En específico, los tres tipos de beneficio (personal, familiar y social) aparecen en 3 de los participantes (1 mujer y dos hombres), en relación con lo que buscan a partir de sus planes laborales. Por su parte, el beneficio personal junto con el social aparece en 2 participantes hombres; el beneficio personal y familiar, se encontraron en los comentarios que hicieron 3 participantes hombres; y, el beneficio social y familiar estuvieron juntos en el caso de 1 participante mujer.

Después de la aclaración anterior, a continuación, se describen cada una de las 3 subcategorías y se presentan sus resultados. Además, en la sección de “Beneficio social”, también se presentará la subcategoría de *PSC_Participar en voluntariados, misiones o actividades de servicio*, la cual quedó pendiente de exponerse en la categoría de prácticas socioculturales, porque al estar directamente relacionada con el tema del beneficio social, se consideró que era mejor presentarla en esta sección.

Beneficio personal.

Nueve de los participantes (1 mujer y 8 hombres) señalaron algún tipo de beneficio personal como resultado de sus planes laborales. Este beneficio incluye: generar o recibir un bien o utilidad económica o material; lograr independencia ligado a la solvencia económica; ser reconocido familiar o socialmente; y, tener cierta flexibilidad o facilidades laborales. A continuación, se describe lo encontrado para cada punto.

1. Generar o conseguir bienes económicos o materiales. Siete de los participantes (1 mujer y 6 hombres) especificaron que quieren tener un beneficio económico a partir de sus planes laborales. Con el dinero obtenido se quiere, por ejemplo, poner un negocio determinado; comprar una casa, comprar un carro o carros de lujo; viajar; tener estabilidad económica, y para el caso de un participante, llegar a considerarse económicamente rico. Por ejemplo, ellos mencionaron:

Preferí tener como varios negocios, más inteligentemente, que mi fin sea recibir dinero, más que a qué me dedique. Generar dinero, obviamente por medios lícitos y.... todo eso, pero generar dinero de maneras inteligentes que no demande tanto tiempo, estrés (Alumno de Administración Financiera).

Desde que yo supe que quería estudiar ingeniería electrónica, también supe que quería trabajar en INTEL. Pues me dije ¡Guau! Está muy padre; en innovación me han dicho que está muy pesado pero que pagan muchísimo. ¡Ah qué padre! (Alumno en Ingeniería en Electrónica).

También la... manera económica, tengo una carrera, ya puedo meterme al trabajo que, desde chiquita yo pensaba que, quiero dar clases, quiero estar así. Entonces, terminar la carrera significa voy a tener un trabajo que me gusta y que me va a dar dinero [...] Como nunca he ganado dinero,

yo veo eso como ¡Ay que lindo será! Voy a viajar, voy a tener un carro, voy a tener una casa, voy a ayudar a mis papás. (Alumna de Ciencias de la Educación).

El querer generar un beneficio económico a partir de los planes laborales, sea como medio o como fin en sí mismo, fue identificado tanto por quienes en la entrevista mencionaron que tienen ciertas ventajas económicas o laborales (como es el caso del estudiante de Mercadotecnia), como por participantes que mencionaron tener dificultades económicas (como el caso de los estudiantes de Ingeniería en Electrónica y la estudiante de Ciencias de la Comunicación). Otro dato interesante es que cuatro de los participantes, todos ellos varones, hablaron del interés de tener más de una fuente de ingresos, lo cual consideran importante como una medida de mayor seguridad económica; es decir, para no depender exclusivamente de un solo empleo o negocio.

2. Lograr independencia. Cuatro de los participantes (una mujer y tres hombres), señalaron que parte de los beneficios de sus planes laborales es lograr independizarse, lo cual está ligado con la capacidad de tener una solvencia económica que les permita cubrir sus gastos personales. En esta línea, los participantes señalaron:

En cuanto salga de la universidad pienso trabajar máximo, máximo dos años. Dos años laborales. En esos dos años quiero adquirir un poco de experiencia.... hacer un poco de dinero, yo pienso en cuanto salga de la universidad y tenga mi primer trabajo ya independizarme. (Alumno de Comercio y Negocios Globales).

3. Reconocimiento familiar o social. Tres participantes varones, hicieron mención de que les gustaría obtener reconocimiento familiar o social a partir de la realización de sus planes laborales y de los logros obtenidos con ellos (bienes económicos para un caso y para los otros

dos, conocimiento en su área profesional o alguna aportación para la sociedad). Por ejemplo, un participante señaló:

Mas que nada de que estar trabajando en alguna empresa y de que.... ser o llegar a ser esa persona tan.... tan conocedora o tan...no sé, chingona, por así decirlo. Yo ahorita imaginándomelo, que me llamen de que “oye hay algún problema con eso que no sé qué...” (Alumno de Ingeniería en Electrónica).

4. Tener flexibilidad y facilidades laborales. Por último, dos participantes varones mencionaron el tener un empleo que les permita tener cierta flexibilidad o facilidad en cuanto a que pueda ejercerse desde diferentes lugares.

Beneficio social.

Diez participantes (5 mujeres y 5 hombres) mencionaron alguna idea, intención o acción que piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de generar un bien o servicio que impacte favorablemente en la sociedad o en algún grupo social. El beneficio puede ser de distintos tipos; por ejemplo, promover valores como la igualdad, la no discriminación, la amabilidad; hacer de este mundo un lugar mejor; desarrollar algún producto de utilidad para las personas; brindar un servicio de manera distinta a como a veces se ofrece. A continuación, se presentan algunos ejemplos de lo mencionado por los participantes:

Sería investigación y ver algún avance. Eso para mí es como el más significativo y es algo que me ha mantenido como.... mucho tiempo en estar interesado en la carrera y en esta parte de los estudios. Que me gustaría de alguna forma avanzar en algo, aportar algo como a la sociedad o cualquier cosa que surja, pero mediante estudios y esto. (Alumno de Ingeniería en Biotecnología).

La razón por la que decidí estudiar educación y es porque quiero hacer como un cambio para bien en la sociedad. Hay muchísimos problemas sociales, ecológicos, culturales, ideológicos, de violencia que atacan a la sociedad y creo que la educación es la mejor herramienta para ir respondiendo, solucionando, entonces... si yo quería un trabajo donde sintiera que podía hacer una diferencia y dejar como esta semillita... y mientras la gente me decía: que la verdad es que en cualquier trabajo, especialmente si terminas con un puesto alto, puedes hacer una diferencia para las personas, pero por ese lado soy un poquito egoísta que me gusta... quiero sentir en las manos, quiero tener, ensuciarme las manos, yo sentir que estoy haciendo el cambio. (Alumno de Ciencias de la Educación).

Me gusta innovar en el aspecto de mejora; a veces, no es necesario crear unas cosas, pero hacerlas más amigables con el paciente, porque muchas veces, por ejemplo, me acuerdo de mi abuelita, que se sacaba, para la diabetes. Las personas se hartan de estarse picando todo el tiempo y siento que es algo doloroso y podría ser de otra manera. Como ese tipo de cosas, son las que me gustaría modificar. (Alumna de Ingeniería en Biotecnología).

Un dato interesante fue que al comparar la subcategoría del beneficio social y la subcategoría de experiencias significativas relacionadas con algún tipo de dificultades (por enfermedades, pérdidas o problemas con la economía), se observó que cinco de los seis participantes que relataron experiencias de dificultades que fueron significativas en torno a sus planes laborales a futuro, buscan algún tipo de beneficio social a partir de esos mismos planes. Además, los otros cinco estudiantes interesados en lograr algún tipo de beneficio social con sus planes son participantes que durante la entrevista relataron algunas situaciones en donde se daban cuenta de las diferentes oportunidades que tienen las personas, sea por cuestiones de desigualdad económica o por la discriminación social.

Otra experiencia que los estudiantes comentan que ha repercutido en ellos, es que la universidad, en este caso el ITESO, de alguna manera les ha transmitido un lado muy humano, en donde se cuidan diferentes aspectos del desarrollo de la persona y no solamente el lado académico, y en donde hay un interés por ayudar a los demás, por trabajar incluso con situaciones sociales conflictivas, por apoyar a los oprimidos y también, por otra parte, por cuidar el medio ambiente. Estos aprendizajes también repercuten en la manera en que ellos quieren desarrollarse en su campo laboral. Un ejemplo de esto lo de una alumna de Ingeniería en Biotecnología, ella mencionó:

Es que el ITESO brinda siempre ayuda, siempre como que da la mano a los demás y no espera nada a cambio, apoya a la sociedad, trata de hacer un impacto en ella, como para mejorar toda la relación que tenemos entre sociedad; a las personas que normalmente tienen menos recursos, tienen menos posibilidades no darle lo que nos queda, sino que ayudarlos a que crezcan con nosotros para ayudarlos para mejorar la situación y las desigualdades que existen, entonces es algo que al principio no me fijaba mucho y que ya cuando fui creciendo y que por ejemplo, necesitaba apoyo de ITESO para los laboratorios y yo todavía estaba en prepa y necesitaba hacer cosas y si me brindaban ayuda, y me daban todas las cosas que necesitaba y el trato era muy humano entonces eso como que dije: “yo quiero que cuando tenga una empresa o cuando ejerza quiero ejercer en un lugar... no a fuerzas Jesuita pero si con la ideología de ayudar”. (Alumna de Biotecnología).

Otros datos indican que para algunos participantes el querer contribuir socialmente, es un plan que identifican para una segunda etapa de sus planes laborales o profesionales. Es decir, hay comentarios que se refieren a que primero lograrán cierto éxito profesional o estabilidad económica, por ejemplo, para poner su propia empresa, su restaurante o desarrollar sus propios proyectos, y es entonces cuando van a lograr contribuir socialmente como ellos quisieran. Es decir,

algunos mencionan que quieren tener en mente esa inquietud social para retomarla en algún momento de su vida productiva. También hay participantes que indican que a lo mejor al inicio de su trayectoria laboral incluso necesitarán trabajar en empresas que no son afines a sus propios valores sociales, por la necesidad de obtener un buen ingreso o para agarrar experiencia, pero que posteriormente al poner su propia empresa, lograrán contribuir socialmente de alguna manera. Por ejemplo, se comentó:

No me gusta como irme por la línea donde voy a estar ganando muy bien, pero sirviendo de esa manera a empresas que no van con la visión que yo tengo, entonces después de un tiempo de trabajar en eso, quiero enfocarme ya con mis recursos económicos, si es que me va bien y con mis intereses y mis conocimientos hacer algo más disruptivo hacia ese tipo de empresas. Cuando tienes que apoyar un poquito, porque no puedes comer del aire, pero no me gusta [...] Ya que tenga una estabilidad económica, meterme más de lleno a esta parte social. (Ingeniero en Seguridad Informática y Redes).

En varios de los participantes, la inquietud por contribuir socialmente a partir de algún plan laboral está relacionada con la participación que han tenido en voluntariados, misiones o actividades de servicio en algún momento de su vida. Así, se encontró una relación directa entre la subcategoría de *PSC_participar en voluntariados, misiones o actividades de servicio* y el beneficio social que se aspira lograr a partir del plan laboral, aunque a veces algunos jóvenes todavía no tienen claro qué tipo de actividad harán para lograr este beneficio. Por esta relación tan estrecha, como se mencionó anteriormente, se presentará en esta sección lo que se encontró para esta subcategoría de prácticas socioculturales.

La subcategoría *PSC_Participar en voluntariados, misiones o actividades de servicio* incluye todo comentario referente a que participar en actividades como voluntariados, misiones o

algún otro tipo de actividad de servicio, está relacionada con su perspectiva respecto a cierta situación social; así como con su interés por contribuir en algún momento a favor del beneficio social, ya sea a partir de sus planes laborales o de alguna otra manera que todavía no tienen clara.

Las actividades de servicio, como voluntariados y misiones, son prácticas que los participantes realizaron durante la etapa de secundaria, preparatoria o bien durante su estancia en la universidad. Algunas de estas prácticas se fomentaban desde las instituciones educativas en las que estaban estudiando y otras desde instituciones religiosas como templos a donde asistían los participantes.

Ejemplos de este tipo de prácticas realizadas por los estudiantes son: voluntariado con comunidades indígenas en Chiapas, en los que se apoyó en determinadas luchas frente a la impunidad; participar en una ludoteca en una colonia con diversos factores de riesgo en Guadalajara; organizar retiros espirituales; trabajar con migrantes; participar en la Brigada de la Salud de la universidad; apoyar en una casa hogar; apoyo en zonas marginadas y en situaciones de pobreza; y, apoyar con despensas o con juguetes para los niños.

En la tabla 18 se puede ver que fueron seis los participantes que comentaron que el participar en este tipo de prácticas ha sido significativo de alguna manera en su vida y, aunque a veces lo mencionan directamente y otras veces no, en sus entrevistas se puede observar que de alguna manera estas prácticas parecen estar relacionadas con algunas de las inquietudes que manifiestan respecto a contribuir de alguna manera en el beneficio de la sociedad.

Tabla 18*Práctica sociocultural_Voluntariados*

	Participantes (Par.)															# Par.	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
PSC_Voluntariados					8	1			5	4	1		4			6	23

*H= hombre M= mujer

En cuanto a las significaciones que este tipo de prácticas de servicio, tales como voluntariados y misiones o apostolados, se identificaron dos aspectos principalmente:

1. La realización de prácticas como voluntariados permite que los participantes conozcan otro tipo de realidades distintas a las que están acostumbrados, lo cual amplía su perspectiva de las necesidades que existen a su alrededor y repercute en su deseo de hacer algo al respecto. A continuación, se presenta una cita que hace referencia a este punto:

Ajá, fueron tres realidades diferentes, porque cuando estuve en la prepa allá en Estados Unidos, cuando vine a la prepa aquí a Guadalajara, y cuando fui a la comunidad, entonces siento que fue como un poco comparable a eso, como cuando fui a Chiapas, fue como ese choque y además fue fuerte por lo que te compartían, porque básicamente ibas con las familias y te comentaban su situación; nuestra participación era más que nada destinada a seguir su lucha, a recabar más información, a seguir protestando sobre lo que pasó, porque fue un caso que se aisló y quedó impune, y fue como seguir su lucha comentando lo que vivía la comunidad, eso fue como lo más importante de ir a Chiapas... y sí me fue muy fuerte en su momento, y también sí me invitó más a seguir en estas actividades. Regresamos y yo okey, no es nada más ir, vamos a ver qué hacemos desde aquí, durante el semestre en realidades indígenas fue trabajar yendo a una comunidad, y a donde íbamos nosotros era... es una comunidad de Mixtecos aquí en Guadalajara, una comunidad

que se asentó cerca de la vía del tren se llama la FERRO. (Alumno de Ingeniería en Nanotecnología).

2. El haber participado en alguna práctica de servicio durante la secundaria o la preparatoria al parecer repercute en el interés que los participantes tienen de involucrarse en ese mismo tipo de actividades durante la etapa universitaria y probablemente también en su interés de contribuir socialmente de alguna manera con sus planes laborales a futuro. Por ejemplo, un alumno de Ciencias de la Educación que en la entrevista mencionó como parte de sus planes laborales: “Decidí estudiar educación porque quiero hacer un cambio para bien en la sociedad”, comentó respecto a los voluntarios que ha realizado:

Estoy en el CUI [Centro Universitario Ignaciano desde donde se promueven diversos voluntariados] desde que llegué al ITESO, empecé a hacer voluntariado, ahorita ya no voy tanto a las juntas del CUI, pero sigo haciendo el voluntariado, he ido a los 4 campamentos jesuitas, el Copo, fui a misiones el año pasado y este año se movieron de fecha, no sé si vaya a poder ir o no o qué onda. En el Ciencias [escuela anterior] también fui a misiones todos los años que estuve ahí desde la secundaria.

Otro ejemplo de la continuidad de este tipo de prácticas de servicio, en tanto que se realizaron en el pasado, se hacen en la actualidad y se quieren realizar en el futuro, lo da un alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales, cuando menciona:

Es algo que siempre me gustaría tener ahí, esa parte como del voluntariado, o ayuda, o apoyo a las personas, y en parte también es algo que le aprendí a mis padres y desde pequeño me lo inculcaron. Siento que eso es como una educación que desde pequeño me fueron inculcando y que,

por ejemplo, desde secundaria estaba yendo yo a los grupos como apostólicos en la secundaria [...] a mí me tocó estar activamente y ser como de los líderes del apostolado, al que yo iba que era uno como de una casa hogar para niños, era como convivir con ellos, escucharlos, jugar con ellos, ayudarlos a hacer sus tareas, cosas por el estilo. (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

Finalmente, llamó la atención que algunos participantes mencionan que ahorita ya no pueden realizar este tipo de prácticas de servicio, tales como voluntariados y misiones, principalmente por no tener tiempo para hacerlas; sin embargo, señalan permanece su inquietud de poder realizar algo en esta línea en el futuro.

A manera de síntesis respecto a este tipo de prácticas socioculturales encaminadas al servicio, se observó que los estudiantes que han realizado este tipo de prácticas ya sea en sus instituciones escolares preuniversitarias, como parte de actividades de alguna institución religiosa o como actividades que se fomentaron desde su hogar, suelen continuar participando en prácticas como voluntariados durante su estancia en el ITESO. A su vez, algunos de ellos son los participantes que en otros momentos de las entrevistas enfatizaron su interés por generar algún beneficio social a través de su ámbito profesional.

Es decir, parece que la inquietud que fue reforzada y fomentada en la etapa preuniversitaria respecto al beneficio social prevalece durante la etapa universitaria y puede seguir siendo fortalecida si el contexto universitario propicia prácticas relacionadas con el beneficio social. Además, esto también podría repercutir en el interés que tienen algunos jóvenes de continuar contribuyendo con algún tipo de beneficio social una vez que se termine su etapa escolar, por ejemplo, a partir de la realización de algunos de sus planes laborales.

Beneficio familiar.

Además de la subcategoría beneficio personal del plan laboral, fue importante categorizar las ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de generar un bien o servicio para la propia familia; intereses que estuvieron presente en siete de los participantes (2 mujeres y 5 hombres). El beneficio que quieren lograr los participantes a partir de su trabajo es o para los propios padres (en el caso de dos participantes mujeres y un hombre) o bien para los hijos que se lleguen a tener en el futuro (en el caso de cuatro participantes varones).

El tipo de beneficio que se busca para la familia sea para los padres o para los hijos que se tengan en el futuro, implica un beneficio relacionado con el factor económico. En cuanto a sus padres, los participantes quieren devolverles de alguna manera el apoyo económico que les han dado, sea a través de despensas; con parte de su sueldo; o bien, a través de llevarlos a pasear y conocer los países a los que han querido viajar. A continuación, se presentan algunos ejemplos de lo que se les quiere dar a los padres:

Yo desde chiquita dije: “Yo en su momento voy a llevar a mis papás a sus viajes de sueño. Pienso ahorrarle mucho por eso quiero una cafetería que me dé dinero y tener un trabajo que me dé mucho dinero y disfrutar mucho para llevar a mis papás a sus viajes. Por separados o llevármelos juntos, o ver cómo le hago, pero sí es una meta que tengo dentro de mi vida y dentro de los años que mis papás puedan viajar y que yo pueda viajar. (Alumna de Relaciones Industriales).

A mí me gustaría, lo he pensado, por ejemplo, si gano un 100 %, cincuenta por ciento para ellos, yo no necesito tanto para vivir, no es como que vaya a mantener una familia aún. No soy dado de gastar mucho en las cosas, me gusta ahorrar, me gusta ser sencillo, si de repente compro muchas mensadas porque si, compro como muchas cosas raras, pero sí me gusta en todo como ser sencillo

y ahorrar. A mí se me gustaría como esa... tengo esa visión de a lo mejor retornarle la mitad de lo que vaya ganando o algo así a mis papás. (Alumno de Nanotecnología).

Por otra parte, respecto a los hijos que quieren tener en el futuro, los participantes señalan que quieren tener la suficiente solvencia económica a partir de sus planes laborales, para que sus hijos no pasen por limitaciones por falta de dinero; para que puedan asistir a una buena universidad; o para poderlos llevar a pasear a diversos lugares. Por ejemplo, uno de los participantes comentó:

Aquí es donde yo me veo, en un futuro, yo no quiero eso para mis hijos y no quiero yo tener algún... una limitante económica [...] que, si quiero ir a este lado, pues voy, que, si vamos acá, pues vamos.

(Alumno de Ingeniería en Electrónica).

Para concluir con la presentación de los resultados obtenidos para la categoría del tipo de beneficio asociado a los planes laborales a futuro, es interesante enfatizar algunos datos que podrían dar cuenta de algunas diferencias de género respecto al tipo de beneficio que buscan los jóvenes con sus planes laborales. Se observó que solamente una participante mujer identificó beneficios personales a partir de sus planes laborales; para ella estos beneficios fueron de tipo económico y de lograr independencia en cuanto a la autosuficiencia económica. Esta participante relató que en su familia ha habido dificultades económicas y esto es un tema que le ha preocupado en varios momentos de su formación universitaria, lo cual puede estar relacionado con que parte de los beneficios que quiere obtener sea lograr un buen ingreso a partir del ejercicio de su profesión, para lograr independizarse económicamente (estando dentro o fuera de su casa); comprar una casa, comprar un carro, viajar y a apoyar económicamente a sus padres como una forma de devolverles todo el apoyo que le han dado.

Por otra parte, en cuanto al tipo de beneficio personal, ninguna participante mujer, comentó que busca reconocimiento familiar o social a partir de su desempeño laboral. Tampoco mencionaron que quisieran tener alguna flexibilidad o facilidad laboral a partir del ejercicio de su profesión.

De manera similar, solamente dos mujeres señalaron que quieren obtener algún tipo de beneficio familiar a partir de sus planes laborales. En ambos casos las participantes se refirieron a querer ayudar en particular a sus padres, de manera económica o llevándolos a los viajes que quisieran realizar y que no han podido hacer. De manera distinta, hubo cinco participantes varones de los cuales solamente uno habló de ayudar económicamente a sus propios padres y los otros cuatro se refirieron a querer tener los recursos económicos suficientes para poderles dar ciertos beneficios a sus hijos; en específico, la posibilidad de tener una buena educación, de viajar o pasear a distintos lugares y de no tener ninguna limitación económica.

En cuanto al beneficio social y las posibles semejanzas o diferencias respecto al género de los participantes, se observó el mismo número de mujeres y de hombres (cinco respectivamente) que quieren contribuir socialmente de alguna manera a partir de sus planes laborales. Los beneficios que quieren lograr las participantes mujeres a partir de sus planes laborales son: la no discriminación en el ámbito laboral y en los medios de comunicación; la amabilidad en el servicio; la ayuda en la educación de los jóvenes y, mejorar las condiciones médicas a las que se ven expuestas algunas personas enfermas. Por su parte, los beneficios que quieren lograr los participantes hombres incluyen: contribuir con la sociedad; aportar hacia la mejora de diversos problemas sociales; hacer algo respecto a la desigualdad económica; ayudar a personas que tienen alguna inhibición, como por ejemplo las personas tímidas; mejorar las condiciones de seguridad de los periodistas y las condiciones laborales de otros trabajadores.

Categoría 6: Futuro no deseado en el ámbito laboral

La categoría del futuro no deseado en el ámbito laboral es una categoría emergente que surgió al notar que algunos participantes al hablar de sus planes laborales también daban algunos ejemplos de aquello que no les gustaría hacer en su ejercicio laboral a futuro. A partir de ese tipo de respuestas, y por sugerencia de la Dra. Azmitia (comunicación personal, 21 de enero del 2020), se indagó propositivamente respecto al futuro laboral no deseado de los participantes; a continuación, se presentan los datos encontrados para esta categoría.

La categoría de futuro no deseado (tabla 19) incluye a todos aquellos enunciados que hacen referencia a aquello que no le gustaría hacer en su futuro, o cómo no le gustaría estar en su futuro, o qué miedos tiene respecto a su futuro; todo esto exclusivamente en el aspecto laboral.

Tabla 19

Concentrado de categoría “Futuro no deseado”

Futuro no deseado	Participantes															# Participantes	Citas
	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H		
Trabajar en algo que no le guste o que no sea de su carrera		3	1	1	2		1			1	1	1	1			9	21
No cumplir sus sueños, sus planes	1	1			1		1				2		1			6	7
Trabajar en algo monótono, rutinario				1	2				1		1	3	1			6	15
Caer en la conformidad, no aspirar a más				2			1			1	2		5		3	6	20
Tener mucho estrés, dedicarle mucho tiempo						1		1				1	3			4	6
Trabajar como “Godín” (en una oficina)		2			2			1								3	5
Tener un sueldo mediocre o solo para sobrevivir								4						1	1	3	6
No encontrar trabajo		1									1					2	2
Ser ama de casa		2														1	2

Que nunca me atrape la manera de... “eres subgerente y te pagamos tanto, muchísimo dinero más de lo que gano en mí...” y por estrés decir que sí., tampoco quisiera esa parte de que... no me coma la avaricia, que no me coma el dinero, ya no sería “Yo” si pasa eso (Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).

Posteriormente, casi con el mismo número de participantes, están tres subcategorías: 1. No quieren tener mucho estrés en su trabajo, que implique demasiado esfuerzo (como expresan los mismos jóvenes “friegas”) o demasiado tiempo, no quieren trabajar todo el día y “solo llegar a dormir” (1 mujer y 3 hombres); 2. Tampoco quieren trabajar como “Godín”, con esto se refiere a trabajar encerrado en una oficina, atrás de un escritorio, (1 mujer y 2 hombres); y, 3. No quieren tener un sueldo mediocre, que no sea suficiente, que solo sea para sobrevivir, es decir, que no les vaya bien económicamente (3 hombres). Algunos ejemplos de estas subcategorías son los siguientes:

Es una controversia, tampoco me gustaría llegar a estar como los puestos más altos, porque te consumen demasiado tiempo y algo que no me veo haciendo, es como ser workaholic, para poder estar en los puestos como más altos del mundo y cosas así, prefieres dedicarle mucho tiempo y a mí me gustaría poderle dedicar mucho más tiempo a mi familia y a mi vida que a mi trabajo. No trabajar para vivir, si no vivir y trabajar aparte. (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

Pero como Godín, pero como Godín, Godín de que... siempre sentados y de que siempre en la computadora sin parar... no me gustaría para nada. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

¿Cómo no me gustaría? No es que me crea incapaz, nada de eso, pero yo no quiero salir de la universidad y ganar ¿qué te gusta? 10 mil pesos. No, no, eso cero, para mí no. Para nada quiero eso [...] De que mi sueldo, un sueldo mediocre, de México a pesar de haber estudiado, para nada quiero eso. (Alumno de Comercio y Negocios Globales).

Finalmente, con el menor número de participantes, están las subcategorías de “no encontrar un trabajo” (2 mujeres); ser ama de casa (1 mujer); ser mayor de 50 años y seguir trabajando (1 hombre); y, ser cómplice de cosas que no le parezcan correctas y no tener el valor de renunciar (1 hombre).

Respecto a la subcategoría de “no ser ama de casa”, es importante señalar que, aunque solamente una participante mujer especificó que no quiere ser ama de casa, se puede inferir que otras participantes tampoco lo quieren, al menos no exclusivamente, cuando por ejemplo señalan que no quieren dejar de cumplir sus sueños laborales, lo cual fue señalado por cuatro participantes mujeres. Además, en la categoría de relaciones familiares, una de las participantes mujer que no mencionó nada respecto a no querer ser ama de casa, dijo que no quería ser como su mamá, quien solamente se dedicó al cuidado de los hijos y al hogar. Es decir, al hacer un análisis inter-subcategorías o incluso con otras categorías, se puede ver que ninguna de las participantes tiene como primera opción el querer ser ama de casa y todas ellas quieren realizar sus planes laborales. Sin embargo, en la siguiente categoría de “datos emergentes relacionados con los planes laborales” se puede observar que algunas de las participantes mujeres (y solo para un hombre) reportan conflicto respecto a cómo conciliar su ejercicio laboral con sus planes en el área afectiva de tener hijos y, también para algunas, con la idea de tener una pareja.

Categoría 7: Datos emergentes relacionados con los planes laborales

En esta categoría se incluyen 7 subcategorías emergentes que, a partir del análisis de los datos, se vio que proporcionan información que abona al conocimiento de los planes laborales de los participantes y de ciertas prácticas socioculturales (por ejemplo, viajar y estudiar un posgrado), que se fomentan en el contexto en el que se desarrollan. A continuación, se detalla lo encontrado respecto a cada subcategoría.

Interacción entre el ámbito laboral y de relaciones afectivas.

En esta subcategoría se incluye toda mención o comentario en donde los participantes indican que sus planes laborales tienen alguna relación con sus planes en el área afectiva; por ejemplo, porque genera conflicto la realización de ambos tipos de planes, percibiéndose como contradictorios o excluyentes entre sí; porque se pueden combinar sin problemas, porque uno de ellos repercute en que se realice o no el otro; porque se quieren realizar ambos tipos de planes de manera equilibrada o armónica; o por cualquier otro tipo de relación entre ambos planes. En la tabla 20 se observa que fueron 9 participantes (4 mujeres y 5 hombres) que hicieron menciones al respecto.

Tabla 20

Interacción entre el ámbito laboral y de relaciones afectivas

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
Interacción ámbito laboral y afectivo			1	2			1		2		3	10	4	1	3	9	27
																Total:	27

*H= hombre M= mujer

En cuanto al tipo de comentarios que hicieron, se observa que para 2 participantes mujeres y 1 hombre, les genera conflicto o incertidumbre pensar de qué manera van a combinar sus planes

laborales con su idea de tener hijos. Esto, a veces es resuelto con la idea de que primero se enfocarán a realizar sus planes laborales y solo entonces, en una etapa posterior, tendrán hijos; así lo señalan tres participantes (dos mujeres y un hombre). Otra solución que da una participante es trabajar menos horas mientras sus hijos crecen o incluso elegir una especialidad de su profesión que sea menos demandante para tener más tiempo para dedicarles a ellos.

A continuación, se presentan dos ejemplos relacionados con el conflicto que le puede generar a los participantes tener una familia y al mismo tiempo desarrollarse en el ámbito laboral:

No me veo teniendo hijos como a temprana edad y ahí entra una pequeña polémica que yo tenía en el sentido de: Ok. Si me gustaría tener hijos, pero si estoy hablando de que quiero estar viajando bla, bla, bla [...] sentar cabeza sería como hasta los 40 o algo así, ya una edad algo avanzada para tener hijos y empezar una familia, sería como algo tarde, porque cuando ellos tienen 20 tú ya tienes 60. En ese sentido es como ¡Ups! Mínimo, tengo esa polémica y si empiezas a tener hijos antes pues también te corta la flexibilidad porque se vuelven más compromisos y más responsabilidades [...] se vuelve un poco más complicado teniendo hijos antes. (Alumno de Ingeniería en Sistemas Computacionales).

En especial porque tener hijos, pues es una persona que está dependiendo de ti. Y que, aunque tengas a tu pareja que también se encargue o que se dividan tiempo y tiempo.... siento que, yo lo veo con las mamás que normalmente sienten esa necesidad de cuidarlos.... y siento que a lo mejor ahí no podría seguir creciendo tanto, como estaba haciendo antes, pero por eso quiero terminar antes (risas) todos mis estudios, para poder decir bueno, ahora este tiempo lo dedico para esto y ya que tenga unos añitos ya puedo estar más tiempo en la industria o en otras cosas. (Alumna de Ingeniería en Biotecnología).

Para un participante varón, el deseo de tener hijos está relacionado directamente con su plan laboral que implica el ejercicio de su carrera de Ciencias de la Educación; él comentó:

¡Ah! Mmm esta es la cosa, sí tengo la ilusión de... tener una familia. Dentro de esta parte de mi gusto por crear proyectos, crear cosas nuevas y el interés que tengo por educación, formación de personas, creo que tener un hijo o una hija es como el proyecto más padre que una persona puede tener. (Alumno de Ciencias de la Educación).

Por otra parte, combinar su interés de tener una pareja con sus planes laborales, fue visto por 4 participantes (1 mujer y 3 hombres) como la posibilidad de convivir con alguien que no interfiera con los planes laborales personales, sino que al contrario puede ser una muy buena “mancuerna” para compartir la vida, siempre y cuando la pareja tenga cierta afinidad con los propios planes. Así lo señaló una participante al decir:

Siempre hemos tenido en mente que la relación es muy bonita, pero hay que ver más allá de la relación. Hay que ver también ella por su propio proyecto de vida y yo también de mi propio proyecto de vida que, si coincide, llevarlo al mismo lado [...] porque los dos podemos hacer una mancuerna muy buena [...] (Alumno de Ingeniería en Seguridad Informática y Redes).

Solamente a dos participantes mujeres les generó cierto conflicto el pensar en combinar la idea de tener una pareja con sus planes laborales. Una de ellas dijo:

Siento que a veces las relaciones... afectivas... te detienen... en ciertos aspectos. Por ejemplo, ya cuando estás viendo tu futuro, la otra persona también está viendo su futuro, por él. Si a lo mejor vamos caminando diferentes.... pero no me quiero preocupar por eso ahorita. (Risas). (Alumna de Ingeniería en Biotecnología).

En este punto es importante notar que de entre los participantes una mujer y un hombre señalaron que tener una pareja no deberá impedirles su desarrollo profesional. Contrario a esto, una participante señaló que la decisión que tome en torno al ejercicio de su carrera y el tiempo que dedique a sus hijos y al cuidado de su hogar, dependerá también de la decisión que tome junto con su esposo.

Para cerrar esta subcategoría, resta señalar el comentario que hizo un participante que da cuenta de su anhelo de compartir con una pareja, el cual parece ser igual de importante que sus planes laborales; él mencionó: “¡Claro!” *Y que no importa todo lo que hayas hecho y todo lo que tengas, si al final del día llegas a dónde vives y estés solo, solo, solo, no, eso no me gustaría*”. (Alumno de Comercio y Negocios Globales).

Estudios posteriores a la universidad, relacionados con los planes laborales.

Aquí se incluye toda mención a la idea o plan de estudiar uno o más cursos de capacitación, especializaciones o posgrados que estén relacionados con sus actividades laborales o con las actividades que quieren llegar a realizar en el ámbito laboral. En la tabla 21 se puede observar que son 11 de 15 participantes los que tienen la idea de seguir capacitándose en temas relacionados con los planes laborales que tienen para su futuro.

Tabla 21

Estudios posteriores a la universidad

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
Estudios posteriores a la universidad	5	2	2	2	4				1	2	1	4		3	2	11	39
																Total:	39

*H= hombre M= mujer

En cuanto al tipo de capacitación que quieren recibir después de sus estudios universitarios, 3 participantes mujeres comentaron que quieren estudiar una maestría relacionada con el área en la que se quieren especializar; una participante quiere estudiar maestría y doctorado porque le gusta el área de investigación; otra quiere tomar cursos de especialización que abonen a su carrera de Educación; y, una de las participantes que quiere estudiar una maestría también quiere tomar varios cursos que abonan a su idea de poner un negocio secundario a su profesión, en específico quiere poner una cafetería. A continuación, se presenta un ejemplo de lo mencionado por una de las participantes:

A los 24... quisiera juntar dinero para realizar una maestría en postproducción, porque es a lo que me quiero más dedicar a postproducción y guionismo, pero estoy en eso. [...] Posproducción es cuando terminan toda la película y ya está editada, pero la llevan a postproducción para realizar los efectos especiales, para todo eso entonces a mí me encanta animación, me encanta todo ese tipo de cosas; entonces si quisiera tomar como una maestría o algo más avanzado en postproducción.
(Alumna de Comunicación y Artes Audiovisuales).

Por su parte, los participantes varones tuvieron respuestas muy similares a las mujeres: tres de ellos quieren estudiar una maestría; uno quiere estudiar maestría y doctorado porque también le interesa la investigación; y otro quiere estudiar cursos de actualización y capacitación relacionados con su área laboral. Por ejemplo, un participante que estudia Ingeniería en Nanotecnología comentó:

Una, me gusta seguir aprendiendo, si me gusta como seguir siempre aprendiendo, pero también me abre un poco más de oportunidad para cierta labor, y más de mi carrera que es como muy desconocida y no tiene tanto campo laboral, al menos aquí en México. Una maestría me pude ser al menos dar un paso más como para otra oportunidad.

Planes laborales en otra ciudad del país o del extranjero.

Esta subcategoría incluye menciones al interés de trabajar en otra ciudad del país o del extranjero. Algunos (1 mujer y 1 hombre) mencionan que se irían a trabajar a otro lugar si se les presentara una buena oportunidad laboral y otros (2 mujeres y 5 hombres) expresan enfáticamente el interés que tienen por trabajar en otros países o ciudades, distintas a la ciudad de Guadalajara, que es donde viven. En la tabla 22 se puede observar que en total son 9 los participantes (3 mujeres y 6 hombres) los que visualizan la idea de trabajar en el extranjero (principalmente en Europa) o en otra ciudad.

Tabla 22

Planes laborales en otra ciudad del país o del extranjero

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
PL_ en otra ciudad		2	1	1	2			2		4		2	4	4		9	31
																Total:	31

*H= hombre M= mujer

Dos de los participantes varones que quieren trabajar en el extranjero, quieren también estudiar una maestría allá y después trabajar, específicamente en algún lugar de Europa. Algunos enfatizan que en otros países hay mayores oportunidades laborales y mejores condiciones de vida que en su país. Por ejemplo, un participante señaló:

Si es que algún día hago la maestría en Europa, ya se me abrirá todo un panorama para mí, ya sea quedarme en Europa para ejercer lo que estudié o venir a México y conseguir muy buen trabajo o simplemente irme a donde quiera, si me quiero ir a otro lugar, no pos tengo estudios en Europa. Cualquier lugar de la Unión Europea o del Reino Unido pues va a ser bastante fácil. (Alumno de Comercio y Negocios Globales).

Finalmente, solamente dos estudiantes varones enfatizaron con seguridad que quieren quedarse a trabajar aquí en Guadalajara, ambos porque quieren estar cerca de su familia, de sus amigos, de sus personas significativas.

Viajar previo a los planes labores.

Esta subcategoría tiene que ver con toda mención a la idea de querer viajar como momento siguiente a la terminación de su carrera profesional y antes de comenzar a desarrollar sus planes en el ámbito laboral. En la tabla 23 se puede observar que son 5 participantes (2 mujeres y 2 hombres) los que señalan que al terminar su carrera y antes de comenzar a trabajar formalmente quieren viajar con amistades y algunos también con su pareja.

Tabla 23

Viajar previo a los planes laborales

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
Viajar previo a PL	2	2					1	1						2		5	8
*H= hombre M= mujer																Total:	8

El caso más extremo es el de un participante que estudia Comercio y Negocios Globales que comenta que quiere tener 10 años sabáticos, en los que su plan es vivir en tres países distintos antes de regresar a México y establecerse en un trabajo formal.

Componente afectivo relacionado con los planes laborales.

Parte de la información que aparecía en las entrevistas con los participantes hacía referencia a un componente emotivo relacionado con los planes laborales que expresaban los participantes.

Es por ello, que en esta subcategoría se incluyó todo comentario o mención a que sus planes laborales es algo que al participante: le gusta, le apasiona, le emociona, le interesa, lo disfruta o lo espera con ansias. Es decir, menciones respecto al afecto relacionado con los planes laborales que se quieren realizar en el futuro.

En la tabla 24 se observa que 11 participantes expresaron algún componente emotivo al hablar de sus planes laborales.

Tabla 24

Componente afectivo relacionado con los planes laborales

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
Afecto_PL	2	6	1	2	1	1	4			1	2		2	1		11	34
																Total:	34

*H= hombre M= mujer

A continuación, se presentan algunas citas en donde se ejemplifican los componentes afectivos relacionados con la realización de sus planes laborales:

Obviamente sé que no... no es que voy a salir de la carrera y todos me van a contratar, pero sé que si me esfuerzo y veo qué área me está gustando, en qué área soy muy buena y me gusta, me apasiona más, siento que ahí sí podría enfocarme. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

Por ejemplo, lo del trabajo, siento que el dinero al final de cuentas puedes tener mucho dinero, pero eso no garantiza que seas feliz, sí siento que me llena ver algo más que me gusta, aunque no me paguen demasiado, pero ser consciente que me gusta, por ejemplo, ahorita estoy haciendo algo que tiene que ver con mi carrera, pero no lo disfruto y me pagan relativamente bien, pero no me siento satisfecha. (Alumna de Publicidad y Comunicación Estratégica).

Otro dato interesante es que algunos de los participantes comentaron que en la carrera a veces llevan asignaturas que no les gustan, pero consideran que en la maestría o especialidad tendrán oportunidad de enfocarse en lo más les apasiona o interesa. Esto es similar a lo que algunos comentaron que les ocurrió al pasar de la preparatoria a la universidad, porque fue hasta llegar a esta última, cuando pudieron enfocarse a los estudios que querían y no a los que “tenían” que cursar.

Visualización de la satisfacción en el futuro al realizar los planes laborales.

En la misma línea del componente afectivo relacionado con los planes laborales, esta subcategoría se refiere a las menciones que hicieron los participantes respecto a que realizar sus planes laborales será un gran logro o será cumplir su sueño y esto les generará gusto, satisfacción personal u otro sentimiento o pensamiento placentero o de orgullo por la labor realizada. Este tipo de respuestas las comentaron 10 participantes (5 mujeres y 5 hombres) ante la pregunta de ¿Qué significaría para ti haber realizado los planes que tienes en el ámbito laboral? (Tabla 25).

Tabla 25

Satisfacción en el futuro por realizar los planes laborales

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
Satisfacción_PL		1	1	1			2	1		1	1	1	1	2		10	12
																Total:	12

*H= hombre M= mujer

En general, 9 de los participantes hacen referencia a la satisfacción personal que les dará al ver que pudieron realizar sus planes laborales y un participante varón también mencionó que será muy gratificante escuchar que los demás reconocen como muy padre y bueno lo que él ha vivido. Un ejemplo de las citas comprendidas en esta subcategoría es:

Yo pensaría primero, antes que nada en.... el sentimiento de satisfacción, de que, qué padre que todo lo que me propuse en mi momento lo pude lograr... ¿qué más? No, yo creo que más que nada esa satisfacción, porque ahorita viéndolo todavía pensándolo que este fuera un futuro pues... como que ¡Guau! [...] Sentiría yo que es también como, aparte de las metas que me propuse, que pude hacer, llegaría a un punto de sentirme o lo que yo supondría que es una zona de confort, donde ya puedo descansar, vivir y no preocuparme de nada. Así pensaría yo que fuera mi reacción, mi sentir, en este momento (Alumno de Ingeniería en Electrónica).

Percepción de “no tener un plan” e interés por “planear, pero no tan extensamente”.

Algunos participantes (1 mujer y 3 hombres) comentaron de manera espontánea que no se consideran buenos para tener planes; no tienen un plan; no han pensado en sus planes; no reflexionan respecto a sus planes; o, no tienen un plan fijo porque este va cambiando.

En la tabla 26 se muestra que también hubo menciones que hicieron algunos participantes (1 mujer y 4 hombres) acerca de que prefieren no hacer planes a largo plazo porque podría ser contraproducente hacerse tantas expectativas y que después no se realicen. O bien, hay participantes que no quieren planear tanto a futuro porque señalaron que a los treinta y tantos años todavía será una buena edad para valorar cuáles de sus planes se han cumplido y si quieren seguirle por ahí o hacer nuevos planes. Por último, hay quienes comentan que no quieren planear tanto porque hay oportunidades que los van a ir llevando a nuevos proyectos y experiencias laborales. Al respecto uno de los participantes comentó:

Pues a cierta incertidumbre de no saber con exactitud cómo van a suceder las cosas y también como a esa etapa de la mediana edad, yo creo que como a los 30 es una edad en la que todavía puedes tener muchísimas cosas, de que puedes no sé, casarte, puedes tener hijos, puedes volver a estudiar, siento que es una edad como para asegurarte de lo que estás haciendo o para tomar

nuevos caminos, por eso no le continué [en ese momento] sería como para hacer una reseña de todo y ver qué he cumplido, qué no he cumplido, qué me gustaría cumplir para ese momento que está todavía en mis posibilidades para hacer, lo veo como... no me parece una edad como viejo, ni joven nuevo. Es una edad muy posible para todo.

Tabla 26

Percepción de no tener un plan o planear, pero no extensamente

	1M	2M	3H	4M	5H	6H	7M	8H	9H	10H	11M	12M	13H	14H	15H	# Participantes	Citas
No tener un plan		3	1		1				2						1	5	8
Planear, pero no extensamente		1	1						1				1		1	5	5
																Total:	13

*H= hombre M= mujer

Resultados del análisis comparativo e integrativo de la información de los participantes

Al hacer el análisis anterior por categorías y códigos, se fueron identificando algunos patrones, algunos indicios de tendencias compartidas entre los casos, a partir de lo cual se decidió hacer un análisis comparativo e integrativo. Este análisis permitió distinguir un modelo de trayectoria laboral y tres prototipos constituidos por variantes en la configuración e interconexión entre algunas variables.

Es importante señalar que, desde la fase de la realización de las entrevistas a los participantes llamó la atención que entre algunos de los jóvenes se podían identificar marcadas similitudes o diferencias principalmente en cuanto a tres aspectos: 1. El tipo de “pasos a seguir” o de trayectoria laboral y de vida que proyectaban para su futuro (por ejemplo, viajar antes de tener un trabajo estable, estudiar un posgrado antes de casarse, etcétera); 2. Las condiciones

socioeconómicas en las que vivía su familia; y 3. El tipo de beneficios (personal, familiar, social) que querían obtener a partir de sus planes laborales.

Considerando lo anterior, después de hacer el análisis para cada una de las categorías y subcategorías que dieran respuesta a las preguntas de esta investigación, se decidió hacer un análisis comparativo e integrativo a dos niveles: el primero para detectar las similitudes entre los participantes en cuanto a los “pasos a seguir” o trayectoria que quieren seguir en su futuro con relación a sus planes laborales; y, el segundo para identificar las similitudes entre los perfiles de aquellos estudiantes que tienen marcadas semejanzas y que – como se mencionó anteriormente – fueron detectadas desde la fase de entrevistas, en cuanto a las condiciones socioeconómicas de su familia y/o en cuanto al tipo de beneficios que buscan a partir de sus planes laborales, para después contrastarlas con aquellos grupos de estudiantes con los que eran diferentes en estos aspectos.

Así, el análisis comparativo e integrativo entre los perfiles de los quince participantes dio como resultado la identificación de *un modelo de trayectoria en el ámbito laboral* que quieren seguir en general los participantes, independientemente de las diferencias que existen entre ellos; y, por otra parte, la identificación de *tres prototipos o modelos* que distinguen a ciertos grupos de estudiantes con relación a sus condiciones socioeconómicas y/o el tipo de beneficio que buscan con sus planes laborales.

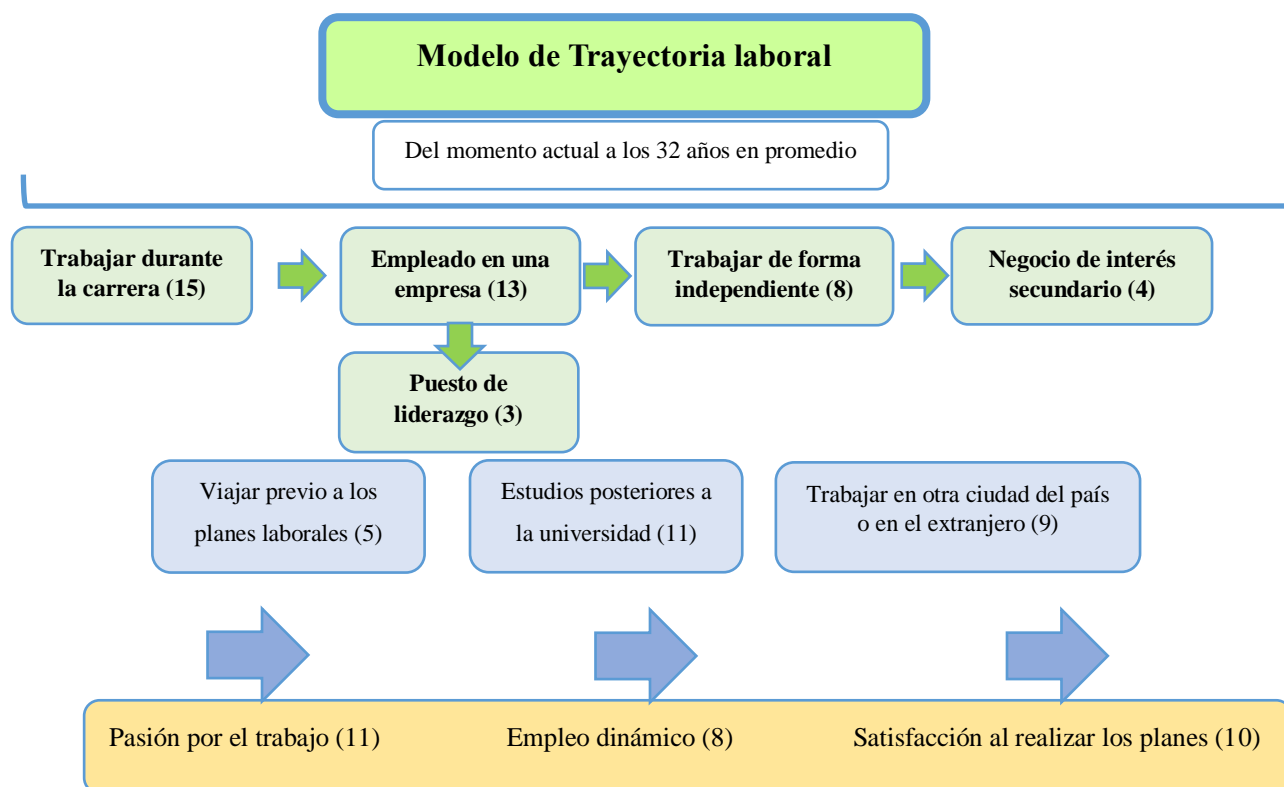
A continuación, se detallan las características del modelo de trayectoria laboral identificado en la mayoría de los participantes; las características de los jóvenes que conforman cada uno de los tres prototipos, en cuanto a los temas principales de esta investigación (los planes laborales, las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales significativas en torno a dichos planes, y el tipo de beneficio que los participantes buscan a partir de su trayectoria laboral); y las principales diferencias encontradas al comparar estos tres prototipos.

Modelo de trayectoria laboral.

Como se mencionó en el capítulo de resultados, el análisis vertical de las tablas que detallan la distribución de códigos y subcódigos permite identificar coincidencias entre los casos. A partir de estas coincidencias fue posible detectar una trayectoria de vida laboral pre-figurada por los universitarios entrevistados y compuesta por sus expectativas y proyecciones de planes laborales.

Esta trayectoria de vida laboral, que se representa en la figura 4 comienza en la edad que tenían al momento de las entrevistas (20 o 21 años) hasta aproximadamente los 32 o 40 años, edad en la que por lo general paraban en cuanto a la descripción de sus planes a futuro.

Figura 4. Modelo de trayectoria laboral



Como primer paso en su trayectoria, posterior a la universidad, una tercera parte de los participantes (5 de 15 estudiantes) comentó que quiere viajar después de terminar sus estudios. Expresan, por ejemplo: *“por un tiempo que me vaya y deje de trabajar, no va a haber problema”*; *“antes de la maestría o trabajo estable, sería viajar con una amiga o con mi novio a algún lado”*; *“viajar por el mundo porque siento que cuando tenga hijos o me case sería una traba para hacerlo”*; *“[...]estar viajando mucho con mi novia y mis amigos”*. Aunque el plan de viajar no está directamente relacionado con los planes laborales, algunos de los participantes enfatizan que antes de tener un trabajo estable o asumir algún compromiso como tener hijos, quieren realizar su sueño de viajar.

También hay participantes que consideran que al terminar la carrera no tendrán las condiciones socioeconómicas necesarias para viajar y por ello no incluyen esto como un plan inmediato a la terminación de sus estudios; sin embargo, indican que sí les gustaría realizarlo en algún momento de su vida. Por ejemplo, una participante dijo: *“Me gustaría casarme, pero no me gustaría tener hijos luego, luego, porque me gustaría viajar”*.

Un dato para resaltar es que solamente 2 de los 15 participantes, no incluyeron en sus planes el plan de viajar en algún momento de su vida. Es decir, para 13 de los participantes viajar es algo que está contemplado dentro de sus planes a futuro, sea porque quieren estudiar un posgrado en el extranjero; buscar mejores oportunidades laborales en otros países o en otra ciudad; vivir en otros lados para conocer diferentes culturas o por las oportunidades de vida que esto representa; o, simplemente viajar de manera recreativa para pasear por distintos lugares del mundo. En general, esto parece indicar que hay una valoración positiva de la práctica de viajar. Incluso, uno de los jóvenes señala que su proyecto de vida tiene que ver con viajar durante diez años y trabajar – como plan secundario – en lo que sea que le permita lograr su prioridad que es vivir en mínimo tres países del mundo por periodos largos de tiempo.

De lo anterior, un dato que también llamó la atención es que 9 de los 15 participantes comentaron que quieren trabajar en otra ciudad del país o en el extranjero. Para algunos este plan coincide con su interés de estudiar un posgrado o especialización. Al parecer, esto está motivado porque varios de los participantes reconocen que las condiciones del país no son las más favorables para su desarrollo profesional, esto por las condiciones salariales y la falta de seguridad social que hay en México o porque sus áreas profesionales no están tan desarrolladas en nuestro país. Estos jóvenes consideran que encontrarán mejores oportunidades laborales en el extranjero o en una ciudad distinta a Guadalajara.

Por otra parte, en cuanto al tema de la trayectoria laboral, se identificó que 13 de los 15 participantes después de terminar la universidad tienen la aspiración de encontrar un empleo relacionado con su carrera en alguna empresa o institución. Desde su discurso, ser empleados les permitirá lograr cierta estabilidad económica; adquirir experiencia en su área profesional; y, para algunos de ellos, adquirir los recursos que posteriormente les permita poner sus propios negocios. En este punto es oportuno aclarar que, aunque 13 de los participantes ya tenían trabajo al momento de las entrevistas de esta investigación, y uno más estaba por comenzar a trabajar en los próximos días, ellos mencionaron que al terminar la carrera planean trabajar en algún otro sitio, directamente relacionado con su carrera, y ya no como está la mayoría al momento de la entrevista; en trabajos ajenos a su área profesional. Solamente una chica con necesidades socioeconómicas importantes (que posteriormente se presenta como parte del prototipo 1), señaló que es consciente de que después de su carrera tendrá que continuar por un tiempo en su trabajo actual, el cual si bien no está relacionado con su profesión le permitirá contar un ingreso que le ayudará a alcanzar sus otros planes.

Como siguiente paso, posterior a la experiencia de ser empleado en una empresa, 8 de los 15 participantes comentaron que quieren trabajar de manera independiente y cuatro incluso

señalaron que quieren poner un negocio de un giro distinto al de su área profesional (por ejemplo, un restaurante, un bar, una cafetería). En cuanto a querer trabajar de manera independiente, los participantes visualizan que esto tiene diversas ventajas como flexibilidad laboral, no tener que seguir las instrucciones de otra persona e innovar o emprender respecto a algún interés profesional personal.

Los participantes tienen claro por dónde quieren encaminar sus planes laborales a partir de la culminación de sus estudios universitarios y también reconocen la necesidad de continuar sus estudios después de la universidad para especializarse en áreas más delimitadas de su campo profesional. Así se identificó en 11 de los 15 participantes que señalaron que quieren continuar sus estudios después de la universidad; en su mayoría quieren estudiar un posgrado, cursos de actualización o especialidades, pues reconocen la necesidad de seguirse capacitando y especializando en su área laboral.

Finalmente, en general, los participantes terminaban de proyectar sus planes alrededor de los 32, 35 o 40 años. Algunos comentaron que no querían hacer planes posteriores a esas edades porque consideraban que en ese momento de su vida tendrían oportunidad de formular nuevos planes o bien porque no querían “adelantarse” tanto y después frustrarse al no realizar sus aspiraciones. Solamente tres de los quince participantes señalaron planes después de los 40 años, uno de ellos dijo que quería jubilarse a los 50 años; otra que quería poner una cafetería o florería a los 70 años; y otro estudiante, aunque no se refirió a lo laboral sino a un plan de vida familiar, señaló que se visualizaba a los 60 años con una bonita familia.

Desde otra perspectiva, durante el discurso de las trayectorias laborales que proyectaron los participantes, se identificó un componente afectivo característico que está relacionado con sus planes laborales. Este componente emotivo consiste en la pasión que 11 de los 15 participantes señalaron que quieren encontrar en su trabajo; ellos dicen que quieren que les guste, les interese,

les apasione, al grado de que algunos de ellos –particularmente en el caso de algunas participantes mujeres– entran en conflicto porque mencionan que no saben cómo le van a hacer cuando tengan sus hijos, para conciliar su pasión por el trabajo con su interés de cuidar a su propia familia.

También con relación a este componente afectivo, ocho de los quince participantes, señalan que quieren que sus trabajos sean dinámicos, cambiantes, que no sean rutinarios, que les den la oportunidad de continuar aprendiendo y, por el contrario, no les gustaría sentir que se “estancan” en su trabajo, trabajar en algo que no les guste, caer en la conformidad, entre otras cosas. Finalmente, 10 de los 15 participantes hicieron algún señalamiento respecto a que a largo plazo se visualizan muy satisfechos al haber realizado sus planes laborales, a partir de los cuales consideran que obtendrán ciertos beneficios personales (en 9 participantes), sociales (en 10 participantes) y familiares (en 7 participantes).

Prototipos identificación con relación a los estudiantes.

Por otra parte, como se señaló anteriormente, mediante el análisis comparativo e integrativo de la información de los participantes, que en este caso corresponde al análisis horizontal de las tablas de resultados, fue posible identificar ciertas similitudes y diferencias que había entre los universitarios entrevistados en torno a las distintas categorías de interés para esta investigación. A partir del análisis de estos datos, se identificaron 3 prototipos que caracterizan de manera diferenciada los planes y vida laboral de los universitarios entrevistados.

Estos prototipos no solo abordan las características y trayectorias laborales que reportan estos estudiantes, sino que están ligados a ciertas experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que han sido significativas para los estudiantes en torno a los planes laborales que quieren realizar en su futuro.

Para dar cuenta de las diferencias entre estos tres prototipos, en un primer momento se presentará en qué consiste cada uno de los prototipos identificados a partir de las similitudes encontradas en las entrevistas con los participantes en este estudio, principalmente en cuanto a las características socioeconómicas de sus familias y el tipo de beneficio que buscan a partir de sus planes laborales; y posteriormente se presentará un análisis de las diferencias que hay entre los tres prototipos en cuanto a las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que resultan significativas para los participantes, para la orientación hacia cierto tipo de planes laborales y el tipo de beneficio que quieren lograr a partir de ellos.

Prototipo 1: Movilidad social y retribución familiar.

El prototipo 1 se conforma por 4 participantes, 2 mujeres y 2 hombres, que tienen en común el haber mencionado en las entrevistas que en sus familias hay dificultades económicas y que debido a esto les ha significado un esfuerzo y un privilegio el estar en una universidad privada como lo es el ITESO. Considerando estas dificultades económicas, a partir de sus planes laborales estos jóvenes buscan, entre otras cosas, la movilidad social y la retribución familiar. Es decir, quieren lograr ejercer una profesión universitaria para que les vaya bien económicamente y lograr lo que sus padres no pudieron alcanzar – refiriéndose a estudiar una carrera universitaria –; y, también quieren en algún momento retribuir económicamente a sus padres el esfuerzo que han hecho para apoyarlos a lo largo de su vida. Una cita que ejemplifica el tipo de comentarios de los estudiantes representados en este prototipo es la siguiente:

[...] la escuela en sí, con la beca, para mi estatus social y económico, sigue siendo cara a pesar de la beca. Como yo sé lo que cuesta, yo sé el esfuerzo que están poniendo mis papás. Por ejemplo, la casa de Infonavit cada mes se debe dar cierta cantidad, y esa casa la vendieron y se fue para lo de las becas mía y de mi hermana y yo sé lo que cuesta [...] yo sé que a mi papá no le pesa, pero yo si

siento como... no culpa, pero... como el peso de: yo te lo voy a devolver. (Alumna de Ciencias de la Educación).

A continuación, se describen con más detalle las características específicas de los participantes que conformaron este prototipo 1, y se hace énfasis en aquellos rasgos en los que se observaron diferencias respecto a lo encontrado en los otros dos prototipos.

Las edades de los 4 participantes de este prototipo oscilan entre los 20 y 22 años. Las 2 estudiantes mujeres estudian carreras del área de las ciencias sociales y humanidades (una participante Ciencias de la Educación y la otra Comunicación y Artes Audiovisuales). Por su parte, los 2 estudiantes hombres que conformaron este prototipo cursan carreras del área de ciencias exactas y tecnológica-industriales (Ingeniería en Nanotecnología e Ingeniería Electrónica). Todos ellos cuentan con un alto porcentaje de beca del tipo que no se tiene que pagar (beca de excelencia; por ser hija de empleado; o, beca SEP) y una participante tiene beca crédito la cual si deberá pagar en algún momento.

Una de las características distintivas de este grupo de participantes es que sus padres tienen menos años de escolaridad en comparación con los padres de los participantes agrupados en el prototipo 2 y 3. En específico, tres de las madres tienen secundaria terminada y una madre tiene licenciatura, pero no la ejerce; dos de los padres tienen secundaria terminada, uno preparatoria técnica y otro padre tiene posgrado (sin embargo, durante mucho tiempo no estuvo presente ni brindó apoyo para los gastos del participante).

Otra de las características de este prototipo es que los participantes hicieron énfasis en que tienen dificultades económicas en casa lo cual se relaciona, por ejemplo, en que saben que para ellos no es opción dejar de trabajar mientras estudian la universidad; tampoco lo es irse de intercambio como parte de su experiencia universitaria; o viajar después de terminar la carrera por

un tiempo prolongado y sin trabajar. Los 4 participantes del prototipo 1 están trabajando en actividades que no están relacionadas con lo que les gustaría ejercer en su carrera, lo cual como se verá en los siguientes apartados, es diferente a lo que se observa en la generalidad de los otros prototipos. En específico, tres de los estudiantes trabajan en áreas comerciales, tales como una tienda departamental, un casino, en barras de eventos sociales. Los cuatro participantes señalaron que estos trabajos les permiten tener ingresos que, para dos de ellos, son esenciales para poder cubrir su formación universitaria. Los cuatro estudiantes visualizan que en algún momento podrán cambiar de empleo y conseguir alguno que sí esté relacionado con su carrera profesional.

Otra característica es que de manera general los participantes que conforman este primer prototipo señalan que terminar su carrera representa un logro a nivel personal y familiar, porque en sus familias sus padres o incluso ningún otro familiar ha terminado sus estudios universitarios. Como una excepción a esto, uno de los participantes hombres señaló que su mamá sí terminó una licenciatura, pero no ha tenido la oportunidad de ejercerla ni de seguirse capacitando en el área que le interesa, oportunidad que él sí quiere tener; y en cuanto a su padre, comentó que tiene un posgrado pero que ha sido un padre ausente con el que convive solo de manera telefónica esporádicamente.

Respecto a los planes laborales que tienen para su futuro, los participantes del prototipo 1 proyectan una trayectoria laboral que de manera general tiene los mismos pasos que el modelo de trayectoria descrito para los quince participantes en este estudio. De este modo, como primer paso planean ser empleados en alguna empresa relacionada con su carrera profesional. Posteriormente, una de ellas quiere tener un trabajo independiente, otro además de su empleo en alguna empresa quiere tener un negocio de un interés secundario a su área profesional; las 2 estudiantes mujeres incluidas en este prototipo quieren que su trabajo sea dinámico y tres de los estudiantes planean trabajar en otra ciudad del país o en el extranjero para buscar mejores oportunidades laborales. Por

otra parte, una diferencia que es importante señalar dado que marca una ligera tendencia, es que en el prototipo 1 es en donde menos estudiantes (solo una) comentaron que quieren llegar a tener en algún momento de su vida un trabajo de manera independiente.

En cuanto al tipo de beneficio que buscan los estudiantes del prototipo 1 a partir de sus planes laborales, 3 de los 4 participantes incluidos en este prototipo señalaron que con sus planes buscan beneficios a nivel personal, social y familiar; respecto a este último tipo de beneficio dos de ellos mencionaron que quieren apoyar económicamente a sus padres – en este prototipo fue el único que se encontró este tipo de ayuda económica que se quiere dar a los padres – y uno que quiere que en un futuro sus hijos no pasen limitaciones económicas, lo cual piensa que sus planes laborales le ayudarán a lograrlo.

Prototipo 2: Trabajar haciendo énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza.

El prototipo 2 representa a 3 de los 15 participantes, que son tres estudiantes varones que tienen en común el énfasis que le dieron a la importancia de generar cierta riqueza o como uno de ellos dijo: “*ganar buena lana*”. En dos de los participantes sus planes incluyen diversos negocios sin un tema o propósito diferente a que les proporcionen fuentes de ingreso suficiente para vivir con los lujos y holgura que quieren lograr. En el otro caso, el objetivo del plan es integrarse a la empresa familiar que además de que le gusta sabe que le permitirá vivir en una buena situación económica. Una cita que ejemplifica el énfasis en el interés de generar muy buenos ingresos que ponen los estudiantes representados en este prototipo es la que ya se mencionó en los resultados: “... *tener ese chip como de estar invirtiendo para generar para un futuro [...] A los 30 tener varios negocios diferentes, ya haber tenido como sembrado varios negocios diferentes y considerarme económicamente rico... [...] A los 33 jubilarme y dedicarme solo a recibir dinero de mis... rentas y negocios [...]*” (Alumno de Administración Financiera).

A continuación, se describen las características específicas de los participantes que conformaron este segundo prototipo, y sobre todo que los distinguen de los rasgos identificados en los jóvenes incluidos en los demás prototipos.

Las edades de los tres participantes son 21 y 22 años. Como se mencionó son tres varones y llama la atención que estudian carreras del área de administrativas y financieras; uno cursa Comercio y Negocios Globales, otro Administración Financiera y el último Mercadotecnia. Dos de ellos no cuentan con algún tipo de beca para pagar sus estudios universitarios y uno sí la tiene.

A diferencia de lo encontrado en el prototipo 1, los padres y las madres de los tres participantes incluidos en el prototipo 2 tienen estudios de licenciatura; además, dos de los padres tienen una empresa propia, en la cual en algún momento los participantes se quieren involucrar.

En cuanto a los planes laborales que tienen para su futuro, los participantes del prototipo 2 presentan algunas diferencias respecto al modelo de trayectoria laboral general presentado con anterioridad. La primera es que sus planes laborales incluyen en la misma proporción el trabajar como empleado en una empresa y el trabajar de manera independiente. El énfasis en este tipo de trabajos es ganar el dinero suficiente que les permita vivir con muy buen nivel socioeconómico y lo que esto conlleva, por ejemplo, la posibilidad de viajar, de tener una casa propia sin tener deuda por ella, de tener a sus hijos en buenas universidades, de poder vivir en otros países si así lo desean, etcétera. Uno de los participantes cuyo perfil sobresale por el énfasis que pone en querer ser “rico”, señaló que quiere salir de la universidad y hacer varios negocios de manera independiente, él dice: *“tener ese chip de estar invirtiendo para generar un futuro. Que mi fin sea recibir dinero, más que a qué me dedique”* (Estudiante de Administración Financiera).

Otro estudiante también ejemplifica cómo el tener gran cantidad de dinero, que es uno de los fines que tiene con sus planes laborales en otro país, le permitirá tener ciertas condiciones de vida; señaló: *“Espero tener 5 o 6 millones... volver [a México] y comprarme una casa. Una buena*

casa. Y no tardarme 20 años en pagar una casa y pues... planes así, hacer lo que yo quiera. No preocuparme de que '¡chin! Pues no tengo dinero o ya que trabaje', pues ya tengo un colchón".

(Estudiante de Comercio y Negocios Globales).

El prototipo 2 también representa a los participantes que señalaron como parte de sus planes laborales que quieren emprender distintos negocios, incluso de giros diferentes, con el objetivo principal de invertir y obtener ingresos de distintas fuentes. Este resultado probablemente está relacionado con el perfil del egresado de las licenciaturas que están cursando (comercio y negocios internacionales; administración financiera y mercadotecnia).

Respecto al tipo de beneficio que buscan los tres estudiantes del prototipo 2 con relación a sus planes laborales, todos ellos enfatizan los beneficios a nivel personal de tipo material o económico; por ejemplo, mencionan: *“tener unos cuantos millones”*; *“considerarme rico”*.

En segundo lugar, está el beneficio familiar que quieren obtener a partir de sus proyectos laborales. En este punto es importante aclarar que mientras en el prototipo 1 se vio que había un interés de apoyar económicamente a los propios padres, en el prototipo 2 el interés de beneficiar a la familia de manera económica se refiere específicamente a beneficiar a los hijos que en algún momento planean tener. Por ejemplo, señalan que quieren tener la posibilidad de viajar con los hijos y de pagarles una muy buena universidad.

Otro aspecto relevante en cuanto al tipo de beneficio y que solamente se identificó en este prototipo, es que los participantes no mencionaron ningún tipo de beneficio social derivado de sus planes laborales. Sí mencionaron que quieren ser reconocidos y admirados socialmente, que digan, por ejemplo: *“¡Ay!, la vida de este cuate ha estado muy buena, muy padre”* o que se los demás se sientan orgullosos de él; pero no señalan que quieran beneficiar de alguna manera a algún aspecto de la sociedad, sino que esta admiración vendrá de que los demás reconocerán sus logros personales.

Prototipo 3: Trabajar para el impacto social.

Con el prototipo 3 se representa a la gran mayoría de los participantes de esta investigación, 8 de los 15 participantes, 4 de 6 mujeres y 4 de 9 hombres. Entre las características que resaltan en este prototipo están la sensibilidad e interés que muestran los participantes respecto a querer contribuir con sus planes laborales en beneficio de la sociedad. Es importante aclarar que, si bien los participantes del prototipo 1 también tienen este interés de beneficio social, en los jóvenes del prototipo 3 esta inquietud sobresale su discurso incluso por encima de la búsqueda del beneficio personal o familiar, lo que no se identificó en el caso del prototipo 1. Además, como se presentará a continuación, las familias de los jóvenes del prototipo 3, no están pasando por situaciones de dificultades económicas como sí la están pasando, los participantes del prototipo 1, pero sí han pasado por experiencias de dificultades por enfermedades familiares, pérdidas o problemas en la economía en algún momento de su vida, las cuales han resultado significativas en la orientación que tienen hacia el beneficio social en sus planes laborales. El tipo de intereses que tienen los jóvenes y que se representan con este prototipo 3, se puede ejemplificar con la siguiente cita:

Me cambiaban de medicinas (cuando tuvo problemas en los ovarios), lo último que usé fue parches, entonces dije: “yo lo estoy viviendo (el malestar) porque tengo que vivirlo con la enfermedad” (...)
Entonces dije que como que quiero el área médica porque quiero ayudar a los demás, porque sé que duele, sé que es algo que a veces no los entienden. (Estudiante de Ingeniería en Biotecnología).

En cuanto a las características específicas de este prototipo 3, se encontró lo siguiente. Las edades de los ocho participantes oscilan entre los 21 y los 23 años. En cuanto a las carreras que estudian los jóvenes agrupados en este prototipo, se podría pensar que los estudiantes de carreras humanísticas y sociales naturalmente son los que podrían estar enfocados en contribuir a la sociedad; sin embargo, es interesante notar que también hay estudiantes en este prototipo que están

en carreras administrativas y en ingenierías. De las 4 estudiantes mujeres, dos de ellas estudian una carrera del área de humanidades y ciencias sociales (Publicidad y Comunicación Estratégica); una estudia en el área administrativa y financiera la carrera de Relaciones Industriales; y, la última estudia en el área de ciencias exactas y tecnológico-industriales la carrera de Ingeniería en Biotecnología. Por su parte, 3 de los hombres están en el área de ciencias exactas y tecnológico-industriales (Ingeniería Financiera, Ingeniería en Seguridad Informática y Redes e Ingeniería en Sistemas Computacionales) y el cuarto estudia en el área de humanidades y ciencias sociales, la carrera de Ciencias de la Educación).

En este prototipo, cuatro de los estudiantes cuentan con alguna beca o crédito para pagar sus estudios y cuatro no cuentan con ninguno de estos apoyos (dos mencionan que antes tenían beca, pero ya no). En cuanto al nivel de estudios de sus padres, se identificó que seis de las madres de los participantes tienen licenciatura, una preparatoria y otra está estudiando licenciatura. Por su parte, todos los padres de los participantes que conforman este prototipo tienen licenciatura terminada (5 en el área de ciencias exactas y 3 en el área administrativa).

En cuanto a los planes laborales que tienen para su futuro, los participantes del prototipo 3 en casi su totalidad (7 de 8 estudiantes) quieren ser empleados en alguna empresa como primer paso de su trayectoria laboral; en segundo lugar, se visualizan desarrollándose de manera independiente en su área profesional (5 de 8 participantes); y de manera complementaria con algún negocio de algún interés secundario, como poner un restaurante, una cafetería, una florería (3 de 8 estudiantes). También hicieron énfasis en el interés que tienen de que su empleo sea dinámico, no rutinario, que les permita aprender nuevas cosas y desarrollarse profesionalmente.

Respecto al tipo de beneficio que buscan con sus planes laborales los estudiantes del prototipo 3, como se mencionó anteriormente, en general quieren que sus planes beneficien de alguna manera a la sociedad, e inclusive algunos de ellos (4 de 8 estudiantes) solamente señalaron

los beneficios sociales que buscan a partir de sus planes laborales y no mencionaron algún otro tipo de beneficio personal o familiar.

Principales diferencias resultantes de la comparación entre los tres prototipos.

En los resultados del análisis por prototipos se encontró que una de las diferencias más importantes entre los distintos prototipos se refiere al tipo de beneficios que buscan los estudiantes con sus planes laborales (Tabla 27).

Tabla 27

Concentrado de la categoría “Beneficio del plan laboral” con relación a los prototipos

Prototipo 1							
Tipo de beneficio	M	M	H	H	# Citas	# Casos	% Casos
Beneficio_personal	6		2	4	12	3/4	75
Beneficio_social	4		3	2	9	3/4	75
Beneficio_familiar_\$m	4		2	1	7	3/4	75

Prototipo 2						
Tipo de beneficio	H	H	H	# Citas	# Casos	% Casos
Beneficio_personal	3	6	3	12	3/3	100
Beneficio_social				0	0	0
Beneficio_familiar		1	1	2	2/3	67

Prototipo 3											
Tipo de beneficio	M	M	H	M	H	M	H	H	# Citas	# Casos	% Casos
Beneficio_personal			2				1	5	8	3/8	38
Beneficio_social	1	1	2	2	4	3		12	25	7/8	88
Beneficio_familiar	2						1		3	2/8	25

Total de los 3 prototipos			
Tipo de beneficio	# Citas	# Casos	% Casos
Beneficio_personal	32	9/15	60
Beneficio_social	34	10/15	67
Beneficio_familiar	12	7/15	47

*H= hombre M= mujer

A partir de la tabla anterior, se observó que en el prototipo 1 aparecen de manera importante los tres tipos de beneficio: personal, social y familiar; en cuanto a este último tipo con una tendencia importante hacia la retribución económica hacia los propios padres, probablemente sobre todo porque estos jóvenes son conscientes de las dificultades económicas por las que atraviesan sus familias y frente a ello, reconocen y agradecen las oportunidades que han tenido, entre otras cosas, para estudiar en una universidad. En el prototipo 2 – de jóvenes que hacen énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza –se observó que predomina el tipo de beneficio personal y en menor medida el familiar referido a lo que se le quiere aportar a los propios hijos en un futuro. En el prototipo 3 –jóvenes que con sus planes hacen énfasis en trabajar para generar algún impacto social– predomina el beneficio social y aparece en menor medida el personal y el familiar (en un caso referido hacia los padres y en otro hacia los propios hijos).

En este punto cabe señalar, que tanto en el prototipo 1 como en el prototipo 3 está presente –en la gran mayoría de los estudiantes que los conforman– el interés que tienen de contribuir socialmente con sus planes laborales, solamente que como se mencionó anteriormente, en el prototipo 1 además se enfatiza el deseo de adquirir un beneficio personal y familiar, seguramente porque a lo largo de su vida se han dado cuenta de la importancia que tiene, por ejemplo, el contar con dinero suficiente para cubrir las necesidades básicas o de alguna otra índole.

Una vez que se identificó que existen diferencias respecto a los tipos de beneficios que buscan los estudiantes de los distintos prototipos, a continuación, se presentan las diferencias que se encontraron respecto a las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales de los tres perfiles de participantes.

Con relación a las *experiencias significativas* para cada prototipo en torno a su vida laboral (tabla 28), se encontró que en los tres prototipos predominan como significativas las experiencias que denotan interés desde la infancia fuera del ámbito escolar; las experiencias escolares

preuniversitarias y, las experiencias escolares universitarias. Sin embargo, además de éstas, también en la mayoría de los participantes que conforman el prototipo 3, resultaron significativas las experiencias de dificultades por enfermedades, pérdidas o problemas con la economía en algún momento de sus vidas; y las experiencias relacionadas con admiración hacia otras personas. En particular, al analizar los datos de los participantes del prototipo 3 se evidencia que las experiencias de dificultades que han vivido algunos de los participantes, se relacionan directamente con el interés que tienen a partir de sus planes laborales, de contribuir con algunos aspectos que beneficien a nivel social.

Tabla 28

Concentrado de la categoría “Experiencias significativas” con relación a los prototipos

Prototipo 1							
Experiencias significativas	M	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
De la infancia	2	2	1	1	6	4/4	100
Preuniversitarias	3	1	5	7	16	4/4	100
Universitarias	1	3	5	2	11	4/4	100
De dificultades	1				1	1/4	25
De admiración		1			1	1/4	25
De viajes			4		4	1/4	25

Prototipo 2						
Experiencias significativas	H	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
De la infancia		1	1	2	2/3	67
Preuniversitarias	1	2		3	2/3	67
Universitarias		3	1	4	2/3	67
De dificultades	1			1	1/3	33
De admiración		2		2	1/3	33
De viajes			3	3	1/3	33

Prototipo 3											
Experiencias significativas	M	M	H	M	H	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
De la infancia	1		2	2		1	5	1	12	6/8	75
Preuniversitarias		3	2	4	5		1	2	17	6/8	75
Universitarias	2	4	3		8	1	1	4	23	7/8	88
De dificultades		1	1		1	4			7	4/8	50
De admiración			1		1	1	1	1	5	5/8	63

De viajes	1			1		1			3	3/8	38
-----------	---	--	--	---	--	---	--	--	---	-----	----

Total de los 3 prototipos

Experiencias significativas	# Citas	# Casos	% de casos
De infancia	20	12/15	80
Preuniversitarias	36	12/15	80
Universitarias	38	13/15	87
De dificultades	9	6/15	40
De admiración	8	7/15	47
De viajes	10	5/15	33

*H= hombre M= mujer

Respecto a las prácticas socioculturales significativas (tabla 29), se encontró que tanto en el prototipo 1 como en el 3 la mayoría de los participantes reportan una amplia variedad de prácticas significativas en cuanto a sus planes laborales. En contraste en el prototipo 2 enfocado en el logro económico, las prácticas socioculturales se concentran mayoritariamente en dos tipos de prácticas.

Tabla 29

Concentrado de la categoría “Prácticas socioculturales” con relación a los prototipos

Prototipo 1							
Prácticas Socioculturales	M	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
PSC_Académicas	1	1	1	10	13	4/4	100
PSC_Trabajar	1	3	2		6	3/4	75
PSC_Pasatiempos		3	1		4	2/4	50
PSC_Redés sociales	3	6		2	11	3/4	75
PSC Ver películas...	1	1			2	2/4	50
PSC Voluntariados...	1		8	4	13	3/4	75
Prototipo 2							
Prácticas Socioculturales	H	H	H	# Citas	# Casos	% de casos	
PSC_Académicas				0	0	0	
PSC_Trabajar	2	2		4	2/3	67	
PSC_Pasatiempos	1			1	1/3	33	
PSC_Redés sociales	1	1		2	2/3	67	
PSC Ver películas...		1		1	1/3	33	
PSC Voluntariados...	1			1	1/3	33	

Prototipo 3											
Prácticas Socioculturales	M	M	H	M	H	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
PSC_Académicas		2	3	5	3		3	5	21	6/8	75
PSC_Trabajar	5			1		4	5	2	17	5/8	63
PSC_Pasatiempos	1	2		1	3	1		1	9	6/8	75
PSC_Redés sociales	4	7		4	2		3	1	21	6/8	75
PSC_Ver películas...		1					1		2	2/8	25
PSC_Voluntariados...					5		4		9	2/8	25

Total de los 3 prototipos			
Prácticas Socioculturales	# Citas	# Casos	% de casos
PSC_Académicas	34	10/15	67
PSC_Trabajar	27	10/15	67
PSC_Pasatiempos	14	9/15	60
PSC_Redés sociales	34	11/15	73
PSC_Ver películas...	5	5/15	33
PSC_Voluntariados...	23	6/15	40

*H= hombre M= mujer

Como se muestra en la tabla anterior, para el prototipo 1 han resultado significativas las prácticas académicas; trabajar; tener pasatiempos; utilizar distintas redes sociales; ver películas, series, programas; y asistir a voluntariados, misiones o actividades de servicio social. Por su parte, para el prototipo 3 han sido significativas predominantemente las prácticas académicas; trabajar, tener pasatiempos y utilizar distintas redes sociales.

Llama la atención que a pesar de la orientación hacia el beneficio social que tienen los participantes del prototipo 3, solamente 2 de 8 participantes que conforman este prototipo señalaron como práctica sociocultural significativa en torno a sus planes laborales, el haber asistido a algún voluntariado, a misiones o actividades de servicio social. Pareciera pues que no tiene tanto peso el involucrarse a este tipo de actividades que implican un servicio social; y en cambio, sí tiene más relación el haber tenido experiencias de dificultades por enfermedades, pérdidas o problemas con la economía, con la sensibilidad que muestran estos estudiantes hacia buscar el beneficio social a partir de sus planes laborales.

Por otra parte, en cuanto al prototipo 2, – jóvenes que están enfocados en trabajar para generar riqueza –, llama la atención que en ellos es en quienes se encontró el menor número de prácticas socioculturales que les resultan significativas en torno a sus planes laborales. En donde coincide la mayoría es que la práctica de trabajar y la de usar las redes sociales, han sido significativas de alguna manera en torno a los planes que tienen para su vida laboral en el futuro.

En el prototipo 2 las prácticas de tener pasatiempos, ver películas, series, programas y asistir a voluntariados, misiones o actividades de servicio social, se presentan, pero en poca proporción; y un dato que llamó la atención fue que estos estudiantes del prototipo 2 fueron los únicos que no mencionaron ninguna práctica académica como significativa para sus planes laborales a futuro.

En cuanto a las relaciones interpersonales que los entrevistados reportan que tuvieron o tienen algún impacto o influencia en sus planes laborales, se encontró que todos los participantes de los prototipos coinciden en que las relaciones con miembros de su familia nuclear y con sus pares (amigos, parejas, compañeros de la escuela o del trabajo), son significativas con relación a dichos planes (Tabla 30). También en la mayoría de los estudiantes, independientemente del prototipo, resultaron significativas las relaciones con miembros de la familia extensa.

Tabla 30

Concentrado de la categoría “Relaciones interpersonales” con relación a los prototipos

Prototipo 1							
Relaciones interpersonales	M	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
Familia nuclear	4	4	5	5	18	4/4	100
Familia extensa		1		1	2	2/4	50
Maestros	5		1	2	8	3/4	75
Entre pares	2	6	3	6	17	4/4	100

Prototipo 2						
Relaciones interpersonales	H	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
Familia nuclear	3	2	1	6	3/3	100
Familia extensa		1	1	2	2/3	67

Maestros				0	0	0
Entre pares	2	1	1	4	3/3	100

Prototipo 3

Relaciones interpersonales	M	M	H	M	H	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
Familia nuclear	2	6	2	3	3	3	5	4	28	8/8	100
Familia extensa	2	2			1	1	1		7	6/8	75
Maestros		2		1	3			7	13	4/8	50
Entre pares	2	1	3	1	1	1	4	4	17	8/8	100

Total de los 3 prototipos

Relaciones interpersonales	# Citas	# Casos	% de casos
Familia nuclear	52	15/15	100
Familia extensa	11	10/15	67
Maestros	21	8/15	53
Entre pares	38	15/15	100

*H= hombre M= mujer

Respecto a las diferencias detectadas entre los prototipos, se observó que ninguno de los participantes del prototipo 2 reportó como significativa la relación con sus maestros. Esto concuerda con el dato de que estos mismos participantes tampoco mencionaron que las prácticas académicas les han sido significativas en cuanto a sus planes. Sin embargo, 2 de los 3 participantes que conforman este prototipo, mencionaron experiencias escolares preuniversitarias y universitarias que les han sido significativas (un estudiante menciona el haber asistido con un orientador vocacional y dos estudiantes hacen referencia a que asistir a la universidad les aporta para sus planes).

Para concluir la presentación de resultados de esta investigación, queda señalar que también se encontraron diferencias que llamaron la atención entre prototipos en cuanto a otros datos que arrojó esta investigación que, si bien no eran parte inicial de las preguntas de investigación, ayudaron a tener una comprensión más profunda de aspectos que están relacionados con los planes laborales de los estudiantes y su configuración.

Con relación a estos otros datos, para la pregunta que se les hizo a los participantes de qué es aquello que no quisieran para su futuro laboral, los resultados mostraron que los estudiantes de los prototipos 1 y 3, son los que mencionaron más aspectos no deseables para su porvenir (Tabla 31).

Tabla 31

Concentrado de la categoría "Futuro no deseado" con relación a los prototipos

Prototipo 1							
Futuro no deseado	M	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
No cumplir sus sueños	2		1		3	2/4	50
Trabajar en algo que no le guste o que no sea de su carrera	1	1	2	1	5	4/4	100
Trabajar como "Godín"	1	1	4		6	3/4	75
Ser ama de casa					0	0	0
Caer en la conformidad	2	2		1	5	3/4	75
Sueldo mediocre					0	0	0
Tener mucho estrés					0	0	0
Ser mayor de 50 y seguir trabajando				1	1	2/4	50
No encontrar trabajo	1				1	2/4	50
Ser cómplice de cosas					0	0	0

Prototipo 2						
Futuro no deseado	H	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
No cumplir sus sueños				0	0	0
Trabajar en algo que no le guste o que no sea de su carrera				0	0	0
Trabajar como "Godín"		1		1	1/3	33
Ser ama de casa				0	0	0
Caer en la conformidad				0	0	0
Sueldo mediocre		4	1	5	2/3	67
Tener mucho estrés	1	1		2	2/3	67
Ser mayor de 50 y seguir trabajando				0	0	0
No encontrar trabajo				0	0	0
Ser cómplice de cosas				0	0	0

Prototipo 3											
Futuro no deseado	M	M	H	M	H	M	H	H	# Citas	# Casos	% de casos
No cumplir sus sueños	1	1		1				1	4	4/8	50
Trabajar en algo que no le guste o que no sea de su carrera		3	1	1		1	1		7	5/8	63
Trabajar como "Godín"		2			1	3	1		7	4/8	50

Ser ama de casa		2							2	1/8	13
Caer en la conformidad			1				5	3	9	3/8	38
Sueldo mediocre								1	1	1/8	13
Tener mucho estrés						1	3		4	2/8	25
Ser mayor de 50 y seguir trabajando									0	0	0
No encontrar trabajo		1							1	1/8	13
Ser cómplice de cosas								4	4	1/8	13

Total de los 3 prototipos			
Futuro no deseado	# Citas	# Casos	% de casos
No cumplir sus sueños	7	6/15	40
Trabajar en algo que no le guste o que no sea de su carrera	12	9/15	60
Trabajar como "Godín"	14	8/15	53
Ser ama de casa	2	1/15	7
Caer en la conformidad	14	6/15	40
Sueldo mediocre	6	3/15	20
Tener mucho estrés	6	4/15	27
Ser mayor de 50 y seguir trabajando	1	2/15	13
No encontrar trabajo	2	3/15	20
Ser cómplice de cosas	4	1/15	7

*H= hombre M= mujer

Como muestra la tabla anterior, en primer lugar está el prototipo 3 que mencionó 9 situaciones que no quieren vivir en su futuro: no cumplir sus sueños y sus planes laborales; trabajar en algo que no les guste o que no sea de su carrera; trabajar como “Godín”, en una oficina, en algo rutinario; ser ama de casa; caer en la conformidad, no aspirar a más; tener un sueño mediocre o solo para sobrevivir; tener mucho estrés; no encontrar trabajo; y, ser cómplice de cosas que no les parezcan correctas.

En segundo lugar, el prototipo 1 mencionó 6 situaciones no deseables para su futuro laboral: no cumplir sus sueños y sus planes; trabajar en algo que no les guste o que no sea de su carrera; trabajar como “Godín” en una oficina, en algo monótono, rutinario; caer en la conformidad, no aspirar a más; no encontrar trabajo; y, ser mayor de 50 años y seguir trabajando.

En tercer lugar, está el prototipo 2 que fue en donde se encontraron menos situaciones que consideran no deseables para su futuro. Los participantes de este grupo solamente consideraron tres aspectos que no les gustaría: tener un sueldo mediocre o solo para sobrevivir; tener mucho estrés, dedicarle mucho tiempo; y, con menor proporción, trabajar como “Godín” en una oficina, en algo monótono, rutinario.

Así como tienen claro aquello que no les gustaría para su futuro, la gran mayoría de los jóvenes de los tres tipos de prototipos (cabe mencionar que el 100% del prototipo 1) expresaron con mucha claridad y énfasis que quieren que sus proyectos laborales a futuro sean algo que les guste, apasione, emocione, interese, algo que disfruten y que esperan con ansias que suceda. De igual manera, la gran mayoría de los participantes de los tres prototipos mencionaron que realizar sus planes laborales será un gran logro para ellos, será cumplir su sueño y esto les generará gusto, satisfacción personal u otro sentimiento o pensamiento placentero o de orgullo por la labor realizada.

La información de estos tres aspectos, futuro no deseado, afecto relacionado con el plan laboral y visualización de satisfacción en el futuro al realizar los planes laborales, da cuenta de que hay un componente afectivo muy importante que forma parte de los aspectos que intervienen en la red de elementos que configuran los planes que tienen los jóvenes para su futuro.

En cuanto a este mismo componente afectivo, a los participantes les preocupa no llegar a cumplir sus planes laborales y a algunos también les causa preocupación o conflicto prever cómo conciliarán estas actividades con otros intereses que tienen como son el tener una pareja e hijos.

Esta inquietud se dio en cuatro de las estudiantes mujeres, 2 del prototipo 1 y 2 del prototipo 3, y solamente en un participante hombre del prototipo 3). En específico, las jóvenes mencionaron que a lo mejor por sus hijos o por su pareja necesitarán hacer adecuaciones a sus planes, o incluso pausar su actividad laboral por un momento o trabajar menos horas para atender a sus hijos. En el

caso del hombre del prototipo 3, comentó que debido a que uno de sus planes implica cambiar de país en varias ocasiones, esto no sería conveniente para sus hijos por que implicaría estarlos cambiando de escuela y de ciudad. Por su parte, los tres estudiantes hombres del prototipo 2, aun cuando mencionaron planes de vida familiar como lo son casarse y tener hijos, no mencionaron nada que reflejara preocupación por un posible conflicto entre este tipo de planes y sus intereses laborales.

Se encontraron también algunas diferencias entre prototipos respecto al interés que tienen los participantes de viajar al terminar su carrera universitaria – y antes de establecerse, por ejemplo, en un compromiso laboral –, y en cuanto a sus planes de continuar sus estudios después de la universidad. Respecto al primer punto, se observa que en el prototipo 2 predomina el plan de viajar a otros países después de terminar los estudios universitarios. En un caso, por ejemplo, el participante quiere viajar con su novia o con amigos a varios lados; en otro, el estudiante quiere darse diez años sabáticos en donde su objetivo sea vivir mínimo en tres países diferentes y trabajar de lo que sea que le permita ahorrar y conocer otros lugares. El interés de viajar después de la carrera también está presente, aunque en menor proporción, en los participantes del prototipo 3 y no apareció en los del prototipo 1. En el caso de los jóvenes del prototipo 1 los datos de las entrevistas muestran que sí hay un interés por viajar, pero esta posibilidad no se contempla al terminar la carrera por cuestiones económicas y por ello se quiere realizar en años posteriores.

En cuanto a los estudios posteriores a la universidad, una diferencia que llama la atención es que todos los estudiantes del prototipo 1 contemplan el interés de seguir capacitándose después de terminar la carrera, sobre todo porque saben que necesitan especializarse en alguna área de su interés; de manera similar la gran mayoría del prototipo 3 se visualizan haciendo alguna maestría o especialidad después de la universidad; y por otra parte, solamente uno de los jóvenes del

prototipo 2 (1 de 3 estudiantes) señaló que tiene interés de realizar una maestría en Europa porque considera que haciendo esto su trabajo será mejor pagado al regresar a México.

Por último, en este estudio enfocado en detectar cómo los jóvenes universitarios van construyendo sus planes laborales, resulta relevante una diferencia que se encontró entre los participantes, y que tiene que ver con que la mayoría de los jóvenes incluidos en el prototipo 3, hicieron comentarios respecto a que no tienen un plan definido o que quieren hacer planes a futuro solamente hasta los 32 o 40 años y no tan a largo plazo. Como ejemplos de esto señalaron que no se consideran buenos para hacer planes; que no tienen un plan; que no han pensado o reflexionado respecto a sus planes; o que no tienen un plan fijo porque este va cambiando. Al respecto, solo un participante del prototipo 1 hizo comentarios de este tipo y del prototipo 2 ningún estudiante los hizo.

Capítulo 5. Discusión

En este capítulo se presenta la discusión, análisis e interpretación de los principales resultados de esta investigación, a la luz de los tres ejes del marco teórico-metodológico que guiaron la fundamentación teórica de este trabajo (la psicología cultural, el modelo narrativo de McAdams y la teoría de la adultez emergente) y de otras investigaciones de temáticas afines. Además, en este capítulo se exponen las principales contribuciones de este estudio al debate teórico y empírico relacionado con el tema que se investiga, así como las ventajas de configurar un método en el que se triangulen varios instrumentos, para abonar desde diferentes perspectivas a la comprensión del objeto de estudio.

El eje que guía la discusión se centra en la pregunta principal de investigación, enfocada en identificar de qué manera las prácticas socioculturales, las relaciones interpersonales y las experiencias que resultan significativas para los jóvenes universitarios contribuyen y se articulan para configurar sus planes laborales a futuro, y para orientarlos prevalentemente hacia el beneficio personal y/o hacia la incidencia social.

Esta pregunta surgió desde una perspectiva psicosociocultural que considera que el desarrollo psicológico, y más específicamente en el caso del tema central de este trabajo, los planes laborales que tienen los jóvenes, no se construyen de un modo privado y en solitario sino por el contrario, se construyen en interacción con el contexto sociocultural en que los jóvenes se desarrollan, a través de su participación en actividades públicas y sociales significativas (Esteban-Guitart, 2008b).

A partir de los resultados en que se expusieron los planes laborales de los jóvenes participantes, y las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que inciden en su configuración, se obtuvieron como hallazgos principales un modelo general de la trayectoria

laboral que proyectan los jóvenes para su futuro y tres prototipos que permiten distinguir a los estudiantes de acuerdo con el impacto social y personal que podrían tener sus planes laborales. Este modelo y prototipos se reflexionan y discuten confrontándolos con las aportaciones teóricas y resultados de las investigaciones discutidas en el capítulo 2 de “Fundamentación teórica”, así como a la luz de otras perspectivas e investigaciones complementarias.

Planes laborales

Para investigar cuáles son los planes laborales a futuro que tienen los universitarios participantes en esta investigación, fue muy útil la versión del “cronograma” o “línea temporal” propuesta por Mejía-Arauz (en comunicación personal, 16 de mayo de 2019), a partir de la versión original de este instrumento incluida en la Metodología Autobiográfica de Bagnoli (2009). La información arrojada por la *nueva versión de la línea temporal* junto con las entrevistas semiestructuradas, permitieron identificar un modelo general de trayectoria laboral respecto a los planes que tienen los participantes. El modelo de trayectoria laboral consiste en una secuencia de objetivos o “pasos” que los participantes quieren realizar en el ámbito laboral durante los próximos diez o quince años. De esta manera, no solo se obtuvo información respecto a los planes laborales que tienen los participantes sino también en cuanto al orden o secuencia con el que quieren realizarlo.

En primer lugar, en los planes laborales de los participantes prevalece que quieren *trabajar en una empresa o institución* relacionada con el ejercicio de su carrera profesional y, en segundo lugar, con similar número de frecuencia, quieren *trabajar de manera independiente, tener un empleo dinámico, no monótono*, y buscar la oportunidad de *trabajar en otra ciudad del país o del extranjero*. Como lo señalan Lima y Pires (2017) respecto a los jóvenes brasileños, los

participantes de esta investigación también quieren un empleo en alguna empresa o institución consolidada y que les dé estabilidad económica. Sin embargo, algunos de ellos quieren trabajar en una empresa solo en la primera parte de su trayectoria laboral, para adquirir experiencia laboral, independencia financiera e ingresos suficientes que posteriormente les ayude a trabajar de manera independiente.

En ambos casos, sea que trabajen en una empresa o que lo hagan de manera independiente, poco más de la mitad de los participantes enfatizaron que quieren tener un empleo dinámico, no monótono y buscar la oportunidad de trabajar en otra ciudad del país o del extranjero. Estos resultados, junto con los señalamientos que hicieron los jóvenes entrevistados respecto a lo que “no desean” para su futuro laboral (por ejemplo, “trabajar como Godín” o en algo rutinario), se relacionan con lo que se ha reportado en diversos estudios desde el campo de la sociología; y que tiene que ver con lo que Lima y Pires (2017) señalan respecto a una nueva cultura laboral en la que están inmersos los jóvenes, que proviene de la lógica neoliberal y del nuevo capitalismo flexible, en cuyo discurso predominan términos como autonomía, libertad, riesgo, movilidad, flexibilidad, emprendimiento e innovación, como características que se espera que tengan los trabajadores del futuro.

De acuerdo con los resultados presentados, los jóvenes participantes en esta investigación están en un punto medio entre querer trabajar de manera flexible, autónoma, libre y, por otro lado, querer asegurar un empleo que les dé cierto respaldo económico y la oportunidad de adquirir experiencia laboral, antes de aventurarse a trabajar de manera independiente.

Componente afectivo laboral.

Usualmente, en diferentes perspectivas y disciplinas, la investigación de los temas laborales no incluye a los componentes afectivos o emotivos relacionados con los planes laborales. Sin embargo, los resultados de esta investigación permitieron detectar que en el modelo de trayectoria laboral resalta y prevalece un *componente afectivo* relacionado con los planes laborales que tienen los participantes. Los jóvenes enfatizaron la importancia que tiene para ellos trabajar en algo que: les guste, disfruten y les dé satisfacción no solo al momento de realizarlo sino también en un futuro lejano, al saber que lograron realizar sus planes, que, para muchos de ellos, además implicará “realizar sus sueños”.

Aun cuando en la actualidad se detecte y las empresas prefieran demasiado cambio y flexibilidad en las trayectorias laborales de los adultos jóvenes (Bauman, 2006), pudiera ser que el componente afectivo relacionado con la actividad laboral sea un eje que guíe estas trayectorias y que no necesariamente lo que guíe y lo que se identifique como más “sólido” sea algo más objetivo, como por ejemplo los ascensos en puestos en la misma línea de trabajo, misma organización laboral, etcétera. Si hay un eje afectivo que guía la trayectoria laboral, esto es lo que podría darle solidez a la trayectoria de los jóvenes actuales, desde la perspectiva del desarrollo personal y no desde la perspectiva organizacional o institucional.

Este componente afectivo podría modificarse cuando los jóvenes entren en contacto directo con el campo laboral de la vida real, dado que al menos en los países en vías de desarrollo como lo es México, algunas de esas aspiraciones y esperanzas laborales podrían ser inalcanzables y como resultado los jóvenes podrían experimentar desencanto, frustración (Arnett, 2008), y tal vez incluso la renuncia a ese componente afectivo que hasta ahora parece guiar su trayectoria laboral.

Querer trabajar en algo que les guste y que les permita realizar sus metas, refleja un componente afectivo que caracteriza el matiz que tienen los planes laborales en los jóvenes de las

generaciones actuales, el cual muchas veces es pasado por alto en los estudios demográficos que describen las trayectorias de vida de las personas.

La gran relevancia que tiene el componente afectivo para los participantes de esta investigación coincide, por ejemplo, con lo reportado respecto a la Generación Z, desde la perspectiva sociológica de las generaciones desde diferentes partes del mundo (Maioli y Filipuzzi, 2017; Kirchmayer y Fratričová, 2018), entre ellas desde México (Rodríguez-Garza, Terán-Cázares y García-De la Peña, 2018). Los participantes de esta investigación por su edad (20 a 23 años) se consideran miembros de la Generación Z, la cual comprende a las personas que nacieron entre los años 1997 y 2012 (Dimock, 2019). Algunas de las motivaciones laborales que se han descrito para esta generación son similares a los datos encontrados en la presente investigación, ya que incluyen querer disfrutar el trabajo que se va a realizar, que el trabajo sea un medio para alcanzar las metas personales y tener una relación de calidad con los compañeros en el trabajo (Kirchmayer y Fratričová, 2018).

Llama la atención que a diferencia de lo reportado en cuanto a la generación Z (Kirchmayer y Fratričová, 2018), los participantes en esta investigación no señalaron que fueran importantes las relaciones de calidad con los compañeros de trabajo, sino que lo que parece ser especialmente importante para ellos es que la empresa en que trabajen o sus jefes concuerden con sus propios valores, específicamente valores éticos. Como se pudo ver con los resultados de las prácticas que les resultan significativas, estudiar en una universidad jesuita repercute en el interés que tienen algunos de los jóvenes por contribuir en beneficio de la sociedad a partir de sus planes laborales; o bien, también podría ser que desde que eligieron en qué universidad estudiar consideraran la compatibilidad de ésta con sus propios valores, entre ellos el interés por contribuir favorablemente con la sociedad. Aunque también señalan que están conscientes de que al comienzo de su trayectoria laboral tal vez trabajarán en empresas que no sean afines a sus valores sociales, con el

objetivo de adquirir experiencia profesional. Pero esto solamente lo ven como una especie de “mal necesario”, que durará un periodo corto de tiempo.

El componente afectivo ligado a los planes laborales se relaciona con lo que se ha descrito que caracteriza a la etapa de la adultez emergente, es decir la búsqueda de una ocupación laboral futura acorde con su propia identidad y no solamente un medio de generar un ingreso económico (Arnett, 2000a, 2004). Por ello, para orientar sus planes visualizan que en el futuro estarán trabajando en aquello que les “apasiona”, que les gusta, que disfrutan, que va con ellos mismos y que por lo tanto lo esperan con ansias. Incluso, algunos jóvenes comentaron que hasta terminar la universidad vendrá “lo bueno”, en donde podrán enfocarse en lo que más les apasiona o interesa, sea porque estarán cursando una maestría o especialidad, o porque comenzarán a hacer sus planes laborales, los cuales los visualizan muy gratificantes al estar ligados a aquello que más les gusta hacer.

Trabajar “evitando el estrés”.

Aunque en los planes a futuro que tienen los participantes está presente este componente afectivo placentero, ligado con hacer algo que les guste, que les apasione, también algunos de los jóvenes entrevistados mencionaron que no quieren estar en su futuro enfocados demasiado tiempo en el trabajo, porque esto podría generarles “estrés” o limitarles en su tiempo para estar con la familia y con los amigos. ***No quieren ser “workalcoholic”***; es decir, estar “trabaje y trabaje”.

De esta manera, aunque el trabajo en su área profesional es algo que desean y que quieren disfrutar, también hay ciertas experiencias en su vida que, de acuerdo con lo que ellos mencionaron, influyen para ***querer evitar un trabajo demasiado absorbente o estresante***. Por ejemplo, se mencionó que ver al papá muy estresado y centrado en el trabajo; los hermanos mayores o amigos

se la pasan trabajando o que están en una rutina diaria de “levantarse, trabajar y llegar a dormir”, es algo que influye para que ellos no quieran, para su futuro, tener actividades laborales tan estresantes y sin equilibrio con otras áreas de su vida.

Incluso, hay jóvenes que mencionaron que no quieren tener puestos directivos importantes o hacer grandes emprendimientos, porque saben que esto implica demasiado esfuerzo y estrés, además de que consideran que por ello podrían descuidar otras áreas de su vida como lo son: estar cerca con sus hijos, viajar, tener tiempo para los amigos, etcétera.

Esta misma tendencia de que en las aspiraciones laborales de los participantes no está el querer ser jefe, la encontraron Rodríguez-Garza, Terán-Cázares y García-De la Peña (2018) en jóvenes pertenecientes a una universidad pública de la zona norte de México. En éstos también se reportó que quieren vivir una experiencia profesional que les satisfaga y que sea afín a su forma de ver y comprender el mundo que habitan. Sin embargo, la investigación de Rodríguez-Garza et al. (2018), de forma similar a las que se realizan desde el campo de la psicología organizacional, se realizó con el objetivo de conocer las preferencias laborales de los estudiantes, para proponer a las organizaciones algunas maneras de estimular y motivar a los jóvenes, para que tengan un mejor desempeño laboral. En cambio, en la presente investigación es de interés comprender qué es lo que ha sucedido en las experiencias de los participantes, que prefieren no tener puestos directivos o que les implique mucho tiempo. Al respecto, como se mencionó anteriormente, algunos de los participantes señalaron que ver sobre todo a su papá o a hermanos y amigos demasiado estresados y en actividades rutinarias, influye para que ellos quieren que en su vida haya mucho más que la actividad laboral. Temen que su vida esté centrada solo en el trabajo y pierdan otras oportunidades de viajar, explorar, convivir con sus personas significativas, etc. Este tipo de comentarios referentes al estrés y a la limitación del tiempo para otras áreas que puede generar el trabajar demasiado, se encontraron en los participantes del prototipo 2 (enfocados en trabajar para generar riqueza) y del

prototipo 3 (enfocados en trabajar para el impacto social), y no se identificaron en los jóvenes del prototipo 1 (enfocados en la movilidad social y la retribución familiar). Probablemente, el que los jóvenes del prototipo 1 sean testigos de las dificultades económicas por las que pasan, o han pasado sus familias, repercute en que más que pensar en no querer dedicarle demasiado tiempo al trabajo, se enfoquen, como ellos lo señalan, en pensar que a partir de la culminación de sus estudios profesionales lograrán conseguir un trabajo con condiciones laborales que serán mejores a las que tuvieron sus padres y otros familiares.

En general, como se confirmó en este estudio, para los jóvenes de la generación Z es importante que haya un balance entre la vida y el trabajo (Kirchmayer y Fratričová, 2018; Maioli y Filipuzzi (2017); sin embargo, también es importante considerar las sutiles diferencias en cuanto al énfasis que le dan a este balance, los distintos jóvenes que conforman esta generación.

Experiencias y prácticas culturales significativas en torno a los planes laborales

El componente afectivo que es sumamente significativo para los jóvenes que participaron en esta investigación, parece fungir como un elemento que confiere *consistencia de la identidad a lo largo del tiempo*: por una parte, en el pasado ese componente afectivo les ayudó a identificar cuáles eran sus intereses para elegir su carrera profesional; en el presente les ayuda a diseñar sus planes laborales a futuro; y, a futuro, les permitirá identificar que están en el empleo o proyecto que a la larga les dará una gran satisfacción porque en él realizarán sus objetivos, metas o incluso “sueños laborales”. De esta manera, el componente afectivo parece constituir una “nueva” forma de solidez que confronta las ideas de Bauman (2013) respecto a que todo lo sólido “se derrite”. Al parecer, hay ciertos afectos que persisten a lo largo del tiempo y que ayudan a generar una

estructura resistente que guía a los jóvenes en su proceso de definir su trayectoria laboral como parte de su identidad.

Esta continuidad identitaria a lo largo del tiempo, en cuanto a los intereses laborales también se hace evidente con los datos que indican que la gran mayoría de los estudiantes entrevistados identificaron *experiencias que denotan interés desde su infancia fuera del ámbito escolar*, que resultaron significativas para ellos en cuanto a sus planes laborales. Por ejemplo, algunas de estas experiencias les ayudaron a tomar una decisión respecto a qué carrera universitaria elegir y posteriormente, ya durante la carrera, a focalizar con más detalle sus planes laborales.

McAdams (2013) señala que las experiencias de los primeros años de la vida, refiriéndose a la infancia y la adolescencia temprana, tendrán implicaciones importantes para la persona, tanto en su forma de ser como en la construcción e integración de su historia de su vida (pasado, presente y futuro). En este punto, es importante señalar que, por ejemplo, jugar con ciertos juguetes u objetos durante la infancia, fue un medio por el cual varios de los participantes descubrieron o reforzaron su inquietud por cierta área laboral. Desde la psicología cultural esto se relaciona con las prácticas culturales que en determinado contexto tienen un papel importante en la definición de la identidad de una persona, en cuanto a la parte de “¿quién quiero ser?” (Esteban-Guitart 2012); y también en cuanto a lo que la persona visualiza respecto a ¿quién puedo ser?, de acuerdo con las oportunidades e impedimentos que se presentarán para lograr los propios sueños.

También las *experiencias en el ámbito escolar* a lo largo de la vida de los participantes son significativas para ellos en cuanto a sus planes laborales a futuro. En las experiencias reportadas se puede ver que hay intereses laborales que surgieron durante la formación preuniversitaria (secundaria y preparatoria, e incluso para algunos desde la primaria) y/o también durante la etapa universitaria.

McAdams (2013) indica que, en el ambiente universitario, los adultos emergentes obtienen información acerca de qué expectativas a futuro prevalecen en una determinada área laboral y que a partir de esto los jóvenes privilegian o significan de determinada manera ciertas experiencias en comparación de otras.

A partir de los datos de la presente investigación, se muestra que no solamente las experiencias escolares universitarias retroalimentan y colaboran en el apuntalamiento de los intereses laborales de los adultos emergentes, sino que también las experiencias en la educación primaria, secundaria y preparatoria tienen un papel significativo en la construcción de las inquietudes de los jóvenes que posteriormente se concretizarán en ciertos planes laborales. Nuevamente, con estos datos se reafirma la continuidad temporal de aspectos ligados con la identidad de los participantes, en este caso respecto a los intereses que tienen para su desempeño laboral.

En el ámbito escolar en diferentes momentos de su vida, la mayoría de los participantes identificaron distintas *prácticas académicas* (proyectos escolares, concursos, conferencias, leer, escribir, colaborar con compañeros, hacer oratoria, etcétera), que consideran significativas con relación a sus planes laborales a futuro. Este dato es congruente con que unas de las experiencias que resultaron significativas para los participantes en torno a sus planes laborales son las experiencias escolares preuniversitarias y universitarias. Esto es, también a partir del análisis de las prácticas, se confirma la importancia que tiene el ámbito escolar para los jóvenes universitarios que se han desarrollado en un contexto urbano, como lo es Guadalajara.

A pesar de la importancia que tienen las experiencias y prácticas en el ámbito educativo, pareciera que con frecuencia las instituciones escolares se enfocan en cumplir con completar los programas de estudio sin tener una visión más amplia de cómo algunas tareas y proyectos específicos pueden llegar a impactar en un momento dado en los estudiantes para definir su

trayectoria de vida profesional y laboral. Esto es algo que las instituciones y los docentes deberían considerar al realizar su labor. Sin embargo, parece que muy pocos profesores toman en cuenta esto, sobre todo los que están en la educación básica.

Cultura global y redes sociales.

Otras de las prácticas que sobresalen en los resultados por ser significativas para los participantes en cuanto a sus planes laborales, son: *trabajar, realizar pasatiempos y el uso de redes sociales*. En la literatura se han abordado las prácticas de trabajar y del uso de las redes sociales por los adultos emergentes y en general por los jóvenes, en el caso de la presente investigación, como miembros de la generación Z, también llamados “nativos digitales” (Maioli y Filipuzzi, 2017). Anteriormente, ya se mencionó que se ha descrito que trabajar durante la adultez emergente, ayuda a poner ciertas bases para la actividad laboral futura de los jóvenes e igual a lo descrito por Arnett (2004), la mayoría de los participantes en esta investigación, aunque ya tienen una actividad laboral durante la universidad, planean en un futuro próximo, y sobre todo al terminar la carrera, conseguir un trabajo distinto al actual.

Por su parte, en cuanto al uso de las redes sociales como práctica significativa, varios autores han señalado la importancia que tiene la globalización tecnológica en el desarrollo de los adolescentes y de los adultos emergentes (Arnett, 2008; Azmitia et al., 2008; Fierro y Moreno, 2007; Pico y Vanegas, 2014). Ferguson et al. (2017), indican que los efectos de la globalización se pueden comprender mejor si se toma en cuenta el concepto de aculturación remota. Respecto a esta, en el caso de la presente investigación se puede constatar que efectivamente las redes sociales y los medios tecnológicos son mecanismos privilegiados para la aculturación remota. Es decir, mediante estos medios los jóvenes tienen contacto indirecto con otras culturas, principalmente la

norteamericana, y esto también puede repercutir de distintas maneras en los planes laborales que tienen para su futuro; por ejemplo, en el caso de los resultados obtenidos con este estudio: como fuente inspiracional y a la vez aspiracional; para hacerse publicidad; como medio de trabajo en sí mismo; como medio para adquirir ciertos aprendizajes y desarrollar ciertos intereses. Este último punto coincide con lo reportado por Rodríguez-Garza et al. (2018), quienes hacen referencia a que *YouTube* es uno de los principales recursos autodidácticos que tienen los *Centennials*, o miembros de la generación Z.

En cuanto a los pasatiempos como práctica significativa para los planes laborales, vuelve a identificarse el componente emocional afectivo placentero ligado a la realización de ellos del pasatiempo y que posteriormente quiere trasladarse a la actividad laboral. De esta manera, parece que una forma en la que los jóvenes participantes en esta investigación guían la formulación de algunos de sus planes laborales, es considerando aquellos pasatiempos del pasado o del presente que han sido placenteros para ellos, y que les dan información respecto a qué les gusta realizar, qué les apasiona, para después buscar aquella actividad laboral que pueda estar relacionada de alguna manera con esas actividades y pasatiempos. Por ejemplo, para algunos de ellos esta actividad laboral relacionada directamente con sus pasatiempos la quieren materializar con su plan de poner un negocio secundario en algún momento de su vida; por ejemplo: una cafetería; un bar; una florería; un restaurante; etcétera.

Hasta aquí, se puede ver que hay experiencias y prácticas socioculturales que son directamente identificadas como significativas por los participantes, en cuanto a los planes laborales que tienen para su futuro. Además de esto, con el análisis de los datos se vislumbraron otro tipo de aspectos que no fueron señalados por los estudiantes pero que podrían también estar relacionados directamente con los planes laborales que ellos tienen.

En esta línea, el plan de querer trabajar en una empresa o institución relacionada con su profesión puede estar relacionado con el dato de que 11 de *los padres de los 15 participantes son o fueron empleados en una empresa* y, además el papá es la persona dentro de la familia nuclear que fue significativa para la mayoría de los participantes en torno a sus planes laborales a futuro. De esta manera, el hecho de que la mayoría de los padres de los participantes trabajen o hayan trabajado como empleados en alguna empresa podría estar relacionado directamente con la inquietud que tienen los jóvenes en buscar también una empresa en donde establecerse o en donde al menos, empezar su trayectoria laboral. El papá ha sido ejemplo para los participantes en diferentes aspectos: en el área laboral, el trabajo duro, la perseverancia, la puntualidad; y a algunos jóvenes su padre los ha orientado respecto a qué carrera estudiar o por dónde iniciar a trabajar al terminar la carrera.

De la misma manera, el plan de querer trabajar de forma independiente en algunos participantes podría estar relacionado con que *sus padres tienen un negocio propio*, pero para la otra mitad de los jóvenes que quieren trabajar de forma independiente no se encontró esta relación directa con la ocupación de sus padres. Podría ser que además un factor que influye en el interés de trabajar de manera independiente sea la nueva cultura laboral a la que hace referencia Lima y Pires (2017), en cuyo discurso predominan términos como autonomía, libertad, emprendimiento e innovación. En el caso de los participantes predomina, por ejemplo, el interés de desarrollar los proyectos propios, lo cual considera que se dificulta al trabajar para alguien más.

Relaciones interpersonales significativas en torno a los planes laborales

Para todos los participantes, *la familia nuclear es significativa* en torno a sus planes laborales, y en particular lo es el papá. Además, *la familia extensa también fue significativa* para

la mayoría de los participantes. Estos resultados van en la línea de lo que se ha señalado respecto al régimen del *familismo* descrito en los países latinoamericanos (Barrera-Herrera y Vinet, 2007); que implica un fuerte involucramiento de la familia en los jóvenes universitarios (Azmitia, 2010; Radmacher y Azmitia, 2016).

Además, de manera consistente con los resultados de que las experiencias en el ámbito escolar y las prácticas académicas han sido significativas para un número importante de participantes con relación a sus planes laborales a futuro, también para poco más de la mitad de los participantes *los maestros han sido personas significativas* con relación a sus planes laborales. Es probable que los maestros se enfoquen tan específicamente en los resultados, calificaciones, y desempeños de sus alumnos en sus asignaturas, sin darse cuenta del impacto que pueden tener a más largo plazo en las decisiones que hacen sus alumnos en el ámbito escolar, profesional y laboral, así como en los valores asociados a las trayectorias laborales elegidas por sus estudiantes.

Para todos los participantes *las relaciones con sus pares* resultaron significativas en cuanto a sus planes laborales, dato que también concuerda con la importancia de los pares descrita para los jóvenes universitarios (Azmitia, 2010; Azmitia y Radmacher 2016).

En general, los datos de esta investigación coinciden también con lo señalado por Rodríguez-Garza et al. (2018), respecto a que la generación Z recibe una fuerte influencia de sus padres, amigos y maestros, al tener que tomar decisiones académicas y profesionales. Sin embargo, con los datos obtenidos en esta investigación se puede acotar que la influencia que reciben los jóvenes de las personas significativas, en general, es de varios tipos y que se da desde las experiencias cotidianas. Entre estos distintos tipos de influencia se identifica que puede ser por el apoyo económico que dieron a los estudiantes para su sustento y para costear sus estudios a lo largo de su vida y por el modelo de vida o laboral que observaron en ellos (que es el caso de la influencia de los padres y abuelos); porque les ayudaron a abrir su perspectiva respecto a diferentes

temas (que es el caso de los maestros); o porque quieren hacer planes laborales de manera conjunta (que es el caso de los amigos).

Por otra parte, en el modelo general de trayectoria laboral que se detectó como parte del análisis de los resultados de esta investigación, también se identificó que la mayoría de los participantes considera que será más fácil *obtener mejores oportunidades laborales o mejor calidad de vida en una ciudad del extranjero*. Por esta razón, varios de los estudiantes incluyeron en sus planes trabajar en otra ciudad que no sea Guadalajara o que esté fuera de México. Diversos autores (De Oliveira y Mora Salas, 2008; Saraví, 2009) señalan que México es un país en vías de desarrollo con una economía endeble, lo cual efectivamente representa limitaciones en el ámbito laboral, que son percibidas por los jóvenes de este estudio al diseñar sus planes laborales. Junto con esto, las políticas gubernamentales actuales limitan las condiciones de desarrollo profesional y laboral para los jóvenes, lo cual hace comprensible que varios de ellos tengan el interés de buscar mejores oportunidades en otros países.

Beneficios esperados a partir de los planes laborales

La mayoría de los jóvenes participantes en esta investigación consideran que con los planes laborales que tienen para su futuro, lograrán ciertos *beneficios a nivel personal y social*; es decir, como una contribución o beneficio a la sociedad. Además, siete de los quince participantes especificaron que tienen el interés de beneficiar directamente a su núcleo *familiar, sea a su familia de origen o a la familia que desean formar en su futuro*. Estos datos indican una tendencia diferente a lo reportado por Twenge (2013a, 2013b) para el caso de los jóvenes estadounidenses, cuyas aspiraciones están encauzadas principalmente en torno al éxito financiero o de reconocimiento social. Si bien, los participantes de este estudio también están interesados en

conseguir bienes económicos o materiales a partir de sus planes laborales, solamente en una minoría de los participantes – los del prototipo 2 – se observó que sus planes laborales estaban principalmente encaminados en torno al éxito financiero y de reconocimiento social.

En donde se presenta una similitud respecto a lo reportado para los jóvenes estadounidenses (Nelson et al., 2004), es en que los participantes de este estudio también *valoran la capacidad de ser una persona autosuficiente e independiente*. Esto se vio porque al menos ocho participantes quieren trabajar de manera independiente y no para alguien más; y porque la mitad de los participantes señalaron que parte de los beneficios de sus planes laborales es que gracias a ellos lograrán independizarse de la casa de sus padres, lo cual va de la mano con la capacidad de tener una solvencia económica que les permita cubrir sus gastos personales.

En los países desarrollados se han descrito cuatro *creencias culturales* que orientan a los adultos emergentes (Arnett 2011; como se citó en Arnett, Žukauskienė, y Sugimura, 2014): el valor de obtener independencia y autosuficiencia antes de hacer compromisos adultos; la búsqueda de un trabajo que pueda experimentarse como una expresión de la propia identidad; la meta de encontrar una “alma gemela” en el matrimonio, quien va a complementar la propia identidad; y, el ver la etapa de la vida de la juventud como un periodo en donde se puede tener diversión enfocándose en uno mismo. En el caso de esta investigación, se hizo evidente la presencia de estas cuatro creencias en el contexto cultural de los participantes como se explica a continuación.

Respecto a la primera, está el interés que tienen los jóvenes de *lograr la independencia y autosuficiencia* antes de por ejemplo vivir en pareja, casarse o tener hijos – compromisos asociados tradicionalmente a la vida adulta –; quieren vivir “solos” poco después de terminar la carrera. Es interesante recordar que anteriormente los jóvenes adultos buscaban casarse para salirse de la casa paterna y para así lograr la independencia. Pero en la época actual, primero se busca ser independiente y autosuficiente (por ejemplo, viviendo un tiempo solo o sola), sin que ello implique

el compromiso del matrimonio. Solamente años después de tener esta experiencia de autosuficiencia, se contempla la posibilidad de vivir en pareja y en algunos casos del matrimonio.

En cuanto a la segunda, como se señaló anteriormente, quieren un *trabajo que esté relacionado con la expresión de su propia identidad*; es decir, con lo que les ha interesado en diferentes momentos de su vida y lo que disfrutaban hacer. El trabajo para los jóvenes, como es el caso de los participantes, se encuentra sumamente ligado a la identidad; lo cual es diferente a lo que se reporta en otros grupos socioeconómicos en los que lo que importa es el ingreso que se puede obtener (Saraví, 2009) aun cuando el trabajo no esté ligado a los intereses de desarrollo, de capacidades, de motivaciones.

Respecto a la tercera creencia, como parte de sus planes, los quince participantes quieren *encontrar una pareja* y en algún momento vivir con ella o casarse (alrededor de los 30 años). Incluso aquellos que mencionan que tienen dificultades para relacionarse con el sexo opuesto, opinan que están abiertos a la posibilidad de vivir en pareja y que es algo que sí les gustaría en su vida.

Por último, en cuanto a la cuarta creencia, varios de los participantes señalaron que quieren *viajar con fines recreativos* antes de asentarse en compromisos laborales más estables. Es decir, quieren tener tiempo de libertad, de diversión, antes de tener compromisos, entre ellos los laborales, que te “corten las alas”, como mencionó alguno de los participantes. En este punto, fue interesante que los resultados indican que independientemente de las condiciones económicas de los participantes, está presente el interés de querer viajar; sin embargo, en el análisis más detallado del discurso de los participantes, se identifica que los jóvenes del prototipo 1, que tienen dificultades económicas, dan un matiz distinto a su deseo de viajar. Por ejemplo, quieren viajar “unos días” antes de comenzar a trabajar; a diferencia de uno o más meses, como lo quieren los participantes del prototipo 2 y 3. O bien, los participantes del prototipo 1 quieren viajar con fines laborales

educativos o laborales y no solamente recreativos, como es el caso de algunos de los participantes de los otros dos prototipos.

Hasta aquí, los hallazgos relacionados con estas creencias culturales se encontraron de manera similar por Arnett et al. (2014), quienes mencionan que la adultez emergente se está incrementando como un proyecto individualista en el cual los jóvenes se concentran en desarrollar independencia, agencia e identidad. Esto va en la línea de las expectativas culturales relacionadas con el “sueño americano”, en donde se valora la capacidad del individuo para estar solo y para ser una persona autosuficiente (Nelson et al., 2004). Para Arnett (2013), estas *características que “centran” a los jóvenes en sí mismos*, deben ser vistas como recursos psicológicos durante esta etapa de la vida que a menudo es difícil, en donde las personas siguen definiendo quiénes son y qué quieren para su vida.

Las expectativas más individualistas del “sueño americano”, pueden llevar al decremento del bienestar cuando no toman en cuenta aspiraciones más intrínsecas al ser humano tales como afiliación, sentimientos de comunidad y de utilidad, salud física y aceptación personal (Kasser y Ryan, 1996). Aunque los objetivos de esta investigación no incluían analizar la presencia en los participantes de estas aspiraciones más intrínsecas al ser humano, con el discurso de sus planes a futuro se puede constatar que están presentes algunas de las aspiraciones intrínsecas señaladas por Kasser y Ryan (1996). Por ejemplo, *la aspiración de afiliación*, el cual se manifestó a través del instrumento del mapa relacional, cuando comentaban que sus amigos son personas significativas con quienes, en un futuro, quisieran trabajar o tener una relación de apoyo recíproco durante su desarrollo profesional.

También se detectó *la aspiración de utilidad*, a partir de los beneficios sociales que buscan los participantes de los prototipos 1 y 3, ya que ellos a partir de sus planes quieren contribuir benéficamente con la sociedad. Hay algunos datos que también indican sentimientos de comunidad,

por ejemplo, en algunos participantes respecto a que forman parte de la universidad en la que están, la cual consideran que les ha transmitido el interés por ayudar a la sociedad y a los sectores vulnerables de la sociedad.

En cuanto a sentimientos de *aceptación personal*, no hay comentarios que hagan referencia directamente a esta aspiración; sin embargo, sí expresan que durante la ejecución y logro de sus planes laborales, experimentarán una gran satisfacción personal por haberlos realizado. Esto puede relacionarse con esa inquietud de buscar estar “bien con uno mismo”.

El único dato en el que no hay ninguna evidencia directa de interés por parte de los participantes, es la aspiración de tener *salud física* en el futuro. Este dato podría estar relacionado con que pocos son los participantes que proyectaron sus planes más allá de los 60 o 70 años, y los que lo hicieron hablaban de sus planes en el área laboral y personal (por ejemplo, de vivir con su propia familia), pero ninguno de ellos habló de una aspiración que incluyera estar bien de salud o cuidar esta parte de su vida. Pareciera que antes de los 60 años consideran que no es relevante considerar el tema de la salud física; este dato podría ser relevante para todos los profesionistas interesados en la cultura de prevención en el área de la salud física y también mental. Una excepción es uno de los participantes del prototipo 2, que señaló que se imagina haciendo ejercicio durante toda su vida, no señaló que para cuidar su salud pero sí para alcanzar cierta perfección en cada una de las áreas que considera importante.

Además de las creencias culturales que orientan a los jóvenes hacia un proyecto individualista, en el contexto de los países latinoamericanos, como Argentina (Facio et al., 2007), Chile (Barrera-Herrera y Vinet, 2017), Colombia (Marzana et al., 2010) y Brasil (Dutra-Thomé y Koller, 2014), se ha descrito que incluso durante la adultez emergente los jóvenes también están “*centrados en los otros*”. Esta es una diferencia respecto a las características descritas por Arnett (2000a) para la adultez emergente en Norteamérica.

Este estar “centrado en los otros” coincide con lo encontrado en el presente estudio, dado que los jóvenes entrevistados además de buscar beneficios personales o “individualista” con sus planes, también están “centrados en los otros” y se interesan, por ejemplo, en apoyar a sus familiares y en contribuir de alguna manera con la sociedad. De esta manera, en el caso de los participantes de este estudio, se está confirmando también que las características individualistas y las centradas en los otros no son excluyentes, sino que convergen en un mismo contexto sociocultural (Triandis, 2001; Manago, 2012).

Para el caso de los participantes, la característica de estar “centrados en los otros” comprende un fuerte interés por la familia de origen y, por la familia que se tendrá en el futuro. Esto da evidencia de la presencia del *familismo*, régimen de bienestar presente en los países latinoamericanos y que ha sido visto como un factor protector de algunos de los riesgos económicos y sociales (Fierro y Moreno, 2007); y como un aspecto diferenciador en comparación con lo encontrado en adultos emergentes norteamericanos (Arnett, 2000a).

Las características individualistas y “centradas en los otros”. incluyendo aquí al *familismo*, se combinan o interrelacionan de diferente manera en cada persona, lo cual da un matiz particular al tipo de beneficios que buscan los participantes a partir de sus planes laborales. Como se ha mencionado anteriormente, al analizar las diferencias y similitudes entre los participantes, se identificaron algunas coincidencias entre ellos de manera que se agruparon en tres prototipos, relacionados con el tipo de beneficio que buscan los jóvenes a partir de intereses laborales a futuro.

Los participantes agrupados en el *prototipo 1*, señalaron que con sus planes buscan beneficios a nivel personal, social y familiar. Sus planes laborales están encaminados principalmente a la movilidad social y a la retribución económica familiar. Es el único prototipo en donde se encontró que a partir de los planes laborales se quiere apoyar económicamente a los

propios padres, lo cual parece estar relacionado con que estos jóvenes mencionaron que sus familias han tenido, o tienen, dificultades económicas.

A manera de síntesis, son estudiantes que gracias a distintos apoyos como becas y créditos han podido estudiar en una universidad privada como en la que están. Son jóvenes que en su totalidad han trabajado, en su mayoría trabajan actualmente y no ven como opción dejar de trabajar al terminar sus estudios. Por el contrario, en su transición al mercado laboral, estos jóvenes proyectan que al terminar la universidad buscarán un empleo relacionado con su profesión o bien continuarán en sus empleos actuales, aunque no les agraden tanto, para tener un medio de subsistencia que les permita estudiar una maestría, curso o especialización, mientras logran ubicarse en un área laboral que esté relacionada con su carrera universitaria. Estos jóvenes, a diferencia de los del prototipo 2 y del prototipo 3, no incluyen dentro de su trayectoria laboral darse un tiempo para viajar, “para divertirse” al terminar sus estudios profesionales, dado que consideran que esto está fuera de sus posibilidades a corto plazo.

En el *prototipo 2*, se agrupan a los jóvenes cuyos planes laborales están encaminados principalmente a obtener beneficios a nivel personal, de tipo material o económico. Son jóvenes que quieren generar dinero y/o riqueza, en sus aspiraciones incluyen llegar a ser millonarios en algún momento de su vida; es decir, vivir con bastante holgura económica.

Estos jóvenes, que son tres varones que estudian carreras en el área administrativa y financiera, tienen padres con sus propias empresas y en general han tenido la oportunidad de vivir en países del primer mundo en donde experimentaron condiciones de vida favorables ligadas a la economía. De esta manera, ellos proyectan que trabajarán en empleos bien remunerados o que harán varios negocios y que no se conformarán con sueldos bajos.

Es decir, es un subgrupo de la población que ha tenido diferentes oportunidades en la vida y que proyecta que mejorará aún más su situación económica, por lo que consideran que su

transición al mercado laboral estará encaminada en esa dirección. Son jóvenes que, además, en su mayoría, no consideran necesario seguir estudiando después de su carrera universitaria, sino que más bien planean hacer inversiones para generar dinero.

El prototipo 2 fue el único en donde no se encontró ningún comentario relacionado con querer lograr un beneficio social a partir de los planes laborales. Es decir, en los intereses de estos jóvenes no está presente el interés de contribuir con sus planes laborales de alguna manera que beneficie a nivel social. Lo que sí se presentó fue el interés de obtener beneficios a nivel familiar, específicamente mejorando las condiciones económicas para que en el futuro sus hijos tengan la posibilidad de viajar, vivir en varios países y estudiar en una muy buena universidad.

Por último, en el *prototipo 3* se agruparon la mayoría de los participantes de esta investigación. Este prototipo se caracteriza por el interés que muestran los participantes de querer contribuir a través de sus planes laborales en beneficio de la sociedad. Si bien los participantes del prototipo 1 también tienen este interés de beneficio social, en los jóvenes del prototipo 3 esta inquietud sobresale en el discurso de los participantes incluso por encima de la búsqueda del beneficio personal o familiar.

Los jóvenes del prototipo 3, relataron que en algún momento de su vida tuvieron experiencias de dificultades por enfermedades familiares, pérdidas o problemas en la economía, que consideran que son significativas con relación a sus planes laborales. Además, se encontró que en algunos de los participantes estas experiencias están directamente relacionadas con el beneficio social o familiar que buscan con su plan laboral.

En otras palabras, para algunos jóvenes las experiencias de dificultades en su contexto más inmediato son las que han repercutido en su interés de contribuir con la sociedad a partir de sus planes laborales. El relato de los jóvenes que conforman el prototipo 3, está relacionado con lo que McAdams et al. (2001) denominaron “secuencias de redención”, en la que se describe la

transformación de una escena mala o afectivamente negativa hacia una subsecuente que es buena y afectivamente positiva. Este tipo de secuencias según los autores citados, son muy frecuentes en las personas en los adultos altamente generativos; es decir, en las personas que están comprometidas en promover el bienestar de la siguiente generación. En este caso, los planes laborales que proyectan los universitarios del prototipo 3, están encaminados a querer contribuir de alguna manera con la sociedad, lo cual relacionan con esas situaciones difíciles que vivieron en algún momento de su vida. Esta relación confirma lo planteado por McAdams et al. (2001).

Por su parte, Triandis (2001) señala que tanto la situación como la personalidad influyen en que una persona presente una conducta idiocentrista o alocentrista; términos que están relacionados a nivel de análisis de la personalidad con lo que a nivel cultural se le llama individualismo o colectivismo. En ese sentido, con esta investigación se abona a la claridad de algunas de las situaciones que pueden repercutir en el interés de algunos jóvenes en cuanto a beneficiar a la sociedad.

En cuanto a la transición al mercado laboral, los participantes del prototipo 3, señalan que al terminar la carrera trabajarán en una actividad relacionada con su profesión, y que, aunque no se quedarán ahí “de por vida”, esto les dará experiencia laboral y un buen ingreso para lograr sus demás planes laborales. Ninguno de ellos mencionó abiertamente la posibilidad de aceptar un trabajo al terminar la universidad que sea ajeno a su profesión por la remuneración económica, ni la posibilidad de continuar en su empleo actual si este no está relacionado con su carrera – lo que si se encontró en el prototipo 1–.

Diferencias de género y transformaciones generacionales que se vislumbran en la configuración de los planes laborales

Aunque las preguntas de esta investigación no implicaban el análisis de las diferencias de género encontradas entre las y los jóvenes participantes en este estudio, en los resultados obtenidos hay datos que llaman la atención porque se asemejan o confirman los hallazgos encontrados en otras investigaciones. Por ello, se consideró importante agregar esta sección en la que se analizan algunas diferencias en torno a los planes laborales, para contribuir con información desde lo encontrado en un contexto sociocultural mexicano entre las y los estudiantes universitarios.

Los datos obtenidos con la presente investigación coinciden con los reportados por Maines y Hardesty (2014), en tanto que las mujeres al proyectar su futuro lo hacen en una secuencia temporal contingente y los hombres en una secuencia temporal lineal. Además de que, según estos autores, al formular sus planes las mujeres se preguntan “cómo” mientras que los hombres se preguntan “qué”.

Así, las mujeres participantes en esta investigación planean en una secuencia temporal contingente porque por ejemplo explican que probablemente en algún momento de su futuro su actividad profesional será pausada o disminuida por la atención que darán a los hijos. Lo que sí no quieren es que su actividad profesional sea interrumpida indefinidamente. Esta “pausa” o disminución laboral, es una de las soluciones que ellas dan respecto al “cómo” combinar su interés profesional y laboral con su interés de tener y atender a sus hijos.

Entre las participantes se identificaron las inquietudes respecto al “cómo”, cuando hicieron comentarios referentes a cómo combinar sus planes laborales y el plan de tener hijos porque perciben cierta *incompatibilidad o conflicto entre el desarrollo de sus planes laborales y lo que implica la maternidad*. Por ejemplo, esta aquella estudiante que menciona que no sabe cómo combinar trabajo e hijos porque considera que esto implica descuidar a sus hijos, además señala

que esto también dependerá de la postura que tenga su marido respecto a que ella trabaje o no; esta quien comentó que planea hacer una “pausa laboral” y trabajar menos horas para poder atenderlos; o quienes visualizan que primero desarrollarán su carrera profesional y solamente después pensarán en tener hijos.

Por su parte, *los hombres no visualizan una interrupción en sus actividades laborales ni conflicto porque se contrapongan sus planes laborales y los de paternidad*. La proyección de sus planes es lineal (Maines y Hardesty, 2014) y solo se preguntan “qué” quieren realizar en el ámbito profesional, sin que en ellos se presente un conflicto con el “cómo” se desarrollarán laboralmente cuando tengan hijos. Aunque, lo que sí mencionan es que quieren tiempo para convivir (no tanto para cuidar o educar) con la familia y quieren tener algo que ofrecerles a sus hijos, refiriéndose al aspecto económico. En general, no hicieron comentarios referentes al cuidado que requieren los hijos, aunque sí señalaron que quieren tener tiempo para convivir y viajar con ellos. Solamente uno de los participantes cuyos planes laborales implican viajar mucho, consideró que esto podría ser complicado para sus hijos, pues considera que los niños necesitan establecerse en un lugar. En síntesis, pareciera que, tanto en hombres como en mujeres, todavía está arraigada la creencia tradicional de que el cuidado de los hijos corresponde principalmente a las mujeres.

Otra diferencia relacionada con el género fue que los planes laborales que tienen las mujeres participantes representan un cambio o transformación en comparación con el ejemplo que recibieron de sus propias madres, cuya actividad era “ser amas de casa”. Por el contrario, todas las participantes quieren ejercer su carrera profesional y *no dedicarse exclusivamente al hogar*.

Esta distinción entre la actividad lo que quieren realizar las participantes mujeres y lo que hacen sus madres, refleja una diferencia sociocultural que no parece estar ligada al nivel educativo de las madres de las participantes sino más bien a otro tipo de factores, como lo son los roles sociales atribuidos al género en la sociedad mexicana. Se señala esto porque a pesar de que cuatro

de las madres de las seis participantes mujeres tienen estudios universitarios (y una de ellas los está cursando actualmente), optaron por no ejercer su profesión para dedicarse al hogar.

De manera distinta, los planes laborales de los participantes hombres no implican una transformación respecto a lo que realizan sus padres, en cuanto a que en su futuro visualizan que trabajarán y ejercerán su profesión. Sin embargo, también señalan algunas diferencias que quieren hacer respecto a lo que vieron en sus padres, por ejemplo, señalan que ***no quieren estar tan estresados ni tan absorbidos por el trabajo*** al grado que tengan poco tiempo para convivir con sus hijos. Cabe señalar que este tipo de comentarios no se presentaron en el discurso de las participantes mujeres.

Por otra parte, en los planes a futuro de los participantes, tanto en hombres como en mujeres, está presente el plan de ejercer su profesión y tener una pareja. En general, ***no ven conflicto en combinar estas dos áreas (pareja y trabajo)*** pero sí hay comentarios tanto en hombres como en mujeres, que indican que le darán prioridad al desarrollo y desempeño laboral, y que se optará por buscar a una pareja a quien no le hagan conflicto los planes profesionales personales (por ejemplo, cuando los planes implican viajar mucho, estudiar algún posgrado, optar por vivir cerca del trabajo, aunque se esté lejos de la pareja, etcétera).

Los participantes visualizan que van a realizar sus planes laborales de manera paralela a comenzar a vivir en pareja o a casarse. En promedio se quieren casar alrededor de los 28 a 30 años, aunque mencionan querer tener una pareja (o continuar con la pareja actual) e incluso vivir con ella desde antes. Esto coincide con lo descrito por Arnett (2004) en cuanto a que la mayoría de los jóvenes posponen los compromisos como casarse o tener hijos hasta al menos llegar a la mitad de sus “veintes” y después de haber terminado sus estudios universitarios.

Por otro lado, tanto en hombres como en mujeres, ***el plan de tener hijos para varios se visualiza de manera posterior al ya haber realizado sus planes laborales*** más relevantes, y en

general se planea tener hijos alrededor de los 32 o 33 años. La excepción es una de las participantes del prototipo 1, que planea casarse y tener hijos entre los 25 y 30 años.

En síntesis, aunque de manera diferente, tanto para hombres como mujeres parece que la paternidad es una alternativa que se visualiza alrededor de los 30 años o después, principalmente debido a que para tener hijos parece que hay que cumplir con ciertos requisitos previos; en el caso de los hombres, tener cierta estabilidad económica que ofrecerles; en el caso de las mujeres, haber realizado previamente sus planes laborales. Además, para ambos, tener hijos implica que “se corta cierta flexibilidad”, se limitan las posibilidades por ejemplo de viajar o de “moverse con libertad”; lo cual también es una de las aspiraciones que están muy presentes entre los jóvenes participantes de esta investigación.

La Adulthood Emergente: “Un traje que debe hacerse a la medida”

El periodo de la adultez emergente y sus características no son de carácter universal, sino que son sensibles a las diferencias del contexto sociocultural y económico en el que se desarrollan los jóvenes (Arnett, 2000a). Con la presente investigación se contribuye en el análisis de cuáles son algunas de las semejanzas y diferencias que presentan los jóvenes participantes en este estudio, en comparación con aquellos descritos por Arnett (2000a) al desarrollar la teoría de la adultez emergente. Además, a partir de estos resultados, también se aporta a uno de los debates teórico-empírico que se ha reportado en la literatura respecto a la adultez emergente como una nueva etapa del desarrollo de los jóvenes en diferentes sociedades del mundo; sin embargo, como se señaló en el capítulo 2 de Fundamentación Teórica, esta información no será suficiente para dar una conclusión contundente respecto a esta controversia.

En este apartado, en primer lugar, se analizarán las semejanzas y diferencias encontradas sobre todo respecto al ámbito laboral, en los participantes de este estudio en comparación con los adultos emergentes descritos por Arnett o por otros investigadores que han hecho investigación siguiendo el marco teórico de la adultez emergente; y, posteriormente se concluirá con una reflexión en torno al debate y las controversias existentes en la literatura respecto a la teoría de la adultez emergente.

Semejanzas y diferencias con la Adultez Emergente.

La adultez emergente se describe como una *etapa de exploración de la identidad*, en la que los jóvenes exploran diferentes posibilidades en diferentes áreas, entre ellas en el área del trabajo. En los jóvenes participantes en este estudio, similar a lo reportado por Arnett (2004), trabajar durante una parte de esta etapa tiene como objetivo poner ciertas bases que los preparen para su futuro laboral.

La mayoría de los participantes *trabajan en empleos que están más o menos relacionados con lo que les gustaría trabajar en el futuro* y que les brindan cierta experiencia laboral que consideran que de alguna manera les ayudará en el trabajo que quieren realizar al terminar la universidad. Una excepción de esto se encontró con los participantes del prototipo 1, conformado por los jóvenes que tienen menos recursos económicos, quienes en su mayoría trabajan, o han trabajado, en empleos que no tienen que ver con su profesión y los cuales tienen la función principal de generar un ingreso económico que les permita, entre otras cosas, apoyar con sus gastos universitarios.

Corica (2012) señala, que los jóvenes argentinos de nivel socioeconómico medio y alto tienen más oportunidad de conseguir empleos acordes a sus estudios por las redes sociales que

tienen en sus familias; por ejemplo, amigos de los padres, conocidos, familiares etcétera, que les ayudan al inicio de su inserción laboral. En cambio, esta misma investigadora indica que los jóvenes de nivel socioeconómico bajo muchas veces tienen que conformarse con los empleos que están disponibles, aunque éstos no estén relacionados con el área laboral que les interesa desarrollar.

Los empleos de los jóvenes del prototipo 1, se parecen a aquellos mencionados por Arnett (2000a) al referirse a las características de los trabajos en los adolescentes norteamericanos: trabajos de medio tiempo o pocas horas, que dan oportunidades en el manejo del tiempo y del dinero, pero que no suelen estar relacionados con sus ocupaciones futuras.

El reto de estos jóvenes es que este tipo de trabajos ajenos a su profesión sean solamente “de paso” y no queden “atrapados” en ellos al terminar sus estudios universitarios. Saraví (2009) explica que en los jóvenes de nivel socioeconómico bajo la centralidad del trabajo se asocia principalmente con los ingresos que provee y suelen permanecer en empleos con condiciones precarias, y en la esfera del consumo. Sin embargo, los jóvenes del prototipo 1 a pesar de provenir de ambientes familiares que han pasado o que siguen pasando por dificultades económicas, ven en sus estudios universitarios la esperanza de aspirar a empleos relacionados con sus carreras, que a la larga les dé un mejor nivel económico a ellos, a sus familias de origen a sus familias futuras.

En cuanto a los planes que tienen para su futuro, los participantes en esta investigación también coinciden con los datos presentados con Arnett (2000a, 2004), respecto a que *el trabajo que quieren realizar está sumamente ligado con la identidad* de los jóvenes. Ellos quieren que el trabajo que vayan a realizar en el futuro sea una actividad que les traiga mucha satisfacción por un largo plazo, algo que les apasione, que disfruten y que les dé oportunidad de “realizar sus sueños”. Incluso, los participantes agrupados en el prototipo 1 que actualmente tienen trabajos que no están ligados con sus aspiraciones, consideran que en el futuro podrán obtener trabajos que no solamente

les den la oportunidad de una independencia financiera y un buen nivel de vida en el aspecto económico, sino que también les permitirá realizar aquello que les gusta y para lo cual se están preparando en su carrera universitaria.

En este sentido, para los jóvenes de los tres prototipos, *terminar una carrera universitaria es el medio* que consideran indispensable tanto para lograr trabajar en algo que les guste como para recibir una buena remuneración económica en el futuro, y con esto también lograr otras de sus aspiraciones fuera del ámbito laboral.

Los participantes del prototipo 1, al igual que los jóvenes de otro contexto latinoamericano como lo es Argentina (Corica, 2012), consideran que al terminar una carrera universitaria tendrán mejores oportunidades económicas y laborales en su futuro. Sin embargo, a diferencia de los jóvenes argentinos que muestran mayor pesimismo al respecto, pareciera que los participantes en esta investigación consideran que tener estudios profesionales todavía representa cierta garantía de movilidad social ascendente y no solamente de asegurar un empleo. Específicamente este sería el caso para los jóvenes del prototipo 1, que en su mayoría mencionan que sus padres u otros miembros de su familia nuclear y extensa no tuvieron la oportunidad de cursar la universidad y esto implicó una limitación en el aspecto económico, que ellos quieren evitar mediante la culminación de sus estudios universitarios.

Arnett (referencia) explica que hay una diferencia entre el tipo de trabajos que buscan los adolescentes de aquellos que tienen los adultos emergentes. En el caso de la presente investigación, se encontraron algunas diferencias socioculturales y económicas respecto al contexto de los participantes en comparación con la teoría de Arnett. En primer lugar, en su mayoría, *los jóvenes de la presente investigación no tuvieron trabajos durante su adolescencia*. Solamente dos de los participantes del prototipo 1 empezaron a trabajar en esa etapa (durante la preparatoria cuando tenían entre 15 y 18 años). En el caso de uno de ellos empezó con un trabajo con el objetivo

principal de tener un ingreso porque su mamá no ganaba lo suficiente para costear los gastos familiares. En ese participante la necesidad económica fue un motivador primordial para comenzar a trabajar durante la adolescencia, a diferencia de lo que describe Arnett (2004) respecto a los jóvenes norteamericanos, quienes acostumbran a tener sus primeros empleos durante la adolescencia no únicamente por necesidades económicas sino como una práctica cultural típica de familias norteamericanas de clase media.

Una diferencia sociocultural entre el contexto norteamericano y el mexicano en el que se desarrollan los participantes es que varios padres de familia mexicanos, sobre todo de niveles socioeconómicos medio, medio-alto y alto, consideran que mientras no se tenga una necesidad económica es importante que sus hijos “se concentren” en sus estudios y no se distraigan de la meta de lograr terminar su carrera universitaria. Probablemente esto podría explicar en cierta medida, que a diferencia de los jóvenes norteamericanos descritos por Arnett (2004), los jóvenes mexicanos de esta investigación en general no tuvieron exploraciones en el área laboral durante la adolescencia, y es hasta la etapa universitaria en donde comenzaron a integrarse a algún tipo de experiencia laboral.

En segundo lugar, parecen ser distintas las experiencias laborales iniciales entre los jóvenes participantes de este estudio y los descritos por Arnett. Aunque los jóvenes norteamericanos empiezan a trabajar durante la adolescencia, es hasta la adultez emergente cuando buscan trabajos que pongan las bases para su futuro laboral. En el caso de los jóvenes participantes en este estudio, si bien en su mayoría empezó a trabajar hasta la etapa universitaria, que corresponde a la adultez emergente, *varios de ellos empezaron directamente con trabajos que de alguna manera les den alguna experiencia relacionada con sus planes a futuro*. Con excepción, como se ha visto, con los jóvenes del prototipo 1, quienes por necesidad económica a veces comienzan a trabajar durante la adolescencia en trabajos ajenos a sus planes a futuro; continúan en este tipo de trabajos durante

su etapa universitaria; e inclusive algunos visualizan que continuarán trabajando de este modo después de terminar su carrera profesional, por ejemplo, por ser un medio para pagar su maestría o especialización.

Por otra parte, una semejanza que se identificó entre los participantes y los jóvenes descritos por Arnett (2004), y que está relacionada con el interés de explorar durante esta etapa, es que en los jóvenes está presente el *interés de viajar a diferentes partes del mundo* sea para trabajar, estudiar, o bien para conocer antes de establecerse en un trabajo que requiera mayor compromiso. Nuevamente, se encontró una diferencia con los participantes del prototipo 1, ya que ninguno mencionó que querían viajar al terminar la carrera solamente con fines recreativos, sino que señalaban que querían irse a otro país a estudiar una maestría o a trabajar. Parece que en los participantes del prototipo 1 el deseo de viajar y de vivir nuevas experiencias se ve posible mediante la decisión de continuar con los estudios o de conseguir un trabajo en el extranjero, y no como una posibilidad recreativa que sea viable al momento de terminar la carrera, debido a que consideran que no contarán con los recursos económicos suficientes para ello. Es decir, no se visualizan de viaje en una especie de “tiempo sabático” previo a adquirir otra responsabilidad, sea laboral o académica, la cual sí es visualizada por los jóvenes cuyos padres tienen un nivel socioeconómico más elevado, como los son los participantes de los prototipos 2 y 3.

El anhelo de conocer diversas partes del mundo está presente en varios de los jóvenes participantes en este estudio, lo cual refleja esta inquietud por continuar con la exploración durante un amplio periodo de su vida.

Como punto aparte, otra de las características de la adultez emergente es que esta es una *etapa de inestabilidad* en la que los jóvenes exploran diferentes opciones en el amor y en el trabajo, lo cual hace que este periodo sea muy inestable (Arnett, 2004). En el caso de los participantes de la presente investigación, no hay evidencia de franca inestabilidad respecto al área laboral, lo cual

se puede explicar por varias razones. En primer lugar, como se mencionó anteriormente, durante su adolescencia no trabajaron y por lo tanto *no tuvieron diversos empleos*, como se describe para el caso de los jóvenes norteamericanos. Tampoco ha sido así durante su etapa universitaria correspondiente al periodo de la adultez emergente. En cambio, Arnett (2007a) señaló que los adultos emergentes tienen en promedio siete cambios de empleo durante la década de los veinte años y suelen comenzar a trabajar desde la adolescencia. Estos datos reflejan una variante cultural, entre el contexto en el que se desarrollan los jóvenes norteamericanos y los jóvenes en México, en donde no es frecuente que los jóvenes de un contexto socioeconómico medio-alto como al que pertenecen los participantes, tengan trabajos de fines de semana o en periodos vacacionales, como lo tienen los jóvenes norteamericanos. Incluso, como se encontró con los participantes del prototipo 1, a pesar de que pueda haber necesidades económicas familiares, algunos padres de familia prefieren que sus hijos se dediquen 100% al estudio porque consideran que el trabajo puede ser una distracción que los aleje de su objetivo de estudiar la universidad.

Junto con lo anterior, los participantes tampoco dieron información que permita concluir que los planes que tienen para su futuro laboral están sujetos a numerosas revisiones y modificaciones como lo señaló Arnett (2004) respecto a los norteamericanos. Por el contrario, algunos de los participantes comentaron que, *desde su infancia o adolescencia, tuvieron claro sus intereses profesionales y algunas de sus aspiraciones laborales*. Además, mediante el uso del instrumento modificado de la línea temporal o “cronograma”, se identificó que los participantes tienen claridad de los planes que tienen para su futuro laboral y aunque algunos de ellos mencionaron dos posibles alternativas que podrían realizar, no hubo evidencia que mostrara inestabilidad al visualizar su futuro.

Arnett (2007b) describe que los adultos emergentes pueden presentar incertidumbre e incluso la “crisis del cuarto de la vida”, en la búsqueda de encontrar un lugar en el mundo adulto y

de tener alternativas satisfactorias, en este caso, en el ámbito laboral. Sin embargo, en los participantes *no se obtuvo evidencia de este tipo de incertidumbre o “crisis”*; por el contrario, la mayoría tenía claros cuáles son los planes laborales que quieren realizar al terminar su carrera. La incertidumbre que llegó a presentarse fue en algunos participantes, pero no en la mayoría, respecto a si podrán o no realizar los planes que visualizan para su futuro laboral.

La falta de incertidumbre respecto a qué es lo que quieren para su futuro, podría explicarse porque de alguna manera las experiencias y prácticas socioculturales que han tenido los participantes en algunos momentos de su vida, tanto en el ámbito educativo como fuera de él, los han encaminado hacia ciertos intereses laborales, les han servido de *“brújula” respecto a dónde ir*. Así, aunque, como se mencionó anteriormente, hay participantes que al inicio pensaban que no tenían claros sus planes, al iniciar las entrevistas se daban cuenta que sí sabían hacia dónde se querían dirigir. La incertidumbre pues, es más acerca de si podrán lograr lo que planean y no tanto en lo que quieren realizar.

Fierro y Moreno (2007) en un estudio comparativo entre adultos emergentes españoles y mexicanos, señalaron que en los españoles la inestabilidad está asociada a preocupación acerca del futuro y que en los mexicanos la inestabilidad estaba asociada con los temas de identidad; por ejemplo, estar todavía definiendo preferencias y estar cambiando de opciones. Esta diferencia la explicaron porque varios de los españoles ya trabajaban y ya sabían más de las condiciones laborales a diferencia de los mexicanos quienes no trabajaban y eran principalmente universitarios. En la presente investigación, como se mencionó, no se cuenta con información que valide el que los participantes se viven con inestabilidad respecto a su identidad; por el contrario, la mayoría habla de sus planes con claridad respecto a lo que quieren lograr. Inclusive, considerando los comentarios de algunos participantes, se puede decir que tener claros sus planes los ayudan a evitar la incertidumbre e inestabilidad que les daría no saber lo que quieren.

Además, aunque en algunos participantes está presente cierta inseguridad respecto a la posibilidad de realizar sus planes laborales en el futuro, en la gran mayoría se identificó, como lo menciona Arnett (2000a), que hay optimismo en cuanto al futuro y que están en una *edad de las posibilidades*. Como los jóvenes descritos por Arnett (2004), también los participantes de este estudio tienen grandes esperanzas y expectativas. Se visualizan en un trabajo bien pagado y satisfactorio. No se imaginan en trabajos monótonos, con sueldos mediocres, ni ajenos a su profesión. Buscan satisfacción personal en el trabajo más que buscar trabajos que les provean de bienestar financiero como prioridad. Casi todos creen que llegarán a donde quieren estar en su vida y se muestran optimistas respecto a su futuro (Arnett, 2007a).

Este optimismo posiblemente refleja una función psicológica importante porque permite que los adultos emergentes avancen con confianza en un mundo que consideran tenso y peligroso (Arnett, 2000b). En el caso de los participantes de esta investigación, cuando se les preguntó qué no les gustaría para su futuro laboral y qué miedos tienen respecto a su futuro laboral, una minoría comentó que no le gustaría no encontrar trabajo o tener un sueldo mediocre o solo para sobrevivir, lo cual podría estar relacionado con *la percepción de las dificultades laborales existentes en México*.

Aunque la mayoría de los participantes todavía no han puesto a prueba sus aspiraciones en la vida real (Arnett, 2004), a partir de las prácticas socioculturales educativas en las que han participado y de algunas de sus relaciones interpersonales significativas en torno a sus planes, han obtenido información respecto a cuáles son algunas de las posibilidades profesionales que tienen “afuera, en el mundo laboral”.

Las posibilidades percibidas por los participantes varían principalmente por *el tipo de profesión que eligieron* y por qué tanto consideran que se puede o no desarrollar su área profesional en México. Hay algunas profesiones que son percibidas por ellos con una alta oferta laboral (por

ejemplo, Ingeniería Electrónica e Ingeniería en Sistemas Computacionales) y otras que son percibidas con pocas oportunidades laborales en el contexto de México (por ejemplo, carreras relacionadas con lo artístico como lo es Comunicación y Artes Audiovisuales o relacionadas con áreas innovadoras que todavía son poco desarrolladas en el país, como lo es Ingeniería en Nanotecnología).

La mayoría de los participantes *quieren trabajar en algún lugar del extranjero*. Es una realidad que perciben que las posibilidades laborales y de calidad de vida son mejores en el extranjero, sobre todo en Europa, que en México.

No solamente en México, sino de manera general, Lima y Pires (2017) describen que uno de los riesgos de la nueva cultura laboral es la precarización de las condiciones de trabajo en las que son empleados los jóvenes, en donde no hay contratos laborales adecuados que den ciertas seguridades en el nuevo mundo laboral flexible y por lo tanto también cambiante.

Por otra parte, a diferencia de los jóvenes argentinos (Corica, 2012), los participantes de este estudio no contemplan que terminarán la carrera y trabajarán en aquello “que les surja”. Ellos tienen la expectativa de que una vez culminados sus estudios universitarios *conseguirán trabajos relacionados con su área profesional*. Incluso, parte de lo que no desean en su futuro es salir de la carrera y trabajar en algo diferente a lo que estudiaron o en algo que no les guste. Esto nos podría indicar que los participantes identifican que si bien podrían encontrar algún trabajo en el contexto socioeconómico que les rodea, no quieren cualquier empleo, sino que quieren uno que esté relacionado con lo que aspiran lograr; una ocupación acorde a la propia identidad (Arnett, 2000a).

También es importante volver a resaltar, que a diferencia de lo encontrado con los jóvenes argentinos (Corica, 2012), los participantes *visualizan que estudiar una carrera universitaria permitirá que ellos tengan una movilidad social ascendente*. Esto se identificó específicamente en los jóvenes del prototipo 1, quienes consideran que tendrán mejores oportunidades laborales y

mejores salarios que los que tuvieron sus padres. Solamente uno de los participantes de este prototipo, que tiene dificultades económicas en la actualidad, está temeroso por la posibilidad de que en el futuro no sea contratado por una empresa de renombre en su área profesional; lo cual también puede estar relacionado con que este chico describe a su mamá como alguien que nunca ha podido ejercer su profesión universitaria, y él no quiere que esto le pase en su futuro porque le resultaría muy frustrante. Los otros participantes que conforman el prototipo 1 no se muestran con incertidumbre respecto a sus planes laborales, sino más bien esperanzados y con ilusiones en cuanto a lo que quieren lograr. Al parecer, de manera general, las dificultades económicas familiares no repercuten en que los participantes se sientan inseguros respecto a su futuro laboral.

Arnett (2008) menciona que, ante la influencia occidental, los jóvenes de los países en vías de desarrollo podrían abrigar aspiraciones que son inalcanzables en las culturas donde viven, parece que la solución que han encontrado los participantes de esta investigación es el querer migrar a otros contextos en donde consideran que será viable alcanzar estas aspiraciones. Algunos de ellos planean regresar a México después de lograr sus planes y otros no contemplan regresar.

Por otro lado, respecto a esta edad de las posibilidades, es importante resaltar lo encontrado con los participantes del prototipo 2, que son aquellos que en sus planes hacen énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza. En estos jóvenes hay grandes expectativas en el ámbito económico y comentan que para ellos sería frustrante no alcanzar sus metas en esta área. Arnett (2008) también señala que para los jóvenes de los países de vías de desarrollo que tienen aspiraciones inalcanzables en sus culturas, el resultado podría ser desencanto y frustración.

También los jóvenes del prototipo 3 ven amplias posibilidades a partir de sus planes laborales, solo que ellos, a diferencia de los participantes del prototipo 2, hacen énfasis que con su trabajo lograrán impactar socialmente de una manera benéfica. En general, predomina el optimismo respecto a lo que está por venir. Con excepción, de una estudiante del prototipo 3 que tiene un gran

miedo en cuanto a no poder encontrar trabajo de su profesión, lo cual está relacionado con que desde pequeña se dio cuenta que las áreas de su interés (el arte, el dibujo, la publicidad) no eran reforzadas en sus contextos educativos, ni reforzada por su mamá en el área familiar.

En un contexto cultural predominan *guiones culturales* que dan cuenta respecto a qué se espera de las personas en los diferentes contextos socioculturales (D´Andrade, 1984). Las fuerzas culturales implican creencias y expectativas respecto a qué es lo que se espera que realicen los jóvenes en cierta sociedad (Nelson et al., 2004). Por ejemplo, el miedo e incertidumbre respecto a su futuro laboral, que comentó una participante del prototipo 3, podría estar relacionado con que ella desde pequeña se dio cuenta que sus intereses eran distintos a las expectativas que había en las instituciones educativas en las que estudió –durante su primaria, secundaria y preparatoria–. Se dio cuenta que había ciertas asignaturas y habilidades relacionadas con el “éxito” en el área laboral y que aquellas materias escolares que a ella le gustaban no estaban relacionadas con dicho éxito. Esto, junto con los temores que tenía su mamá a partir de la elección de carrera que hizo la estudiante. Tomando estos puntos en consideración, se podría decir que incluso si se tratara de la “crisis del cuarto de la vida” que señala Arnett (2007b), esta crisis de la vida estaría influenciada de manera importante por el contexto sociocultural, en específico escolar y familiar, en el que se desarrolló la participante y no como una crisis que se presentó de manera “individual”.

A manera de síntesis, en los tres prototipos se visualiza que están presentes el optimismo y las posibilidades descritas por Arnett para esta etapa de la vida. En los jóvenes del prototipo 1, la posibilidad de tener movilidad social y retribuir a su familia de origen; los del prototipo 2, de generar dinero/riqueza; y los del prototipo 3, la posibilidad de generar algún impacto social. Además, a diferencia de lo encontrado con los jóvenes españoles y los jóvenes argentinos, los participantes de esta investigación se mostraron más optimistas respecto a que podrán realizar sus aspiraciones en el futuro y que incluso les permitirá la movilidad social.

En cuanto a la característica de “*estar centrados en sí mismos*” durante la adultez emergente, los resultados de la presente investigación coinciden con los estudios realizados con otros jóvenes latinoamericanos (Facio et al., 2007; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Marzana et al., 2010; Dutra-Thomé y Koller, 2014); en cuanto a que, en ellos, durante la adultez emergente, también está la característica de “*estar centrados en los otros*”. Este interés se hizo presente en el tipo de beneficio social y familiar que buscan los participantes a partir de sus planes laborales.

Además, así como lo reportado en los estudios mencionados anteriormente (Facio et al., 2007; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Marzana et al., 2010; Dutra-Thomé y Koller, 2014), se puede concluir que en los participantes entrevistados están presentes ambas características. Es decir, confluye el “estar centrado en sí mismo” con el “estar centrado en los otros”, no son excluyentes entre sí.

Estar “centrados en los otros” se ha relacionado con el *familismo*, régimen de bienestar presente en la cultura mexicana (Fierro y Moreno, 2007), el cual se manifiesta de diferentes maneras en el discurso de los participantes. Por un lado, mediante el involucramiento de la familia en las aspiraciones que tienen los participantes (por ejemplo, con los consejos y “modelo” que dan los padres y abuelos); y, por otro lado, por el interés que tienen varios participantes sea por retribuir económicamente a su familia de origen o por su aspiración de otorgar a su propia familia futura, unas condiciones de vida de calidad y oportunidades.

En particular, se resalta que los participantes del prototipo 1, que son los que tienen dificultades económicas y buscan la movilidad social, son los que mencionaron en su mayoría el interés de retribuir económicamente a sus familias de origen. Sobre todo, porque son conscientes del esfuerzo que es para sus padres el que, por ejemplo, ellos estudien en una universidad como el ITESO.

La característica de *estar “centrados en los otros”*, también podría dar cuenta de una *diferencia cultural importante* entre el contexto en el que se desarrollan los jóvenes norteamericanos descritos por Arnett (2004) y los mexicanos que participaron en esta investigación. En la cultura norteamericana, es común que los jóvenes dejen la casa familiar cuando van a entrar a la universidad (Arnett, 2004), y en la cultura mexicana muchos estudiantes, como por ejemplo los participantes en esta investigación, permanecen en la casa de sus padres durante su formación universitaria. De esta manera, los participantes todavía dependen de sus padres, además de económicamente también, por ejemplo, respecto a ciertos permisos y asuntos que resolver de una vivienda. Este involucramiento mayor de la familia en el desarrollo de los jóvenes se constata, por ejemplo, en que para todos los participantes distintos miembros de *su familia de origen –principalmente sus padres–, han sido y son personas significativas* respecto a los planes laborales que tienen para su futuro.

Por otro lado, los datos coinciden con lo señalado por Arnett (2004) respecto a que una de las metas de los adultos emergentes en cuanto a estar “enfocados en sí mismos” es lograr la autosuficiencia y que la prueba máxima de esto es tener una actividad laboral que les permita mantenerse a sí mismos económicamente. Los participantes señalaron en varias ocasiones que quieren *lograr la independencia financiera para ya no depender de sus padres*. Además, este logro les permitirá, entre otras cosas, independizarse también de la casa familiar. Lo cual, para el caso de los jóvenes mexicanos parece ser más difícil que para los norteamericanos, quienes suelen dejar la casa paterna al terminar la preparatoria (Arnett, 2004, 2008). En cambio, los participantes mexicanos de esta investigación planean independizarse de su casa alrededor de los 24 años, poco tiempo después de terminar su carrera universitaria.

El punto anterior permite pasar a la siguiente característica de la adultez emergente que es *ser una etapa de “sentirse a la mitad”*; es decir, los jóvenes no se sienten ni adolescentes ni adultos,

porque no cubren los criterios que consideran necesarios para alcanzar la adultez (Arnett, 2000a, 2001, 2004, 2007b) pero tampoco se ven a sí mismos como los adolescentes que fueron unos años atrás. De acuerdo con Arnett, uno de los criterios para que los jóvenes se sientan adultos es alcanzar la independencia financiera, lo cual es una de las aspiraciones que mencionaron algunos de los participantes de esta investigación. Sin embargo, en el discurso de los participantes no hubo datos que dieran cuenta de si los participantes se sienten o no como adultos, ya que esto no tenía que ver con el objetivo central de este trabajo.

Por otra parte, hay datos en el discurso de los participantes respecto a que el adquirir mayores responsabilidades, tradicionalmente asociadas a la adultez, como casarse, tener hijos o tener un trabajo fijo, implica de cierta manera “cerrar puertas”, “cortar alas”, el fin de las posibilidades abiertas (Arnett, 2004; Stanley, 2011). Aunque no hay comentarios referentes a que consideren las responsabilidades adultas como “pesadas, abrumadoras” o “gravosas” (Arnett, 2004), sí hay señalamientos que indican que la actividad laboral podría llegar a ser demasiado absorbente y estresante, lo cual es uno de los aspectos que no quieren los participantes para su futuro. Al punto, de que algunos prefieren, por ejemplo, no tener cargos o negocios propios que les demande demasiada responsabilidad. Además, otros, quieren jubilarse a edades tempranas, por ejemplo, a los 50 años, o uno de los participantes incluso a los 33 años.

En cuanto a la relación entre la paternidad y la actividad laboral, varios de los participantes quieren lograr gran parte de sus planes laborales antes de tener sus hijos. Visualizan que una vez terminada su carrera y hasta inicios de los 30 años, será el periodo en que realizarán sus planes laborales. Posteriormente, en general después de los 30 años, la mayoría planea tener hijos. Esto refleja que de los marcadores tradicionales necesarios para ser adultos –dejar la casa de los padres; casarse o convivir; completar la escolarización; tener un trabajo de tiempo completo; y, convertirse en padre o madre– (Arnett, 2004), los participantes privilegian el querer completar su

escolarización universitaria y tener un trabajo (que les permita la independencia económica respecto a sus padres) por sobre la paternidad.

En el contexto sociocultural de los participantes parece que los guiones culturales dan prioridad al desarrollo profesional y/o laboral. También se sigue considerando importante el proyecto personal de vida familiar (formar una pareja y tener hijos), aunque en un momento secundario de la vida; esto es, una vez que se hayan desempeñado como planeaban en el campo laboral.

Discusión en torno al debate teórico-empírico en torno a la Adulthood Emergente.

Como se mencionó en el Capítulo 2. “Fundamentación teórica”, una de las principales críticas que ha recibido la teoría de la adultez emergente, es la que se refiere a que esta teoría solamente describe lo que ocurre en un subconjunto de jóvenes que se desarrollan en contextos socioculturales y económicos específicos (Bynner, 2005; Côté, 2014; Hendry y Kloep, 2007; Hendry y Kloep, 2010; Galambos y Martínez, 2007), que se consideran privilegiados (Galambos y Martínez, 2007) por las oportunidades socioeconómicas y educativas que proporcionan a algunos jóvenes. Con relación a esto, a partir de los resultados reportados en este trabajo, se considera que la teoría de la adultez emergente puede dar un “norte”, es decir, ser una guía de las características que pueden presentar los jóvenes que se encuentran en el rango descrito para la adultez emergente, como los que participaron en este estudio (de 21 a 23 años); sin embargo, como lo han mencionado diversos autores hay diferencias en dichas características que están relacionadas con el contexto sociocultural (Facio et al., 2007; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Marzana et al., 2010; Dutra-Thomé y Koller, 2014; y muchos otros), pero también hay diferencias relacionadas con la clase social, con el género, con la etnicidad y el contexto urbano/rural, lo cual refleja las vastas diferencias y caminos respecto a cómo se vive la transición a la adultez en diferentes grupos de la

juventud. Estas variantes culturales o diferencias sociales han existido a lo largo de la historia, pero no se tomaban en cuenta en la formulación de diversas teorías del desarrollo, y es la psicología cultural la que ha hecho énfasis en la importancia del desarrollo situado en un contexto cultural.

Por ejemplo, en cuanto a las diferencias con lo propuesto para la adultez emergente, en este trabajo se notó que en los estudiantes no hay evidencia de que sea recurrente la exploración en el ámbito laboral ni que haya inestabilidad notoria entre los participantes. Por otra parte, con los planes laborales que proyectan los jóvenes participantes se identificó la característica de “estar centrados en los otros”, la cual no fue descrita por Arnett (2000a) sino por diversos investigadores que estudiaron las características de los adultos emergentes de países latinoamericanos (Facio et al., 2007; Barrera-Herrera y Vinet, 2017; Marzana et al., 2010; Dutra-Thomé y Koller, 2014).

Las semejanzas encontradas entre los participantes y los descritos por Arnett (2000a) al presentar su teoría, tienen que ver con que en ambos grupos de jóvenes ven con optimismo y posibilidades el futuro; y, están centrados en sí mismos en cuanto a los planes laborales que quieren para su futuro. En cuanto a la quinta característica de la adultez emergente que es “sentirse a la mitad”, no se obtuvieron datos que pudieran mostrar las semejanzas o diferencias.

Cuando anteriormente en el subtítulo 2 de este capítulo se utilizó la frase Adultez Emergente: “Un traje que debe hacerse a la medida”, se quiere hacer énfasis en que, como lo señaló Arnett (2000a), esta etapa de la vida se caracteriza por ser heterogénea, no solamente en las características demográficas sino también por la amplia variabilidad de características y matices dentro de estas, que pueden presentar los jóvenes. Habría que pensar si se podrían identificar características *sine qua non* de la adultez emergente; sin embargo, por las investigaciones revisadas para este trabajo y por los resultados que este arrojó, pareciera que no hay tales características.

En este sentido de describir características que pueden o no presentarse en los jóvenes, la teoría de la adultez emergente podría semejar a la teoría de las generaciones, la cual desde el

campo de la sociología se propone identificar las características o rasgos generales de los jóvenes que nacieron en un mismo periodo de tiempo y que comparten eventos significativos de la vida. Así, por ejemplo, habría que analizar si lo que se describe respecto a la Generación Z (que comprende las edades de los participantes de esta investigación) es similar a lo que se describe en la adultez emergente, y si la utilidad práctica entre ambas es también de un alcance similar.

Entonces ¿qué utilidad tiene el plantear una teoría como la de la adultez emergente? En esta investigación se coincide con que la teoría de la adultez emergente ayuda a poner atención en el impacto que están teniendo los cambios socioeconómicos, demográficos y culturales, en el desarrollo de la vida de las personas, en particular en los jóvenes (Esteban-Guitart; 2010) de la actualidad; quienes, a diferencia de los descritos por ejemplo en tiempos de Erikson (1959, 1968), en general tienen más tiempo de moratoria social que les permite postergar la asunción de los roles que tradicionalmente se han asociado a la adultez (entrar a la fuerza laboral, el matrimonio y la paternidad/maternidad). Por otra parte, en comparación con la teoría de las generaciones planteada en el campo de la sociología, la teoría de la adultez emergente al provenir del área de la psicología del desarrollo plantea características que son más que una lista de rasgos del comportamiento o de la personalidad de los jóvenes, sino que a partir de ellas se busca comprender los procesos psicológicos que están emparejados a dichas características. Por ejemplo, la característica de la exploración de la identidad, que es considerada la tarea central de la adultez emergente (Arnett, 2000a), está relacionada con el fenómeno psicológico de la construcción de la identidad de los jóvenes. Así, la teoría de la adultez emergente invita a profundizar en el estudio psicológico e intersubjetivo de las características que presentan los jóvenes, así como la relación de estos aspectos con el contexto sociocultural en el que ellos se desarrollan.

Por otra parte, respecto a si hay riesgos respecto a formular una teoría que describe una etapa del desarrollo o bien que describe las características que tienen los jóvenes de la actualidad

–esto último como también lo hace la teoría de las generaciones de la perspectiva sociológica–, a partir de esta investigación se considera que sí los hay. Côté (2014) resalta estos posibles riesgos cuando menciona que la adultez emergente como una nueva etapa del desarrollo representa un “mito peligroso”. Y es que, como toda teoría, la de la adultez emergente también, de alguna manera, busca hacer generalizaciones al menos de parte de su información; tan es así que identifica cinco características centrales para esta etapa de la vida. Sin embargo, en el área de la psicología, se ha visto que es un error y resulta contraproducente generar teorías que de alguna manera puedan “encasillar” o generar estereotipos respecto a las personas, sin contemplar sus diferencias contextuales y de condiciones de desarrollo (Hendry y Kloep, 2007a) Así, por ejemplo, con esta investigación, se identificó que en un mismo contexto sociocultural, como lo es estar en México, en un contexto urbano y universitario, en los jóvenes se pudieron identificar tres distintos prototipos de ellos, de acuerdo con los tipos de beneficios que buscan a partir de sus planes laborales a futuro. Estos tres prototipos son una contribución muy importante que refleja el papel de distintos entretejidos de experiencias, prácticas y relaciones interpersonales, en la configuración de los planes laborales.

Considerando lo anterior, se recomienda que, al investigar el desarrollo de los jóvenes y sus fenómenos psicológicos, se opte por teorías que se “aterricen”, es decir, que analicen la información obtenida junto con la particularidad de las condiciones de vida de las personas. Más aún, de acuerdo con la psicología cultural es importante considerar no solamente las condiciones de vida de las personas sino también su contexto sociocultural. Además, es importante que estas teorías se enfoquen en conocer los mecanismos y la interacción de los factores que intervienen en los fenómenos estudiados (Hendry y Kloep, 2007a) más allá de la identificación de elementos aislados.

Discusión metodológica

En esta investigación, dentro del proceso de obtención de los datos y de su sistematización, se triangularon las técnicas utilizadas y los datos provenientes de cuatro fuentes distintas: entrevistas semiestructuradas; cuestionario sociodemográfico; línea temporal; y, mapa relacional. La triangulación ayudó para determinar la convergencia de los datos y sus diferencias (Creswell, 2009; Denzin y Lincoln, 2018). Con la triangulación se determinó la solidez y consistencia de los datos; su articulación; su combinación y complementación; así como se detectaron las diferencias e inconsistencias entre ellos.

Hendry y Kloep (2007a) señalan que para comprender el desarrollo de las personas se requiere examinar la interacción de muchos factores y adoptar modelos dinámicos e interactivos como una forma de trazar y comprender el desarrollo a lo largo de la vida. De manera similar, Bynner (2005) enfatiza que es un reto alejarse de una caracterización general de los individuos de acuerdo con la edad cronológica y lograr una concepción más amplia de lo que ocurre en las personas, basada en las trayectorias o caminos que ellas siguen. Con esta investigación, lejos de investigar elementos aislados, con apoyo de la triangulación de las técnicas y datos, se presenta un esfuerzo por develar y examinar la manera en que las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales significativas para los jóvenes, en tanto que se relacionan con los planes laborales que tienen para su futuro, se articulan (interactúan) y contribuyen, desde la cotidianidad (es decir, desde un contexto histórico y cultural determinado), con la configuración de dichos planes y con su orientación hacia la obtención de beneficios personales y/o sociales.

Por otra parte, con la triangulación realizada en esta investigación se reforzó la confiabilidad de la información obtenida por las técnicas. Por ejemplo, parte de la información que se obtuvo con la técnica de la “línea temporal” o cronograma es consistente con los datos que se obtuvieron con la del “mapa relacional”, esto indica que independientemente de la técnica empleada se están

obteniendo los mismos resultados, lo cual indica de alguna manera que estos resultados son confiables.

Un punto para valorar en esta investigación es que el marco teórico que la sustenta está relacionado directamente con la metodología empleada; por ello se le denominó marco teórico-metodológico. Este marco proporciona una visión interdisciplinaria dado que proviene de tres áreas distintas de la psicología: la psicología cultural; la psicología del desarrollo (con la teoría de la adultez emergente); y la psicología de la personalidad (con el modelo narrativo de McAdams); y en su conjunto, se identificaron puntos de convergencia y aspectos en que se complementan, con lo que se amplió la perspectiva respecto al objeto de estudio de esta investigación.

Por último, es importante resaltar la utilidad que tuvo la aplicación del instrumento modificado de la línea temporal o “cronograma”, porque ayudó incluso a los jóvenes que de primera instancia consideraban que no tenían planes para su futuro, para que se dieran cuenta de que en realidad tenían una idea bastante clara respecto hacia dónde se quieren encaminar a futuro en el área laboral. Es decir, cuando se les pedía que se imaginaran al terminar la carrera y plasmaran en papel sus planes laborales, ubicándolos de manera temporal, lograron hacerlo, aunque previamente, al iniciar la entrevista, señalaban que no eran buenos para planear o que ellos no hacían planes.

Capítulo 6. Conclusiones

El propósito central de esta investigación incluía develar las experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales que resultan significativas para estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Guadalajara, en tanto que las relacionan con los planes laborales que quieren realizar en su futuro y con la orientación que tienen esos planes hacia el beneficio personal y/o la incidencia social. Los resultados obtenidos han permitido la visibilización con bastante detalle de cada uno de los aspectos mencionados. Especialmente los prototipos encontrados han permitido identificar cómo los jóvenes en la actualidad, aun compartiendo ciertos contextos culturales y ciertas prácticas, pueden pronunciarse por diferentes modos de enfocar sus planes laborales.

Se confirmó que en la configuración de los planes laborales que tienen los estudiantes, la infancia y la adolescencia también tienen un papel importante (McAdams, 2013), y no solamente las etapas de la preparatoria y la universidad, que son en las que abiertamente los jóvenes reciben orientación vocacional.

Entre las experiencias de vida que resultan significativas para los jóvenes, llamó la atención que aquellas que están relacionadas con haber vivido dificultades en algún momento de la vida, por ejemplo, por muerte o enfermedad de algún ser querido, están relacionadas con planes laborales a partir de los cuales se quiere contribuir en beneficio de la sociedad. Este resultado se asemeja a lo reportado por McAdams et al. (2001), cuando describen la “secuencia de redención” en adultos altamente generativos.

Se confirmó que, en el caso de los jóvenes universitarios en un contexto sociocultural mexicano, hay una influencia importante de la familia de origen, en particular del padre, pero también de la madre y de los abuelos; además de la influencia de los maestros y pares, en cuanto a que resultan significativos para la configuración de los planes laborales.

En cuanto a las prácticas que participan en la configuración de los planes laborales, predominan las prácticas académicas, lo que es esperable porque son jóvenes que desde edades muy tempranas han estado inmersos en un sistema educativo, en el cual han permanecido en la mayor parte de su vida. Además, también resultaron significativas la práctica de jugar durante la infancia; trabajar durante la preparatoria o universidad, el uso de redes sociales y el tener algunos pasatiempos.

Resultó especialmente importante el hallazgo de un componente de tipo afectivo que no se había contemplado *a priori*, pero que la experiencia de investigación permitió descubrir, enriqueciendo así los aportes de este trabajo. El componente afectivo parece proporcionar una guía “sólida” y significativa que da continuidad a lo largo de la vida en el ámbito laboral de la identidad y que orienta las aspiraciones laborales que tienen los jóvenes. Esto resalta la relevancia que los jóvenes dan a aspectos emotivos, motivacionales y afectivos como algo que orientara sus decisiones laborales.

Como se ha descrito desde la sociología y desde la psicología organizacional, para los miembros de la Generación Z (Maioli y Filipuzzi, 2017; Rodríguez-Garza et al., 2018; Kirchmayer y Fratričová, 2018) es importante que el trabajo sea un medio de satisfacción personal, en el que haya disfrute y en el que se logre la esperada felicidad; la cual, desde la opinión de Bauman (como se citó en Béjar, 2007) en la actualidad y desde el contexto de una sociedad de consumo, es un “bien” al que se siente que una persona tiene derecho y el que se “debe” alcanzar.

En esta misma línea, con este estudio también se contribuye con información respecto a aquello que los jóvenes “no” quieren para su futuro laboral; en donde se enfatiza, entre otras cosas, que no se quiere un trabajo monótono, “de Godín” y alejado de su profesión; lo cual también coincide con lo descrito en la sociología a propósito de la generación Z (Rodríguez-Garza et al., 2018).

Cuando proyectan su futuro los jóvenes, un asunto que les genera cierto conflicto es cómo combinarán tener su propia familia o una pareja con sus planes laborales. No quieren descuidar a sus hijos, pero tampoco a su trabajo; y no quieren que interfiera el tener una pareja con sus planes profesionales. Se encontraron sutiles pero importantes diferencias de género respecto a este punto: para las mujeres el conflicto de tener que interrumpir temporalmente su ejercicio laboral para cuidar a sus hijos, y para los hombres no llegar a estar demasiado volcados en su trabajo y por ello descuidar la convivencia con sus hijos. Considerando este punto, adquiere gran importancia la planeación y orientación de los jóvenes en torno a la vinculación laboral-familiar; sobre todo, considerando que la familia es uno de los aspectos sociales que es importante cuidar en la tendencia hacia el individualismo que tienen ciertos contextos capitalistas neoliberales.

En cuanto a la controversia de si en los jóvenes de la actualidad hay un incremento del individualismo, con los resultados de esta investigación resulta muy interesante identificar que a pesar de tener influencias poderosas de sociedades que promueven el individualismo, la mayoría de los jóvenes entrevistados le dan importancia de manera más equilibrada tanto a sus propios motivos y beneficios como a responder y aportar a la sociedad, y a sus propias familias a partir de la labor que quieren realizar en su futuro. Se puede decir que se conserva el idealismo de la juventud presente en otras épocas, de querer contribuir, cambiar el mundo, buscar hacer de este mundo un lugar mejor. Esto además concuerda con la característica de “estar centrado en los otros” que se ha reportado en otros jóvenes de diversos países latinoamericanos; en quienes, además de estar presente la influencia del sistema capitalista y del “sueño americano”, también está presente el régimen de bienestar del *familismo*. Una excepción, aunque no del todo, lo constituyen los jóvenes del prototipo 2, que son aquellos que hacen énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza a partir de sus planes laborales; aunque también mencionan que a partir de esos planes esperan

darles a sus hijos ciertas comodidades y oportunidades. Así, el interés por la familia sigue presente, ya no hacia la familia de origen sino a la familia que se espera tener en el futuro.

Lo que se encontró en este estudio puede ser una contribución a las investigaciones que buscan profundizar en la manera en que las vivencias y el contexto sociocultural en el que se desarrollan los jóvenes, repercute en sus intereses a futuro. Estudiar con detenimiento la vida de los jóvenes mexicanos permite comprender cómo se entrelazan las experiencias de vida dentro de contextos socioculturales determinados, con las aspiraciones que tienen los jóvenes quienes serán los adultos que lleven las sociedades del mañana. No solamente se trata de decir que los jóvenes tienen ciertas características o tienen determinados intereses (aunque esto tiene utilidad, por ejemplo, para la psicología organizacional); desde la perspectiva psicocultural es necesario reflexionar respecto a cómo desde la cotidianidad y las prácticas culturales se van conformando, construyendo y reconstruyendo las aspiraciones y características que tienen los jóvenes.

Desde esta perspectiva la vida de los jóvenes no es construida por ellos solos como individuos en aislamiento –o como Bauman (como se citó en Béjar, 2007) plantea que pareciera transmitir la lógica neoliberal capitalista al hacer creer a las personas que sus problemas son puramente personales–, sino que esta investigación muestra que finalmente el proceso de desarrollo profesional y laboral de una persona está influido por procesos de su propia historia en la que participan familia, maestros, instituciones, diversos contextos que podrían asumir esta responsabilidad al darse a conocer cómo ocurre este proceso como una compleja configuración psico-socio-cultural.

Por ello, es importante reflexionar, como lo cuestionó Martín-Barbero (como se citó en Nateras, et al., 2015, p. 263): “¿con qué queremos que sueñe una juventud alimentada cotidianamente? –no solo y no tanto en la televisión sino en la casa, en la calle, en el trabajo–”. En otras palabras, ¿qué prácticas y experiencias se quieren propiciar en los jóvenes?

Para los profesionistas de la educación, de la sociología y de ciencias afines, esta investigación podría contribuir para confirmar la importancia de las experiencias, prácticas y relaciones interpersonales que tienen o realizan los jóvenes en el ámbito escolar, en cuanto a repercuten en las maneras en que se eligen y se orientan los planes laborales de las nuevas generaciones; y en el modo en que estos se van encaminando o no, hacia el interés de contribuir con la sociedad. Es importante que también se analice, qué es lo que se “favorece” o se “descalifica en los guiones culturales que predominan en el discurso educativo. Sobre todo, porque los jóvenes detectan desde que la educación básica hay una tendencia o inclinación en el contexto educativo a preferir ciertas áreas académicas por sobre otras (por ejemplo, las matemáticas por sobre el dibujo y el arte); lo cual en ocasiones puede generar una traba u obstáculo para que las personas continúen con los intereses vocacionales que detectaron desde su infancia.

Además, parece ser que las acciones de profesores, padres de familia, abuelas y abuelos, se pueden transformar en semillas que pueden dar frutos significativos para la persona y para la sociedad; aspecto que justifica la importancia de que en un contexto capitalista-neoliberal que se inclina por la producción de sujetos individualistas y competitivos entre sí, se fomente en los estudiantes la responsabilidad y colaboración social.

Junto con lo anterior, con la realización de esta investigación, también se puede enfatizar la importancia que tiene el rol del profesional que trabaja con jóvenes, en tanto que este puede facilitar el que los jóvenes dediquen un tiempo para reflexionar e identificar cuáles son sus aspiraciones a futuro en distintos ámbitos de su vida: el laboral, el de relaciones afectivas, el personal en general. Como se pudo constatar en este estudio, propiciar este espacio de reflexión y planeación tiene consecuencias benéficas para los jóvenes. Varios de los participantes terminaban su participación en esta investigación, agradecidos y sintiendo que había sentido y congruencia en la secuencia de acciones y decisiones que han tomado a lo largo de su vida. También, algunos expresaron

tranquilidad al saber que lo que realizan hoy los está encaminando a aquello que quieren realizar el día de mañana. Precisamente para Erikson (1968), la consistencia entre el pasado, el presente y el futuro, es una de las características de que la identidad de una persona está consolidada. El que la identidad esté consolidada no significa que esté fija e inamovible, sino que puede funcionar como una “brújula” efectiva en cuanto al camino que se quiere seguir en la vida a partir de aquellas narrativas que funcionan como “anclas” de la identidad.

Finalmente, las investigaciones como la realizada en el presente estudio, permite contextualizar la discusión académica sobre los intereses de los jóvenes más allá de los datos reportados en los estudios norteamericanos, con hallazgos situados en el contexto mexicano, lo cual resulta pertinente por la escasa investigación realizada en México respecto a esta temática. Junto con esto, esta investigación pudo contribuir con información desde un contexto mexicano, en el análisis de la pertinencia y utilidad de la teoría de la adultez emergente (Arnett, 2000a). A partir de los resultados de esta investigación, se considera que esta teoría es útil en tanto que: 1. Proporciona una guía de las características que pueden tener los jóvenes en un contexto sociocultural urbano-capitalista; 2) Enfatiza la relación existente entre el contexto socioeconómico y sociocultural con el desarrollo de los jóvenes; y, 3) Promueve el que se profundice en los fenómenos psicológicos que se pueden generar en los jóvenes a partir de los cambios acelerados de diversas sociedades actuales.

Por otro lado, se considera que esta teoría resulta riesgosa, cuando se convierte en una manera de “encasillar” a los jóvenes y normalizar ciertas conductas, pasando por alto las características socio estructurales que las pueden propiciar (por ejemplo, el desempleo relacionado con que los jóvenes no comiencen a trabajar). O que se “naturalicen” ciertas características, por ejemplo, pensar que es natural que el desarrollo del lóbulo frontal se concluya hasta los 30 años y se deje fuera el análisis de si las prácticas socioculturales que se privilegian en una sociedad

favorecen o no el desarrollo de las funciones ejecutivas relacionadas precisamente con el desarrollo de esa parte cerebral. Tanto son relevantes los descubrimientos que esclarecen el desarrollo del cerebro a lo largo de diferentes periodos de la vida, como también lo son los descubrimientos de aquellos aspectos que pueden impactar en dicho desarrollo, como lo son los aspectos socioculturales.

Limitaciones del estudio y sugerencias para futuras investigaciones

Una limitación es que la universidad en la que se realizó este estudio es de inspiración cristiana y a partir del análisis de las experiencias y las prácticas que resultan significativas para los jóvenes en torno a sus planes laborales, se evidenció que la ideología que se transmite en esta universidad repercute en el interés que tienen algunos de los participantes en contribuir con sus planes en beneficio de la sociedad. Habría que ampliar la muestra y considerar a jóvenes de distintas universidades, o incluso sin educación terciaria, y de distintos contextos socioeconómicos –por ejemplo, en universidades rurales, o con estudiantes de origen indígena– para ver si en ellos también predomina el interés por contribuir socialmente a partir de sus planes laborales, y no solamente el interés de obtener beneficios a nivel personal.

Como nota importante respecto al punto anterior es que, aunque se confirmó que la ideología de la institución universitaria repercute en los beneficios que quieren lograr a través de sus planes, este no parece ser un elemento cuya influencia se dé de manera aislada. Se menciona esto porque en general los participantes en quienes se identificó esta relación entre la ideología de la institución universitaria y los beneficios sociales que esperan alcanzar a partir de sus planes laborales, son jóvenes que previo a la universidad habían participado en otras actividades de tinte social principalmente durante la preparatoria. Podría ser entonces, para el caso de estos jóvenes,

que desde que eligieron la universidad, algunos jóvenes y sus familias ya buscaran una escuela afín a sus valores e ideología.

También hubiera sido deseable ampliar la composición de la muestra para incluir a jóvenes que estuvieran estudiando en otras instituciones universitarias y/o sin educación terciaria y de esta manera diversificar la composición socioeconómica de la muestra. Sin embargo, esta limitación se salvó de alguna manera porque, aunque la universidad en que se realizó el estudio es privada y en general asisten jóvenes de nivel socioeconómico medio, medio-alto o alto, también hay estudiantes cuyas familias tienen o han tenido dificultades económicas importantes, lo cual permitió que en el análisis de los resultados se analizara el posible impacto de esta variable.

Otras posibles limitaciones de este estudio son: 1. Que la investigadora es parte del personal académico de la universidad en donde se realizó este estudio, lo cual podría haber repercutido en la manera en cómo se recolectaron los datos y en cómo se les preguntaba a los participantes respecto a su experiencia en la universidad. Aunque es importante señalar que se tuvo sumo cuidado en no influir en la información que compartieron los participantes y para ello, entre otras cosas, no se hizo referencia a la universidad a menos que los jóvenes la incluyeran como parte de las prácticas que consideraban significativas en torno a sus planes laborales. 2. Que la selección de los participantes fue llevada a cabo de manera incidental por la investigadora y no de manera aleatoria. Sería interesante conocer, por ejemplo, si hay diferencias entre los planes laborales y los beneficios que se buscan de jóvenes que de entrada no participarían voluntariamente “donando” parte de su tiempo.

Una última limitación tuvo que ver con que la última parte de la fase de obtención de datos, en la que se realizaban las entrevistas a los universitarios participantes, se vio interrumpida por el inicio de la pandemia por COVID-19, la cual vino a pausar las actividades en México y el mundo. Por esta situación, en lugar de entrevistar a 18 estudiantes (9 mujeres y 9 hombres), como era la

propuesta inicial, la muestra tuvo que conformarse solamente por 9 hombres y 6 mujeres que eran los que ya se habían entrevistado al momento del cierre del campus universitario por pandemia. Después de unas semanas del inicio del confinamiento por la pandemia, se optó por no entrevistar a las jóvenes que faltaban para completar la muestra de las mujeres, porque, aunque se hubieran podido realizar las entrevistas, por ejemplo, de forma virtual, la pandemia vino a trastocar los posibles planes que tuvieran las participantes; porque llenó de incertidumbre y de cuestionamientos la perspectiva del futuro.

Un tema que se podría profundizar con relación al contexto y la configuración de los planes laborales de los jóvenes es el estudio de los factores a nivel mundial que pudieran interferir con las esperanzas y el bienestar que proyectan los jóvenes hacia su futuro. Así como lo fue la pandemia por COVID-19, también pueden serlo otros aspectos globales como la crisis por el cambio climático y daño irreversible de ciertos recursos del planeta, que podrían también estar creando incertidumbre en los jóvenes.

Como sugerencias para futuras investigaciones, se recomienda que cuando se opte por un método cualitativo (o fenomenológico interpretativo como en el presente estudio), en la medida de lo posible se incluya la triangulación de técnicas o de datos, como se hizo en la presente investigación, lo cual permite fortalecer la credibilidad de los resultados obtenidos. Además, para la selección de las técnicas utilizadas en este trabajo fue fundamental la congruencia en sus fundamentos teóricos, lo cual se considera que es indispensable para lograr una fuerte consistencia en el proceso de una investigación.

Se sugiere también la importancia de propiciar las investigaciones interdisciplinarias cuando se investiguen objetos tan complejos como lo son los relativos a la interacción entre mente y cultura. La sociología, la psicología cultural, la psicología organizacional, la psicología del desarrollo y de la personalidad, la antropología, la historia, son algunos de los campos que pueden

aportar cuando se estudian a los jóvenes situados en un contexto social e histórico determinado. De esta manera es más probable que se logre tener una comprensión más integral de los mecanismos que repercuten en el desarrollo de los jóvenes y se evite caer en estereotipos o “encasillamientos” a partir de características aisladas y descontextualizadas. O bien, otra alternativa sería incluir en las investigaciones de temáticas similares, un enfoque que tome en cuenta la interseccionalidad de la identidad, para estudiar la interrelación que se da, por ejemplo, entre aspectos como el nivel socioeconómico, el género, el origen de la familia, y otros, en la manera en que se configuran las aspiraciones de los jóvenes.

Un reto importante al realizar investigaciones cualitativas en donde se emplee la técnica de historia de vida o el estudio de pocos casos a profundidad para identificar experiencias, prácticas y relaciones interpersonales significativas para los jóvenes, es identificar, además de las experiencias que ellos consideran importantes, aquellas otras que pudieron no considerar como tal, y que sin embargo pudieron haber contribuido de manera imperceptible en sus planes laborales y en la orientación de esos planes. Identificar y corroborar la importancia de esas otras experiencias, es un campo fértil de investigación, a nivel teórico y metodológico.

Son múltiples los factores socioculturales que, desde la experiencia cotidiana, y desde la infancia, configuran los intereses laborales que tienen las y los jóvenes en la actualidad. El mundo en el que ellos se desarrollan tiene muchos retos y exigencias ligadas al sistema globalizado neoliberal capitalista que promueve el consumismo y el individualismo; en este contexto, las y los jóvenes con base en sus experiencias, prácticas socioculturales y relaciones interpersonales significativas, van orientando el rumbo de sus planes laborales y el tipo de beneficios que con ellos quieren conseguir. Con este trabajo se puede reconocer la responsabilidad social que tenemos los actores de la sociedad, en cuanto a la manera en que orientamos a las y los jóvenes respecto a sus planes laborales no solamente al llegar a la preparatoria o a la universidad sino desde la escuela

primaria y secundaria y también desde el entorno familiar. Los sueños que quieren conseguir en su futuro las y los jóvenes no son aspiraciones que se formaron en lo individual, sino que se construyen y se fomentan en la colectividad; de esta manera, el bienestar individual y social logrado a partir de esos planes laborales, al final de cuentas es responsabilidad de todos.

Referencias

- Arciniega, U. y de Dios, J. (2005). En la transición a la edad adulta. Los adultos emergentes. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 145-160. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832310013.pdf>
- Arnett, J. (2000a). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. (2000b). High Hopes in a Grim World: Emerging Adults' Views of their Futures and "Generation X". *Youth & Society*, 31(3), 267-286. <https://doi.org/10.1177/0044118X00031003001>
- Arnett, J. (2001). Conceptions of the Transition to Adulthood: Perspectives From Adolescence Through Midlife. *Journal of Adult Development*, 8(2), 133-143. http://www.jeffreyarnett.com/articles/Arnett_2001_JAD.pdf
- Arnett, J., Ramos, K. y Jensen, L. (2001). Ideological Views in Emerging Adulthood: Balancing Autonomy and Community. *Journal of Adult Development*, 8(2), 69-80. http://www.jeffreyarnett.com/ARNETT_ideological_views.pdf
- Arnett, J. (2004). *Emerging Adulthood: The Winding Road From the Late Teens Through the Twenties*. Oxford University Press.
- Arnett, J. (2006). Emerging adulthood in Europe: A response to Bynner. *Journal of Youth Studies*. 9(1), 111-123. DOI: 10.1080/13676260500523671
- Arnett, J. (2007a). Afterword: Aging out of care—Toward realizing the possibilities of emerging adulthood. *New Directions for Youth Development*, (113), 151-161. <https://doi.org/10.1002/yd.207>
- Arnett, J. (2007b). Emerging Adulthood: What Is It, and What Is It Good For? *Child Development Perspectives*, 1(2), 68-73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Arnett, J. (2007c). Emerging adulthood, a 21st century theory: A rejoinder to Hendry and Kloep. *Child development perspectives*, 1(2), 80-82. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00018.x>

- Arnett, J. (2008). *Adolescencia y Adultez Emergente: Un Enfoque Cultural*. (Tercera). <http://biblioteca.ucn.edu.co/Coleccion/Adolescencia/Adolescencia/Adolescencia%20y%20aduldez%20emergentes.%20Un%20enfocoque%20cultural.pdf>
- Arnett, J. (2013). The Evidence for Generation We and Against Generation Me. *Emerging Adulthood*, 1(1), 5-10. <https://doi.org/10.1177/2167696812466842>
- Arnett, J., Žukauskienė, R. y Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: implications for mental health. *The Lancet Psychiatry*, 1(7), 569-576. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(14\)00080-7](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(14)00080-7)
- Azmitia, M., Syed, M. y Radmacher, K. (2008). On the intersection of personal and social identities: Introduction and evidence from a longitudinal study of emerging adults. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2008(120), 1-16. <https://doi.org/10.1002/cd.212>
- Azmitia, M. (2010). Families, peers, and Mexican-heritage adolescents' negotiation of school transitions. (pp. 217-242). In N. Cabrera, F. Villarruel, & H. E. Fitzgerald (Eds.), *Latina and Latino children and mental health*, Vol 1., Development in Context. New York, NY: Praeger. <https://publisher.abc-clio.com/9780313382970/7>
- Bagnoli, A. (2004). Researching identities with Multi-method Autobiographies. *Sociological Research Online*, 9(2), 1-22.
- Bagnoli, A. (2009). Beyond the standard interview: The use of graphic elicitation and artsbased methods. *Qualitative Research*, 9(5), 547-570.
- Barrera-Herrera, A. y Vinet, E. V. (2017). Adultez Emergente y características culturales de la etapa en universitarios chilenos. *Terapia psicológica*, 35(1), 47-56. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082017000100005>
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, España: Gedisa. <http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Bauman-2000-Trabajo-consumismo-y-nuevos-pobres.pdf>
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Barcelona, España: Paidós.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de Consumo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2013). *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Béjar, H. (2007). *Identidades inciertas: Zygmunt Bauman*. Barcelona, España: Herder.

- Bermúdez-Lobera, J. (2010). Las transiciones a la adultez de los jóvenes que no estudian ni trabajan (ninis) en México, 2010. *Papeles de Población*, (79), 243-279.
- Brito, L., Subero, D., y Esteban-Guitart, M. (2018). Fondos de conocimiento e identidad: Una vía sociocultural de continuidad educativa. *Revista Educación*, 42(1).
- Bruner, J. (1990). Actos de significado: Más allá de la revolución cognitiva. Madrid: Alianza.
- Bruner, J. (2008). Culture and Mind: Their Fruitful Incommensurability. *Ethos*, 36(1), 29-45. <https://doi.org/10.1111/j.1548-1352.2008.00002.x>
- Bynner, J. (2005). Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The Case for Emerging Adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8(4), 367-384. <https://doi.org/10.1080/13676260500431628>
- Cole, M. (1999). Psicología cultural: Una disciplina del pasado y del futuro. Madrid: Morata.
- Cooper, C. R. y Denner, J. (1998). Theories linking culture and psychology: Universal and Community-Specific Processes. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 559-584. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.559>
- Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el future educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: Entre lo posible y lo deseable. *Última década*. No. 36, 71-95. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362012000100004>
- Côté, J. (2014). The dangerous myth of emerging adulthood: An evidence-based critique of a flawed developmental theory. *Applied developmental science*. 18(4), 177-188. DOI: 10.1080/10888691.2014.954451
- Creswell, J. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Third edition. Los Angeles: Sage.
- Crocetti, E., Tagliabue, S., Sugimura, K., Nelson, L. J., Takahashi, A., Niwa, T., ... Jinno, M. (2015). Perceptions of Emerging Adulthood: A Study With Italian and Japanese University Students and Young Workers. *Emerging Adulthood*, 3(4), 229-243. <https://doi.org/10.1177/2167696815569848>
- D'Andrade, R. (1984). Cultural meaning systems. En *Culture theory: Essays on mind, self, and emotion*. (pp. 88-119). United Kingdom.: Cambridge University Press.
- Damián, G. (2017). Transiciones a la adultez en la ciudad de México: Rutas, tiempos y significados entre dos generaciones.

<https://www.teseopress.com/sociologiadelas edades/chapter/transiciones-a-la-aduldez-en-la-ciudad-de-mexico-rutas-tiempos-y-significados-entre-dos-generaciones/>

Damon, W. (2008). *The Path to Purpose. Helping our children find their calling in life*. New York: Free Press.

De Oliveira, O., y Mora Salas, M. (2008). Desigualdad social México revisado.pdf. *Papeles de Población*, (57, julio-septiembre), 117-152.

Denegri, M. (2018). ¿Consumidores o ciudadanos? Consumo y construcción de identidad en las sociedades posmodernas., Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). https://educast.pucp.edu.pe/video/10609/conferencia_consumidores_o_ciudadanos_consumo_y_construccion_de_identidad_en_las_sociedades_posmodernas?fbclid=IwAR1pBc2kiHF-tfFsuQbVngxOTb3kfhdanFtBD05w0zc7P0rso6AVBttxqKI

Denzin, N. y Lincoln, Y. (2018). *The SAGE Handbook of qualitative research*. Fifth Edition. Los Angeles: SAGE.

Dimock, M. (2019). Defining generations: Where millennials end and generation Z begins. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

Dutra-Thomé, L. y Koller, S. H. (2014). Emerging Adulthood in Brazilians of Differing Socioeconomic Status: Transition to Adulthood. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(59), 313-322. <https://doi.org/10.1590/1982-43272459201405>

Echarri, C. y Pérez, J. (2007). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 22(1), 43-77.

Erikson, E. (1959). *Infancia y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Hormé.

Erikson, E. (1968). *Identity, youth, and crisis*. Nueva York, EUA: Norton.

Esteban-Guitart, M. (2008a). ¿Por qué nos importa tanto el tema de la identidad? *Aposta* (39), 1-15 <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/m0ises.pdf>

Esteban-Guitart, M. (2008b). Hacia una psicología cultural. Origen, desarrollo y perspectivas. *Fundamentos en Humanidades*, IX(18),7-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411970001>

Esteban-Guitart, M. (2008c). La construcción de identidades en una muestra de adolescentes de la universidad intercultural de Chiapas. Funciones de la identidad y mecanismos

- psicosociales implicados. (Tesis doctoral, Universidad de Girona, España).
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/7888/Tme1de1.pdf?sequence=4>
- Esteban-Guitart, M. (2010). La psicología cultural del desarrollo humano. Una propuesta emergente, *I2*(1 y 2), 20-28.
- Esteban-Guitart, M., Nadal, J., y Vila, I. (2010) La construcción narrativa de la identidad en un contexto educativo intercultural. *Límite*, 5(21), 77-94.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83613709004>
- Esteban-Guitart, M. y Vila, I. (2010). Modelos culturales y retratos de identidad. Un estudio empírico con jóvenes de distintos contextos sociodemográficos. *Estudios de Psicología*, 31(2), 173-185. <https://doi.org/10.1174/021093910804952313>
- Esteban-Guitart, M. (2011a). La sociedad capitalista consumista y sus efectos sobre la identidad.docx. *Rev. psicol. polít.*, 11(21).
- Esteban-Guitart, M. (2011b). Una interpretación de la psicología cultural. Aplicaciones prácticas y principios teóricos. *Suma Psicológica*, 18(2), 65-88.
- Esteban-Guitart, M. (2012). La multimetodología autobiográfica extendida y los fondos de identidad. *REvista de Ciencias Sociales*, XVIII(4), 587-600.
- Esteban-Guitart, M. y Moll, L. (2014). Funds of Identity: A new concept based on the Funds of Knowledge approach. *Culture & Psychology*, 20(1), 31-48.
<https://doi.org/10.1177/1354067X13515934>
- Facio, A., Resett, S., Micocci, F. y Mistrorigo, C. (2007). Emerging Adulthood in Argentina: An Age of Diversity and Possibilities. *Child Development Perspectives*, 1(2), 115-118.
<https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00025.x>
- Ferguson, G. y Adams, B. (2015). Americanization in the rainbow nation: Remote acculturation and psychological well-being of south african emergin adultso. *Emergin Adulthood*. 1-15.
 DOI: 10.1177/2167696815599300
- Ferguson, Y., Ferguson, K., y Ferguson, G. (2017). I am ameribritsouthafrican-zambian: Multidimensional remote acculturation and well-being among urban Zambian adolescents. *International Journal of Psychology*, 54(1), 67-76. DOI: 10.1002/ijop.12191
- Fierro, D. y Moreno, A. (2007). Emerging Adulthood in Mexican and Spanish Youth: Theories and Realities. *Journal of Adolescent Research*, 22(5), 476-503.
<https://doi.org/10.1177/0743558407305774>

- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Segunda edición. Madrid, España: Morata.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research*. 5th. Edition. Los Ángeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE.
- Galambos, N. L. y Martínez, M. L. (2007). Poised for Emerging Adulthood in Latin America: A Pleasure for the Privileged. *Child Development Perspectives*, 1(2), 109-114. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00024.x>
- Gergen, K. (1992). *El yo saturado: Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Barcelona.: Ediciones Paidós.
- Given, L. (2008). *The SAGE encyclopedia of qualitative research methods*. Sage publications. <http://www.yanchukvladimir.com/docs/Library/Sage%20Encyclopedia%20of%20Qualitative%20Research%20Methods-%202008.pdf>
- González Rey, F. L. (2013). La subjetividad en una perspectiva cultural-histórica: avanzando sobre un legado inconcluso. *Revista CS*, (11), 19. <https://doi.org/10.18046/recs.i11.1565>
- Greenfield, P. M. (2009). Linking social change and developmental change: Shifting pathways of human development. *Developmental Psychology*, 45(2), 401-418. <https://doi.org/10.1037/a0014726>
- Greenfield, P. M., Keller, H., Fuligni, A. y Maynard, A. (2003). Cultural Pathways Through Universal Development. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 461-490. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145221>
- Habermas, T. y Bluck, S. (2000). Getting a life: The emergence of the life story in adolescence. *Psychological Bulletin*, 126(5), 748-769. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.126.5.748>
- Hendry, L. B. y Kloep, M. (2007a). Conceptualizing Emerging Adulthood: Inspecting the Emperor's New Clothes? *Child Development Perspectives*, 1(2), 74-79. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00017.x>
- Hendry, L. B. y Kloep, M. (2007b). Redressing the Emperor! – A rejoinder to Arnett. *Child Development Perspectives* 1(2) 83-85. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00019.x>
- Hendry, L. B. y Kloep, M. (2010). How universal is emerging adulthood? An empirical example. *Journal of Youth Studies*, 13(2), 169-179. <https://doi.org/10.1080/13676260903295067>

- Hinojal, L., Masó, S., Turon, E., y Esteban-Guitart, M. (2011). Identidad, fondos de conocimiento y formas de vida de la “Familia Cardona Rodríguez”: Un estudio psicogeográfico. *Papeles de Trabajo sobre Cultura, Educación y Desarrollo Humano*, 7(3), 1-28.
- INEGI (2020). Censo de población y vivienda. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- Iorgulescu, M. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*. Vol. XVIII (1), 47-54. https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/CMJ2016_11_6.pdf
- ITESO (2020). Informe del rector. Dr. Luis Arriaga Valenzuela, S.J. Julio 2019-2020. México: ITESO. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/6357/Informe%20rector%202019-2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Järvinen, M. y Mik-Meyer (2020). Qualitative analysis: Eight approaches for the social sciences. <https://a.co/6PHWSWk>
- Kasser, T. y Ryan, R. M. (1996). Further examining the American Dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280-287. <https://doi.org/10.1177/0146167296223006>
- Kirchmayer, Z. y Fratričová, J. (2018). What motivates Generation Z at work? Insights into motivation drivers of business students in Slovakia. Conference 31st- IBIMA. Volume: *Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020*, pp. 6019-6030. <https://www.researchgate.net/publication/324797364>
- Lima, J. y Pires, A. (2017). Youth and the new culture of work: Considerations drawn from digital work. *Sociol. Antropol.* 07(03), 773-797. <http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752017v735>
- Maines, D. y Hardesty, M. (1987). Temporality and gender: Young adults’ career and family plans. *Social Forces*, 66(1), 102-120. <http://www.jstor.org/stable/2578902>
- Maioli, E. y Filipuzzi, M. (2017). Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA, 2016). *Journal de Ciencias Sociales*. Año 5 (8). DOI:[10.18682/jcs.v0i8.610](https://doi.org/10.18682/jcs.v0i8.610)
- Manago, A. (2012). The new emerging adult in Chiapas, Mexico: Perceptions of traditional values and value change among first-generation maya university students. *Journal of Adolescent Research*, 27(6), 663-713.

- Marzana, D., Pérez-Acosta, A. M., Marta, E. y González, M. I. (2010). La transición a la edad adulta en Colombia: una lectura relacional. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(1), 99-112.
- Mata-Benítez, M. y Cubero, M. (2003). Psicología cultural: aproximaciones al estudio de la relación entre mente y cultura. *Infancia y Aprendizaje*, 26(2): 181-199. DOI:[10.1174/021037003321827777](https://doi.org/10.1174/021037003321827777)
- McAdams, D. (1996). Personality, modernity and storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological inquiry*. Vol. 7 (4), 295-321. http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli0704_1
- McAdams, D., Reynolds, J., Lewis, M., Patten, A., y Bowman, J. (2001). When bad things turn Good and Good things turn bad: Sequences of redemption and contamination in life narrative and their relation to psychosocial adaptation in midlife adults and in students. *Personality and Social Psychology Bulletin* 27(474). DOI: 10.1177/0146167201274008
- McAdams, D., Bauer, J., Sakaeda, A., Anyidoho, N., Machado, Mary., Magrino-Failla, K. White, K., y Pals, J. (2006). Continuity and change in the life story: A longitudinal study of autobiographical memories in emerging adulthood. *Journal of Personality* 74(5). DOI: 10.1111/j.1467-6494.2006.00412.x
- McAdams, D. (2013). Life authorship: A psychological challenge for emerging adulthood, as illustrated in two notable case studies. *Emerging Adulthood* 1(2), 151-158. DOI: 10.1177/2167696813481774
- Miles, M., Huberman, A., y Saldana, J. (2018). Qualitative data análisis: A methods sourcebook. 4th. Edition. Kindle Edition. Sage publications.
- Mejía-Arauz, R., Dexter, A., Rogoff, B. y Aceves-Azuara, I. (2019). Children´s Management of Attention as Cultural Practice. Tulviste et al. (eds.), *Children´s Social Worlds in Cultural Context*, https://doi.org/10.1007/978-3-030-27033-9_3
- Nateras, A., Medina, G., Sepúlveda, M. (2015). Escrituras emergentes de las juventudes latinoamericanas. Barcelona, España: México: Gedisa; UAM Iztapalapa.
- Nelson, L., Badger, S. y Wu, B. (2004). The influence of culture in emerging adulthood: Perspectives of Chinese college students. *International Journal of Behavioral Development.*, 28(1), 26-36.

- Papalia, D., Wendkos, S. y Duskin, R. (2010). *Desarrollo Humano* (Undécima). México: McGraw-Hill.
- Petrogiannis, K. (2011). Conceptions of the transition to adulthood in a sample of Greek higher education students. *International Journal of Psychology*, *11*(1), 121-137.
- Pico, M. y Vanegas, J. (2014). Condición juvenil contemporánea: reflexiones frente a las realidades del actual contexto sociohistórico y laboral. *Polis, Revista Latinoamericana*, (39), 1-19.
- Radmacher, K. A. y Azmitia, M. (2016). Family Emotional Support and the Individuation Process Among Asian- and Latino-Heritage College-Going Emerging Adults. *Journal of Research on Adolescence*, *26*(4), 979-990. <https://doi.org/10.1111/jora.12251>
- Rodríguez-Garza, B., Terán-Cázares, M. y García-De la Peña, M. (2018). El vínculo de la personalidad y la selección de recursos humanos en México: Caso Generación Z. [http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vincultagieca_4/11%20RODRIGUEZ TERAN_GARCIA.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vincultagieca_4/11%20RODRIGUEZ_TERAN_GARCIA.pdf)
- Rogoff, B. y Angelillo, C. (2006). Investigando el funcionamiento coordinado de las prácticas culturales multifacéticas en el desarrollo humano. En *Investigar la diversidad cultural: Teoría, conceptos y métodos de investigación para la educación y el desarrollo*. (pp. 45-66). México.: ITESO, Universidad de Colima y Universidad Iberoamericana.
- Rogoff, B. (2014). Learning by observing and pitching into family and community endeavors. *Human Development*, *57*, 69–81.
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers*. Los Angeles: SAGE.
- Saraví, G. (2009). *Transiciones vulnerables: Juventud, desigualdad y exclusión en México*. CIESAS: México.
- Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Luyckx, K., Meca, A., y Ritchie, R. A. (2013). Identity in emerging adulthood: Reviewing the field and looking forward. *Emerging Adulthood*, *1*(2), 96-113.
- Smola, K. y Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, *23*(4), 363-382. DOI: 10.1002/job.147
- Stanley, P. (2011). ‘Twenty something’: The social policy and practice implications of emerging adulthood. *Aotearoa New Zealand Social Work*, *23*(3), 50-57. <https://doi.org/10.11157/anzswj-vol23iss3id160>

- Tanner, J. y Arnett, J. (2009). The emergence of emerging adulthood. The new life stage between adolescence and Young adulthood. Furlong, A. (Ed). *Handbook of youth and young adulthood*. London: Routledge.
- Triandis, H. C. (2001). Individualism-Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, 69(6), 907-924. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.696169>
- Twenge, J., Konrath, S., Foster, J., Campbell, K. y Bushman, B. (2008a). Egos Inflating Over Time: A Cross-Temporal Meta-Analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Journal of Personality*, 76(4), 875-902. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00507.x>
- Twenge, J., Konrath, S., Foster, J., Campbell, K. y Bushman, B. (2008b). Further Evidence of an Increase in Narcissism Among College Students. *Journal of Personality*, 76(4), 919-927.
- Twenge, J. y Campbell, K. (2010). Birth Cohort Differences in the Monitoring the Future Dataset and Elsewhere: Further Evidence for Generation Me—Commentary on Trzesniewski y Donnellan (2010). *Perspectives on Psychological Science*, 5(1), 81-88. <https://doi.org/10.1177/1745691609357015>
- Twenge, J. y Foster, J. (2010). Birth Cohort Increases in Narcissistic Personality Traits Among American College Students, 1982–2009. *Social Psychological and Personality Science*, 1(1), 99-106. <https://doi.org/10.1177/1948550609355719>
- Twenge, J., Campbell, K. y Gentile, B. (2012a). Changes in Pronoun Use in American Books and the Rise of Individualism, 1960-2008. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(3), 406-415. <https://doi.org/10.1177/0022022112455100>
- Twenge, J., Campbell, K. y Gentile, B. (2012b). Increases in Individualistic Words and Phrases in American Books, 1960–2008. *PLoS ONE*, 7(7), e40181. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0040181>
- Twenge, J. (2013a). Overwhelming Evidence for Generation Me: A Reply to Arnett. *Emerging Adulthood*, 1(1), 21-26. <https://doi.org/10.1177/2167696812468112>
- Twenge, J. (2013b). The Evidence for Generation Me and Against Generation We. *Emerging Adulthood*, 1(1), 11-16. <https://doi.org/10.1177/2167696812466548>
- Vygotski, L. (1929). The problema of the cultural development of the child II. *Journal of Genect Psychology*, 36, 415-32. https://www.marxists.org/archive/vygotsky/works/1929/cultural_development.htm

- Yanir, I., y Guttman, J. (s. f.). Emerging Adulthood in Israeli Families: Individual-Social Tasks and Emotional-Relational Challenges. *Journal of Comparative Family Studies*, 171-192.
- Yoo, G., Lee, N., Jun, H. J., y Park, J. H. (2015). Emerging Adults' Motivations for Parenthood Among Korean Undergraduate Students. *Journal of Comparative Family Studies*, XLVI(3), 403-418.

Anexos 1: Estudio Piloto

En el periodo de agosto a diciembre 2019 se realizaron distintas pruebas piloto en las que participaron diez estudiantes, cinco hombres y cinco mujeres, de 21 y 22 años. Al momento de las entrevistas estaban cursando quinto o séptimo semestre (una de ellas dijo entre séptimo y octavo) de distintos programas de licenciatura del ITESO.

Durante el proceso de las pruebas piloto, se realizaron modificaciones en los instrumentos que consistieron en precisar algunas de sus preguntas e instrucciones para que fueran comprendidas con mayor claridad por los participantes; se agregaron algunas preguntas para tener más información demográfica; y se integraron algunas otras para obtener datos precisos relacionados con el tema de interés de la investigación. Además, se hicieron cambios en la secuencia que se siguió en la aplicación de los instrumentos o en cuanto al número de técnicas empleadas, y al final se tomaron decisiones sustanciales respecto a estos dos aspectos.

Los participantes se agruparon en tres grupos de acuerdo con la secuencia y número de las técnicas aplicadas. El grupo 1 comprende a los cuatro primeros participantes. Con estos participantes primero se llevó a cabo la entrevista a profundidad basada en el esquema de “Historia de vida” de McAdams et al. (2006), referente a los momentos de vida claves o importantes (M), y de manera simultánea se le pidió que realizara el ejercicio llamado cronograma o línea temporal propuesto por Bagnoli (2009), en su apartado en cuanto al tiempo pasado; es decir, del momento actual para atrás. Después se obtuvo la información referente a los planes a futuro (P) en el ámbito laboral, y simultáneamente se completó el ejercicio de la línea temporal en lo correspondiente al tiempo futuro (adaptación propuesta por Mejía-Arauz en comunicación personal, 16 de mayo de 2019); esto es, a partir del momento en que terminan su carrera universitaria y hasta la edad que

ellos quisieran proyectar sus planes de vida. Posteriormente, en una segunda entrevista, se aplicó el instrumento del mapa relacional (MR), en su versión modificada por Hinojal et al. (2011) y, finalmente el ejercicio de rutinas a través de fotografías (F), descrito por González-Patiño y Poveda y otros (2007; como se citó en Hinojal et al., 2011).

Participantes Grupo 1	Sexo	Edad	Carrera	Semestre	Tiempo de vivir en Guadalajara
Participante 1- K	M	21	Artes Audiovisuales	5to.	Desde que tenía un año y medio de edad.
Participante 2- C	H	22	Ingeniería Mecánica	5to.	Toda su vida.
Participante 3- I	M	22	Ingeniería Ambiental	7to.	Desde que tenía un año y medio de edad.
Participante 4- O	H	22	Ingeniería en Biotecnología	7to.	Toda su vida.

En el grupo 2, que incluye a tres participantes, se aplicó la secuencia P, M, MR y F; es decir, en la entrevista a profundidad primero se preguntó acerca de los planes a futuro en los ámbitos laboral y de relaciones afectivas, y de manera simultánea se le pidió al participante que realizara el ejercicio de la línea temporal en cuanto al futuro planeado o esperado. En un segundo momento de la entrevista se preguntó acerca de los momentos de vida claves o importantes que están relacionados con los planes a futuro –y ya no de los momentos claves en general como se hizo en el grupo 1– y se les pidió que llenaran la línea temporal en la parte correspondiente al pasado. Posteriormente, en la segunda entrevista, se realizó el ejercicio del mapa relacional y finalmente se aplicó la técnica de rutinas a través de fotografías.

Participantes Grupo 2	Sexo	Edad	Carrera	Semestre	Tiempo de vivir en Guadalajara
Participante 5- E	H	21	Ingeniería en Biotecnología	7to.	Toda su vida.
Participante 6- J	H	21	Administración Financiera	7to.	Desde tercero de secundaria.
Participante 7- A	M	21	Ingeniería Química	7to.	Toda su vida.

Por último, en el tercer grupo en donde están los últimos tres participantes de estas pruebas piloto, se aplicó la secuencia P, M, MR, de manera similar a lo realizado con el grupo 2 pero, en el grupo 3, no se aplicó la técnica de rutinas a través de fotografías. En otras palabras, en la segunda entrevista realizada con los participantes del grupo 3 solamente se aplicó el instrumento del mapa relacional y las preguntas que se agregaron a este instrumento con el objetivo de indagar particularmente respecto a la posible influencia que tiene el ITESO en los planes a futuro de los participantes (estas preguntas también se aplicaron en los grupos 1 y 2).

Participantes Grupo 2	Sexo	Edad	Carrera	Semestre	Tiempo de vivir en Guadalajara
Participante 8- M	M	22	Mercadotecnia	7to.	Desde la universidad. Toda su vida ha ido y venido de Arandas, Jal.
Participante 9- P	M	22	Administración de empresas	7to. – 8vo.	Toda su vida
Participante 10-D	H	22	Mercadotecnia	7to.	Toda su vida

Decisiones que se tomaron a partir de las pruebas piloto

A continuación, se presentan algunas de las decisiones substanciales que se tomaron a partir de la fase de pilotaje; no se incluirán las modificaciones que tienen que ver con la precisión o clarificación del lenguaje utilizado en las instrucciones y preguntas de las entrevistas.

- Se decidió incluir solamente estudiantes que cursen el séptimo o el octavo semestre –estos últimos siempre y cuando no estén cursando su Proyecto de Aplicación Profesional. De esta manera, se esperaría que los participantes ya no presenten dudas importantes respecto a la elección de carrera que están estudiando (lo cual, por ejemplo, suele presentarse en los primeros semestres); que tengan mayor claridad de en qué consiste su carrera y en qué les gustaría trabajar; y que, por otra parte, debido a que todavía les queda como mínimo un año por salir de la universidad, se reduzcan las posibilidades de tener las inquietudes apremiantes que suelen tener los estudiantes que están a punto de egresar, tales como la urgencia de conseguir un empleo o bien la urgencia de definir a dónde quieren viajar, para tomar un tiempo sabático antes de integrarse a la fuerza laboral.
- Se vio que es importante ser más rigurosos en la selección de los participantes y cuidar que se cumplan los criterios de inclusión, sobre todo el del tiempo que tienen los participantes de vivir en la ciudad de Guadalajara. Esto porque a pesar de que se les explicó que era indispensable que fueran de Guadalajara, dos de los estudiantes que participaron en las pruebas piloto, comentaron, hasta la primera entrevista, uno que se vino a Guadalajara en tercero de secundaria, y otra que en realidad era de Arandas, Jalisco, pero toda su vida ha venido constantemente a Guadalajara.
- Se decidió que en lugar de comenzar la primera entrevista con el relato de los momentos de vida “claves” o significativos, se comenzaría con la sección de los planes a futuro y posteriormente se indagarían únicamente las experiencias significativas que están relacionadas con sus concepciones de vida futura. De esta manera se observó que se obtiene información mucho más acotada en cuanto al objetivo de este estudio y además este cambio permite que la entrevista no se alargue demasiado en el relato de las experiencias del pasado –que muchas

veces no estaban relacionadas con sus planes a futuro–, lo cual deja poco tiempo para relatar los planes a futuro y genera cansancio en los participantes.

- Se decidió no utilizar la técnica de “rutinas a través de fotografías”, debido a que la información que arroja este instrumento ya se había obtenido sobre todo con el mapa relacional, y algunos datos con el cronograma o línea temporal. Además, se vio que las fotografías que tomaban los estudiantes no estaban necesariamente relacionadas con sus planes a futuro, por ende, se tenía que decidir si cambiar la instrucción u omitir esta técnica. Se optó por lo último, porque la información que brindaba ya se había obtenido mediante las otras técnicas.
- Se decidió que se acotarían dos de las instrucciones que se dan en el mapa relacional. En lugar de pedir que el participante explica por qué son significativas en cuanto a sus planes a futuro, cada una de las personas, instituciones, objetos y actividades que representa en el mapa, se le preguntaría de manera global, “¿de qué manera las personas que son significativas para ti, se relacionan o han influido en los planes que tienes para tu futuro?” y, en otro momento, “¿de qué manera las instituciones, actividades y objetos que son significativas para ti, se relacionan o han influido en los planes que tienes para tu futuro?”. De esta manera el participante puede expresar su opinión sin a tener que decir algo de cada una de las personas que puso en su mapa, sino solamente de aquellas que le resultan más significativas con relación a sus concepciones de vida futura.

Anexo 2: Instrumentos

GUIÓN DE LA PRIMERA ENTREVISTA

Es importante mencionar que en los guiones de entrevista que se presentarán a continuación, se incluyen preguntas respecto a los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito de relaciones afectivas (pareja, amigos), lo cual se encuentra más allá del objetivo de la presente tesis.

- **Comentarios introductorios a la primera entrevista:**

Hola (nombre del participante), gracias por venir, adelante, toma asiento donde prefieras. Antes de comenzar a platicar quiero comentarte que tu colaboración, como te comenté anteriormente, será parte de un estudio que estoy realizando dentro del doctorado de psicología de aquí del ITESO, con el que quiere profundizar en los planes a futuro que tienen los jóvenes y cómo esos planes se relacionan con las experiencias de vida que tienen o han tenido.

Como te escribí en el WhatsApp, tu participación consistirá en asistir a dos reuniones: el día de hoy en donde platicaremos aproximadamente una hora y cuarto, pero si tú quieres, dependiendo de la plática, que se vaya generando podemos extendernos más. Además, también nos veríamos un día de la próxima semana, también aproximadamente otra hora y cuarto, en donde platicaremos acerca las personas y actividades que son importantes para ti.

Si estás de acuerdo que comencemos a platicar, quiero pedir tu autorización para audio grabar las dos reuniones que tendremos para posteriormente transcribir la información.

Todo lo que platiquemos será tratado de manera confidencial y solamente con fines de investigación. En ningún momento se incluirá tu nombre en los documentos que de aquí se generen. Si estás de acuerdo en participar y en que grabe la información por favor lee y firma esta carta de consentimiento (le doy la carta de consentimiento). Gracias, bueno pondré aquí la grabadora.

Bueno, ahora vamos a comenzar. Primero platicaremos de los planes que tienes para tu futuro, cómo te ves en cuestiones de trabajo y de familia y en otras áreas de tu vida. Posteriormente, platicaremos acerca de algunas de las experiencias significativas que has tenido a lo largo de tu vida – no de todo lo que has vivido, porque necesitaríamos varias entrevistas, sino de aquellas experiencias que se relacionan de alguna manera con los planes que tienes para tu futuro.

En todos los temas que hablemos quiero comentarte que no hay respuestas correctas ni incorrectas, solo tú sabes tus propias experiencias y la importancia que les das, y lo mismo, cada quien tiene sus propias ideas hacia dónde encaminar su vida futura.

Espero que te guste participar en estas entrevistas. ¿Tienes alguna pregunta? Bueno, comencemos.

I. Cuestionario de información sociodemográfica.	
Primero, te quiero preguntar algunos datos generales (información demográfica):	
1. ¿Qué edad tienes?	
2. ¿En dónde naciste?	
3. ¿Cuánto tiempo tienes de vivir en Guadalajara? / ¿Has vivido toda tu vida en Guadalajara?	
4. ¿En qué carrera estás?	
5. ¿En qué semestre estás?	
6. ¿Cuántos semestres llevas en el ITESO?	
7. ¿Qué porcentaje de créditos llevas cursados en tu carrera?	
8. ¿Estás haciendo tu PAP?	
9. ¿Cuánto tiempo calculas que te falta para terminar tu carrera?	
10. ¿Tienes beca o algún apoyo económico para pagar la universidad? Si sí, ¿qué tipo de apoyo tienes?	
11. ¿Trabajas?	
12. ¿En dónde trabajas?	
13. ¿Cuánto tiempo tienes trabajando?	
14. ¿Cuántas horas trabajas al día?	
15. ¿Con quién vives actualmente?	
Ahora quisiera preguntarte algunos datos de tu familiar	
16. ¿De dónde son tus papás?	
17. ¿Qué edad tienen tus papás?	
18. ¿A qué se dedican tus padres?	
19. ¿Qué escolaridad tienen tus padres?	
20. ¿Qué estudiaron tus padres?	

21. Y tus abuelos, ¿hasta qué grado de estudios llegaron tus abuelos?	
22. ¿Tus padres practican alguna religión?	
23. ¿Y tú practicas alguna religión?	
24. ¿Participas en actividades relacionadas con tu religión (asistir a misa, alguna otra)?	
25. ¿Tienes hermanos?	
26. ¿Cuántos?	
27. ¿De qué edades?	
28. ¿A qué se dedican tus hermanos?	

II. Planes a futuro en los ámbitos laboral y de relaciones afectivas.

Línea temporal o Cronograma.

- Ahora me gustaría que comencemos a platicar acerca de lo que te gustaría para tu futuro, cómo te visualizas a futuro, cuáles son tus planes, partiendo desde el momento en que terminas tu carrera universitaria. ¿Qué vas a hacer después? ¿Qué es lo que te gustaría que hubiera en tu vida?
Enfocándonos principalmente en dos áreas, **el área laboral (Comentar solamente si es necesario ejemplificar:** cuándo y en qué quieres trabajar, qué quieres hacer en este ámbito de tu vida) y en el **área de relaciones afectivas** es decir cómo te visualizas en el área familiar, de pareja, con tu familia actual (**Comentar solamente si es necesario ejemplificar:** si te gustaría formar una pareja, casarte o no, tener hijos o no, cómo sería tu relación con tu familia actual, etc.).
- Y te voy a pedir que en esta hoja que tiene una línea que representa una línea del tiempo, en donde este punto es el momento presente, vayas colocando de aquí para adelante dos o tres palabras que representen cada una de las cosas que quieres hacer en tu futuro y **más o menos a qué edad te imaginas haciéndolas.** Por ejemplo, pondrías: terminar la carrera y la edad aproximada que tendrás, y así sucesivamente. Puedes extender esta línea de tiempo hasta la edad que tú quieras.

- Te voy a pedir que pongas en la parte de arriba de la línea tus planes en el área laboral y hacia la parte de abajo tus planes en el área de relaciones afectivas.
 - Mientras vayas colocándolos o cuando termines de colocarlos, cuando tú prefieras, empezaremos a platicar acerca de lo que escribiste.
 - Vamos a comenzar con esta parte del futuro y al terminar nos vamos a ir a esta otra parte de la línea para escribir sobre el pasado.
- Muy bien, ahora que te parece si me vas contando acerca de qué planes tienes, en qué consisten y qué significan para ti.**
- ¿Qué significaría para ti el lograr tus planes que tienes en el área laboral?
 - ¿Qué significaría para ti el lograr tus planes en cuanto a tus relaciones afectivas?

III. El futuro no deseado.

Ahora me gustaría que me platicues acerca de cómo no te gustaría que fuera tu futuro laboral y posteriormente, cómo no te gustaría que fuera tu futuro en el área de tus relaciones afectivas.

Explícame un poco más por qué no te gustaría que esto pasara.

IV. Experiencias significativas de la vida relacionadas con los planes de vida futura.

Continuación del ejercicio del cronograma o línea temporal.

- Bien, ahora para comenzar a platicar de las experiencias que has vivido a lo largo de tu vida, quiero pedirte que por unos minutos hagas memoria de lo que ha sido tu vida, de las cosas que has vivido, y que identifiques los momentos o situaciones que consideres que se relacionan con los planes **laborales y los planes en cuestión de relaciones afectivas** que tienes para tu futuro. Situaciones que hayas vivido y que por alguna razón las conectas con los planes que me acabas de comentar, con lo que quieres ser y hacer en tu vida futura.
- Para cada uno de estos momentos o situaciones de tu vida que se relacionan con lo que quieres para tu futuro, te voy a pedir que también me ayudes a ubicarlos en esta línea que representa una línea del tiempo que comienza desde tu nacimiento hasta el

momento actual de tu vida. Por favor anota más o menos qué edad tenías en cada uno de esos momentos.

- Te pido que me platiques con detalle cada una de estas experiencias de tu vida y que me platiques ¿qué significado tiene para ti esa experiencia y de qué manera la relacionas con los planes que tienes?

¿Hay algún otro aspecto que quieras mencionar que haya influido en estos planes que tienes en lo laboral o en lo afectivo?

Ya casi para concluir:

¿Tienes alguna pregunta, algún comentario, algo que te haya dejado pensando esta entrevista?

- Antes de concluir, me gustaría que **nos pusiéramos de acuerdo** para nuestra siguiente entrevista, ¿qué día de la próxima semana te quedaría bien? ¿te parece si nos vemos el (día propuesto) a las (hrs) ¿puedes?
- Bueno, solo resta **agradecerte tu** participación el día de hoy y recordarte que la información obtenida en esta entrevista es confidencial, anónima y solamente para fines de investigación. Muchas gracias y nos vemos el próximo (día)

GUION DE LA SEGUNDA ENTREVISTA

Hola, gracias por asistir. Bueno, voy a poner nuevamente la grabadora, ¿está bien? Muy bien, bueno en esta sesión también tomaremos como una hora y cuarto y en esta nos enfocaremos en que me platiques acerca de las personas, actividades, instituciones, objetos, que son significativas para ti en tanto que se relacionan o conectan de alguna manera con los planes que tienes para tu futuro en el ámbito laboral y de relaciones afectivas.

I. Mapa relacional.

Para comenzar, te voy a pasar una hoja en blanco en donde te voy a pedir por favor que te representes a ti mismo con un círculo en el centro de la hoja y que pongas a tu alrededor:

1. Representadas con círculos más pequeños, a las personas que **sean o hayan** sido más significativas, más importantes, para ti (pueden ser amigos/as, familiares, pareja, etc.), en cuanto a que se relacionan o conectan de alguna manera con los planes que tienes a futuro en el área laboral. **Por ejemplo, puede ser que de alguna manera te hayan inspirado, orientado, impulsado, apoyado, o que estén incluidos o contemplados en esos planes. O bien también pueden ser personas que sean significativas en tanto que te han desanimado o dificultado respecto a alguno de tus planes, o personas que te han dado un ejemplo de lo que no quieres hacer en tu futuro.** Por favor, colócalas cerca o lejos del centro de acuerdo al nivel de significancia que tienen para ti con relación a tus planes.

Además, te voy a pedir que, a cada persona o grupo de personas, le pongas un número de acuerdo a la jerarquía de importancia que tiene para ti con relación a tus planes laborales. Varias personas pueden por ejemplo tener el número 1, lo que indicaría que son las más importantes, y así sucesivamente, alguna puede tener el número dos, otras el número 3, etcétera (Esperar a que termine el participante).

2. De igual manera, te pido que representes a aquellas personas que sean o hayan sido más significativas para ti en cuanto a que se conectan de alguna manera con los planes en tus relaciones afectivas. Por favor también pones un número según su jerarquía de importancia.

3. A continuación, en cuadrados pequeños, te voy a pedir que escribas las actividades, objetos, instituciones, aficiones o *hobbies* e incluso medios de comunicación y redes sociales, música, películas, que hayan sido o sean más significativos para ti en cuanto a que tienen alguna relación con los planes que tienes para tu futuro, en las áreas laboral y de relaciones afectivas. (Le paso el papel-guía) **Tu elige**, no tienes que poner de todo esto, solo lo que te resulte más importante. También colócalos más cerca o lejos del centro dependiendo de la importancia que tengan para ti y por favor anota un número en cada uno de ellos que represente la jerarquía de importancia. Recuerda que se pueden repetir los números.

II. Explicación del mapa relacional.

1. Platícame, ¿quiénes son las personas significativas para ti en cuanto a los planes que tienes para tu futuro en el área laboral? ¿Por qué?
2. Y, ¿quiénes son significativas para ti en cuanto a los planes que tienes para tu futuro en el área de relaciones afectivas? ¿Por qué?
 - Pasando a la parte de las actividades, objetos, instituciones, *hobbies*, medios de comunicación y redes sociales que son importantes para ti dime:
3. ¿Qué pusiste?
4. ¿De qué manera tienen que ver o se conectan con tus planes a futuro laboral y de relaciones afectivas, cómo se relacionan, qué significan para ti? (Dejar libremente que respondan y si no mencionan relación con alguno de los dos tipos de planes entonces preguntarlo).

- Nota para la investigadora:

En caso de que no haya mencionado ningún **medio de comunicación** (cine, *Facebook*, *Instagram*, etc.), preguntarle directamente:

En el caso de los medios de comunicación, por ejemplo, la televisión, el cine, *Facebook*, *Instagram*, etcétera, ¿identificas que alguno o algunos de ellos han sido o son significativos en cuanto a los planes que tienes para tu futuro? Si sí, ¿qué han significado para ti con relación a tus planes? Por ejemplo, respecto a algo que quieres o que no quieres para tu futuro.

Otra opción: ¿Identificas alguna relación de los contenidos de estos medios respecto a los planes que tienes para tu futuro?

¿En caso de que sí, de qué manera repercuten en ti? Esto que mencionas ¿qué significado tienen para ti?

- Además, en caso de que no haya mencionado al **ITESO** dentro de sus actividades significativas, indagar directamente:
 1. ¿De qué manera se relaciona o de qué manera ha repercutido tu paso por el ITESO en ti como persona y en cuanto a tus planes a futuro?
 2. ¿En qué tipo de actividades has participado en el ITESO?
 3. ¿Qué te han significado estas actividades?

III. Cierre de la entrevista.

- Ya estamos en la parte final de la entrevista. Antes de concluir, me gustaría saber qué te significó el participar en estas dos entrevistas, qué pensamientos y sentimientos tuviste al platicarme acerca de tus planes, tus experiencias de vida, tus personas significativas.
- Por último, ¿tienes algún otro comentario acerca del proceso de las entrevistas?
- Bueno, pues ya terminamos, te agradezco mucho tu participación y el tiempo que le dedicaste. La información que me diste será de mucha utilidad para esta investigación. Te agradezco mucho.

Anexo 3: Consentimiento informado

Fecha: _____

Por este medio doy mi consentimiento para participar en el estudio acerca de las experiencias de estudiantes universitarios que contribuyen en la configuración de sus planes de vida futura, para lo cual proporcionaré información con relación a estos temas en sesiones de entrevista.

Hago constar que se me ha explicado en qué consisten estas entrevistas y que puedo elegir no contestar alguna pregunta o tema o dejar de participar en estas sesiones en cualquier momento. Se me ha asegurado que la información que proporcione será tratada con confidencialidad y se guardará el anonimato relativo a mi persona al darse a conocer los resultados del estudio, o en cualquier presentación interna o pública de la información que genere este estudio.

Acepto también que se audio graben las sesiones de las entrevistas con el objetivo de que posteriormente se puedan transcribir estas sesiones.

Estoy de acuerdo en tener la entrevista en las instalaciones del ITESO bajo las condiciones de precauciones requeridas por el coronavirus, como es la higiene y la distancia social.

Nombre y Firma del participante

Anexo 4: Sistematización de datos sociodemográficos

Parte 1. Datos sociodemográficos

# Participante	Género	Edad	Lugar de nacimiento	Tiempo de vivir en contexto urbano	Carrera	Semestre	Semestres en ITESO
1	H	20	GDL	Toda su vida	Ing. En Electrónica	6to.	6
2	H	22	GDL	Toda su vida	Ing. En Nanotecnología	8vo.	8
3	M	22	GDL	Toda su vida	Ing. En Biotecnología	6to.	6
4	H	23	GDL	Toda su vida	Ing. Financiera	5to. por cambio de carrera	10
5	H	21	Zapopan, Jal.	Toda su vida	Ing. En Seguridad Informática y redes	6to. Aprox.	6
6	H	22	GDL	Toda su vida	Ing. Sistemas Computacionales	8vo.	8
7	M	21	Zapopan, Jal.	Toda su vida	Publicidad y comunicación estratégica	6to.	6
8	M	21	CDMX	15 años	Publicidad y comunicación estratégica.	6to.	6
9	M	21	GDL	Toda la vida	Ciencias de la Educación	6to.	6
10	M	21	GDL	Toda la vida	Comunicación y Artes Audiovisuales	Entre 6to y 7to.	7
11	H	21	Zapopan, Jal.	17 años y medio	Ciencias de la Educación	6to.	6
12	H	22	GDL	Toda su vida	Mercadotecnia	7to.	----
13	M	23	GDL	22 años	Relaciones Industriales	8vo.	8
14	H	21	GDL	Toda su vida	Administración financiera	Casi 5to. por cambio de carrera	6
15	H	21	Zapopan, Jal.	18 años	Comercio y negocios globales	6to.	6

Parte 2. Datos sociodemográficos

#	% de Créditos	Tiempo que falta para terminar la carrera	Beca o apoyo \$	Tipo de apoyo	Trabaja	Lugar de trabajo
1	50%	En dos años	Sí	Beca de excelencia	Sí	Empresa TCL (se encarga de validar software)
2	71%	En año y medio	Sí	Beca de excelencia humana	Sí	Barra para eventos
3	Casi 70%	En año y medio	Sí	Beca por papá empleado en ITESO	Sí	En el ITESO, en Servicios Escolares
4	48%	En dos años	Ya no	Ninguno	Sí	Como FreeLancer, como Ing. En Sistemas
5	Casi 50%	Dos años y medio	Ya no	Ninguno	Sí	Trabaja con sus papás en el negocio familiar
6	66%	Un año o dos años más	Sí	Beca y crédito	Sí	Como becario en IBM
7	68%	Como año y medio	No	Ninguno	No	----
8	61%	En un año	No	Ninguno	Sí	En un despacho arquitectónico
9	40-50%	Dos años, dos años y medio	Sí	Beca por papá empleado en ITESO	Sí	Casino de una amiga
10	65%	Año y medio	Sí	Beca y crédito	Sí	En una tienda de lencería
11	Casi 60%	Año y medio	Sí	Beca de excelencia y apoyo de un padrino	Sí	En el Departamento de Lenguas del ITESO
12	----	----	----	----	Sí	Trabaja en el negocio de su papá
13	70%	Como nueve meses	Sí	Crédito y beca por hermanos	Sí	Agencia de publicidad
14	40%	Dos años y medio	----	----	Sí	Comercializa pulseras
15	60%	Como año y medio	Sí	Beca por hermanos y por ser hijo de egresado	Por empezar	Empresa distribuidora de material quirúrgico

Parte 3. Datos sociodemográficos

#	Tiempo trabajando	Horas de trabajo al día	Vive con:	Lugar de origen madre	Lugar de origen padre
1	7 meses	Varía, de 3 a 6 horas o más.	Su mamá	GDL	San Luis Potosí
2	6 meses	Trabaja por evento los fines de semana	Sus papás	Nochistlán, Zacatecas	Ciudad Guzmán
3	Dos años	Es por temporadas, a veces cinco horas al día.	Sus papás y su hermano	GDL	Tamaulipas
4	Como un año y antes en INTEL	Alrededor de 4 a 6, varía, cuatro días a la semana	Su mamá y hermanos	Ciudad Guzmán	GDL
5	Más de tres años	No tiene un horario fijo	Sus papás	DF	Chihuahua
6	8 meses	De 4 a 8 horas diarias (30 en total)	Sus papás y hermanos	GDL	Tamaulipas
7	----	----	Sus papás	GDL	Tonalá, Jalisco
8	4 meses	<i>FreeLancer</i> , sin horario	Sus papás y hermanos	CDMX	CDMX
9	6 meses	----	Sus papás y hermanos	Ejutla, Jalisco	San Juan de los Lagos, Jal.
10	Dos años	Varía 36 horas por semana. Sábados y domingos más de 9 horas	Sus papás	GDL	GDL
11	9 meses	3 horas a la semana	Su mamá y sus tíos	GDL	GDL
12	Un año	De 2 a 4 horas al día	Sus papás y hermanos	GDL	Monterrey
13	Dos años y medio	Se supone que seis pero trabajo más	Sus padres y hermano	GDL	GDL
14	Tres meses y antes en la empresa familiar	No tiene un horario	Sus papás y su hermano	DF	GDL
15	A penas va a empezar	De 4 a 6 horas diarias	Sus papás y su hermano	Mexicali	Culiacán

Parte 4. Datos sociodemográficos

#	Edad de la madre	Edad del padre	Ocupación de la madre	Ocupación de padre	Escolaridad de la madre	Escolaridad del padre
1	50	Como 52	Hace licitaciones a nivel Hospital Civil en dependencias de gobierno	Maestro en Colombia	Lic. Biología	QFB (Químico farmaco biólogo). Posgrados.
2	57	74	Ama de casa y a veces ayuda a familiares en la labor del hogar	Jubilado, antes era almacenista	Secundaria	Preparatoria técnica
3	51	53	Ama de casa	Trabaja en ITESO	Ingeniería Industrial	Ingeniero electrónico /Maestría en Admno.
4	63	56	Ama de casa	Ing. Industrial trabaja con calderas	Hasta preparatoria y un curso para ser secretaria	Ing. Industrial
5	56	57	Negocio familiar: Distribuidores de equipo industrial	Negocio familiar: Distribuidores de equipo industrial	Administración de empresas	Administración de empresas
6	Cree que 49	52 ó 53	Ama de casa	Área de ventas en paquetería	Licenciatura en Computación área administración	Ing. Electrónica en ITESO
7	61	71	Ama de casa	Jubilado	Estudió algo relacionado en administración	Licenciado en Economía.
8	49	56	Ama de casa	Agencia aduanal	Está estudiando ahorita Derecho	Ing. Sistemas Computacionales
9	54	52	Ama de casa	Servicios generales en eventos en ITESO	Terminó secundaria, con carrera técnica de contadora	Terminó la secundaria
10	43	46	Comerciante, productos de Herbalife, zapatos, nutrición	Comerciante, tienda de abarrotes	Secundaria	Secundaria
11	54 más o menos	Falleció	Ama de casa pero recibe un sueldo de la empresa familiar	Trabajó en una empresa que vendía artículos de refacción	Licenciatura en Diseño de Interiores	Licenciatura cree que en Comercio
12	51	50	Ama de casa (a veces vende pasteles)	Fabrica cubierta para cocinas, es director de su empresa	Lic. Psicología	Lic. Finanzas
13	56	55	Ama de casa (vende cosas)	Vende materia prima para el plástico	Lic. Comunicación	Ing. Civil
14	45 ó 46	47 ó 48	Ama de casa	Tiene una empresa	Lic. Biología	Ingeniería Eléctrica y Comunicación
15	53	56	Ama de casa	Contador Público, trabaja en una empresa de suministros médicos	Lic. Psicología	Lic. en Contaduría y la Maestría en Admno.

Parte 5. Datos sociodemográficos

#	Grado de estudios abuelo paterno	Grado de estudios abuela paterna	Grado de estudios abuelo materno	Grado de estudios abuela materna
1	No lo recuerda	Cree que pedagogía, era maestra.	Ing. Electricista	No sabe
2	Supone que no, se dedicaban al rancho	Supone que no, se dedicaban al rancho	Se dedicaba al campo y a mantener a sus hijos	Que recuerde no terminó la primaria.
3	Empezó la carrera de Derecho, pero no la terminó	Cree que hasta secundaria	Licenciatura en Derecho	Creo que hasta secundaria
4	No sabe	No sabe	No sabe	No sabe
5	Cree que primaria	Cree que secundaria	No está seguro no más de la prepa él cree	Creo que hasta secundaria
6	Prepa, no sabe hasta dónde	No sabe	Cree que terminó prepa	No sabe
7	No sabe	Cree que hasta la universidad	No sabe	Secundaria y enfermería.
8	No sabe, supone que la secundaria o menos	No sabe, supone que la secundaria o menos	No sabe, supone que la secundaria o menos	No sabe, supone que la secundaria o menos
9	Estudió mecanografía	No terminó nada	No estudió, se dedicó al campo	No estudió
10	Cree que secundaria	Cree que secundaria	Primaria	Primaria
11	Médico neurocirujano	Profesora, pero no sabe qué estudió, no recuerda si llegó a la universidad.	Médico anesthesiólogo	No sabe, toda la vida fue ama de casa.
12	----	----	----	----
13	Educación		Cree que contador	Ama de casa, sí terminó primaria y prepa, pero no sabe si licenciatura
14	Terminó universidad, pero no recuerda en qué	No concluyó la universidad	Terminó universidad, pero no recuerda en qué	Terminó universidad, pero no recuerda en qué
15	Licenciatura trunca	Lic. en Lenguas	Hasta la primaria	Hasta la secundaria cree y a lo mejor no la terminó

Parte 6. Datos sociodemográficos

#	Religión de los padres	Religión del participante	Participación en actividades religiosas	¿Cuáles?
1	Católicas, pero no activos.	Católico no practicante.	No	No
2	Católicos	No se considera católico	No	No
3	Católicos	Católico pero hay cosas en las que no está de acuerdo	Sí	Misa
4	Católicos	Escéptico pero reza con su mamá	No	Misa de vez en cuando
5	No, su papá de repente sí	No	No	No
6	Católicos	Por papelito es católico pero no profesa una religión	No	No
7	Su mamá es católica pero no es practicante. Su papá lo obligaron a ser católico, pero no es algo que practique	No. Cree en Dios, pero no se considera católica. Se define como agnóstica	No	No
8	Católicos	Agnóstica, sí cree en Dios pero no sigue las leyes de la Iglesia	No	No
9	Católicos, antes iban a misa pero ya ocasionalmente	Católica	No	Misa antes estaba en un grupo de jóvenes
10	Dicen ser católicos pero no van a misa	Católica no practicante	No	No
11	Sí, los dos son católicos pero nunca fueron tan apegados, su mamá más	Agnóstico	Sí	Está en el Centro Universitario Ignaciano desde que llegó al ITESO
12	Los dos son muy católicos	Católica	Sí	Los lunes va al templo, además organiza un retiro.
13	Son católicos, pero no la practican. A veces rezan	Católica no practicante	No	No
14	No, aunque cree que su papá se considera católico	No	No	No
15	Católicos pero no practicantes	Católico no practicante	Sí	Va a misa en el ITESO a veces

Parte 7. Datos sociodemográficos

#	Tiene hermanos	¿Cuántos?	Edades de los hermanos
1	No	----	----
2	Medios hermanos	3	Como 43, 40 y tantos
3	Sí	1	16
4	Sí	5	43, 30, 29, 26 y 24.
5	Sí	2	31 y 26
6	Sí	2	18 y 14
7	Medios hermanos	3	Como 40, 30 y tantos y 32
8	Sí	2	24 y 13
9	Sí	2	29 y 23
10	No	----	----
11	No	----	----
12	Sí	4	26, 25, 20, 9
13	Sí	1	25
14	Sí	1	17
15	Sí	1	23

Anexo 5: Libro de códigos para el tema “planes labores”

Categoría	Subcategoría	Definición	Ejemplo
Tipos de planes laborales	● PL_Durante la carrera	Toda mención a la idea o plan de conseguir un trabajo, o continuar en un trabajo, a la par de sus estudios universitarios. Puede ser una actividad que le guste o no le guste hacer y que la visualice o no para continuarla en su futuro.	En la carrera, cuando vaya en... 8° semestre, meterme a trabajar a un kínder de auxiliar, porque no tengo el tiempo completo para trabajar de maestra y aparte voy agarrando experiencia, porque no tengo experiencia con niños.
	● PL_Empleado	Toda mención a que trabajar, o ser empleado, en alguna empresa o institución es uno de los planes en el ámbito laboral que tiene el participante. También incluye toda mención al plan o expectativa de llegar a tener un trabajo estable.	Desde que yo supe que quería estudiar ingeniería electrónica, también supe que quería trabajar en INTEL. Pues me dije ¡guau! Esta muy padre; en innovación me han dicho que está muy pesado pero que pagan muchísimo.
	● PL_Empleo dinámico	Toda mención a ideas, proyectos, intenciones o acciones, que se piensan hacer para obtener remuneración económica en los que se quiere abarcar varias áreas, aprender diversas cosas; es decir, que implique una actividad versátil, variada, dinámica haciendo énfasis en el interés de que no sea monótona.	No quiero tener una vida, ya sea un trabajo o una relación repetitivas, donde todo sea de rutina, donde las cosas se hagan automáticamente, quiero que cada día pueda ser una experiencia distinta, que pueda seguir aprendiendo, que pueda seguir viendo como cosas distintas en la gente.
	● PL_NS	Plan laboral de poner un negocio que responde a un interés secundario o diferente a la principal área laboral. Toda mención a la idea de poner un negocio propio respecto a algo que les agrada, que es un plan posterior a su plan principal en el área laboral. Por ejemplo: Poner una cafetería, poner un lugar de repostería, poner un bar, poner un restaurante, poner una florería, etcétera.	Siempre he querido tener una cafetería repostería, de hecho, está en mis planes, está como a los 26,27. Siempre ha sido mi... como me gusta mucho la repostería, el plan es tener que hagan ahí la repostería que sea un buen café, obviamente el curso de barista aportaría acá. Si, digo esto porque me gusta y porque quiero saberlo y hacerlo, pero a un futuro si tendría un impacto porque si es un plan de poner mi negocio, aunque esté chiquito, pero como que sea una repostería fina, cafecito y todo eso...
	● PL_Puesto de liderazgo	Toda mención a que uno de los planes en el ámbito laboral es llegar a desempeñar algún puesto directivo, gerencial o algún tipo de liderazgo dentro de la empresa o institución en la que se esté laborando.	En algún momento quiero estar en una gerencia o... o ser parte del equipo de Recursos Humanos, pero ya como en el puesto más alto, no como becaria, en una empresa hospitalaria, me gusta mucho como la industria hospitalaria, quiero conocer más, pero estaría también, todo como... viene, así como lo de Ponga Más en la empresa de Disney, está muy enfocado a las industrias hospitalarias.
	● PL_TI	Toda mención a ideas, planes, proyectos que se quieren realizar de manera independiente: trabajar como FreeLancer, tener un negocio propio, innovar con algún negocio o acción laboral diferente a los existentes, o trabajar en un negocio familiar.	Mientras estoy en esa tipo maestría si quisiera trabajar en algo de mi carrera, pero yo sola, por un decir, ser fotógrafa, editar; o... porque ya me han ofrecido trabajo de edición, pero lo he rechazado completamente porque... digamos que no es tan bien pagado,

Experiencias relacionadas con PL	● EXP_Adm	Los relatos del pasado del participante que hacen referencia a que la admiración a cierta persona o personas está relacionada con sus planes a futuro en el ámbito laboral.	Si, bueno, la que me faltó fue la mamá de mi novio, ella le puse un dos y es muy curioso porque... ella me ha inspirado tanto en lo laboral como en lo sentimental, yo la veo y es una persona que es muy cálida, es una mujer que es muy capaz y que tuvo una infancia difícil y salió adelante ella sola, y ahorita es una mujer que... tiene hasta beca para el doctorado... ha logrado mucho y no se ha detenido y aunque tuvo a su hijo, que es mi novio, como que supo balancear eso, ambos lados y para mí es como un modelo a seguir.
	● EXP_Dificultades	Toda mención de experiencias de enfermedades personales o de otras personas, como de la muerte de personas conocidas o cercanas o dificultades económicas en la familia que están relacionadas de alguna manera con los planes laborales a futuro que tiene el participante.	Reflexioné cuando falleció mi papá, es que una persona sigue viviendo, sigue existiendo en los cambios que hizo a su alrededor, como las ondas cuando tiras una piedra en un lago y se van expandiendo y expandiendo y van bajando, hasta que son prácticamente imperceptibles, pero están ahí, está el cambio que hizo esta persona, que hace que todavía se note, aunque se pierda el nombre de la persona, aunque se olvide, la forma en la que transformó la vida de otras personas... hace que continúe en cierta forma. Y.... por eso quiero dejar un... un efecto, una onda, tratar de cambiar la mayoría de vidas posibles, para bien.
	● EXP_Esc_Preuniversitaria	Toda mención de experiencias en el ámbito escolar antes de la universidad, que están relacionadas con los planes laborales a futuro que tiene el participante.	Como era bueno en matemáticas, algunos maestros me pedían que le ayudara a mis compañeros una vez el maestro, cuando estaba en 4º semestre, tuvo la idea de: "¿Quiénes son los que tuvieron mejor promedio en matemáticas?". Y pues ya todos me señalaban ya sabían que yo era...
	● EXP_Esc_Universitarias	Todo comentario referente a que el asistir al ITESO o el estar estudiando una carrera universitaria contribuye de alguna manera en los planes a futuro que tiene el participante en el ámbito laboral.	El primero que puse o el más importante, de hecho, es la carrera. Creo que es como lo más importante que tengo ahorita próximo, porque ya mero la acabo y porque es como mi principal medio para mis planes a futuro. Porque me gustaría seguir estudiando, hacer una maestría, o porque también sería mi clave para poder trabajar, obtener un trabajo referido a mi carrera o con un poco de oportunidad más alto.
	● EXP_Inf	Los relatos del pasado del participante que hacen referencia a que desde niño o niña mostró interés por aquello que le gustaría realizar en su futuro en el ámbito laboral.	No sé siempre, desde chiquita yo jugaba con una prima que vivía al lado, a que teníamos nuestra cafetería, siempre me gustó la cocina y todo eso, entonces, desde siempre, siempre se me ha antojado y siempre he dicho, si yo puedo estar trabajando, pero yo quiero tener mi negocio de café.
	● EXP_Viajes	Los relatos del participante que hacen referencia a que uno o varios viajes que realizó en su pasado repercutieron de alguna manera en los planes que tiene en el ámbito laboral.	también en ese año, me fui de viaje al extranjero y como que eso me dio un panorama distinto, de que no todo es lo que vives en México, como que dije sí, si me voy al extranjero, es un reto, es otra cultura, pero también aprendes y llevas cosas de regreso.
Prácticas socioculturales	● PSC_Pasatiempos	Toda actividad que el participante identifica como pasatiempo o actividad que realiza por gusto y de forma recreativa en el tiempo libre y que está relacionada con sus planes a futuro en el ámbito laboral.	Número uno también puse editar, lo de posproducción, es mi hobby y escribir me gusta mucho, entonces editar y escribir son dos cosas que hago mucho y que sé que para mi futuro me va a ayudar completamente y es a lo que quiero dedicarme, y bueno esos dos hobbies, y... en el número dos.

	● PSC_Académicas	Toda mención de actividades realizadas en el ámbito escolar del pasado o del presente, que están relacionadas con los planes laborales a futuro que tiene el participante. Por ejemplo: ciertas clases, proyectos de investigación, ser becario, actividades de debate, de oratoria, de enseñar a otros.	Pues supongo que de alguna forma también me servía el debate para hacer de cuenta que, aunque soy muy crítico y me gusta como estudiar la sociedad y pensar como en las mejores alternativas y eso, el ambiente político, el ambiente legal, el ambiente de debate no es lo mío.
	● PSC_Uso de redes sociales	Todo comentario que especifica que el uso de las redes sociales tiene una función importante en su cotidianidad como una manera de nutrir sus intereses profesionales y personales, relacionados con los planes laborales que tienen para su futuro.	Todo ese tipo de redes sociales, <i>Instagram</i> ; <i>Instagram</i> ahorita es como el top para los audiovisuales, es una App donde subes imágenes, y todo ese tipo de cosas, y todos mis amigos cuando quieren hacer un proyecto abren <i>Instagram</i> , para dar a conocer su proyecto, entonces siento que <i>Instagram</i> ahorita como en el boom y siento que más adelante todavía va estar más en el “boom”, por lo mismo de los audiovisuales, bueno otras personas también pueden abrir <i>Instagram</i> , pero digo... visualmente de las historias se ven muy bien, <i>Facebook</i> ya no es tanto.
	● PSC_Trabajar	Cualquier relato referente a que la experiencia del participante en algún lugar o institución en el que haya trabajado o en el que trabaje actualmente, está relacionada con sus planes a futuro en el ámbito laboral.	De trabajar con personas de Recursos Humanos, como la parte humana de Recursos Humanos, no como la parte administrativa y eso, como moldearlo, pero también me enseñó muchas cosas que no quiero que se apliquen, que se aplicaron a mí que no quiero que se apliquen en donde trabajo o en donde yo pongo mi empresa, que no se apliquen esas prácticas porque no me gustaban.
	● PSC_Ver películas, series, programas	Todo comentario que especifica que ver películas, series o ciertos programas televisivos ha brindado algún tipo de modelo o aspiración relacionado con sus intereses profesionales y personales; en específico, relacionados con los planes laborales que tienen para su futuro.	Una que marcó mi futuro muchísimo... fue La Familia del Futuro, la película que te digo que fue mi primera película en el cine. Esa película creo que desató todo esto de amar el cine.
	● PSC_Voluntariados, misiones o actividades de servicio	Todo comentario a que su participación en actividades como voluntariados, misiones y algún otro tipo de actividad de servicio, está relacionada con su perspectiva respecto a cierta situación social. Lo cual puede estar relacionado con los beneficios que busca lograr a través de sus planes laborales a futuro.	Es algo que siempre me gustaría tener ahí, esa parte como del voluntariado o ayuda o apoyo a las personas y en parte también es algo que le aprendí a mis padres y desde pequeño me lo inculcaron. Siento que eso, es como una educación que desde pequeño me fueron inculcando y que, por ejemplo, desde secundaria estaba yendo yo a los grupos como apostólicos en la secundaria.
Relaciones interpersonales relacionadas con PL	● RIS_Entre pares	Relaciones interpersonales significativas entre pares: amistades, compañeros de carrera, compañeros de trabajo, pareja: Todas las menciones a personas como amigos, compañeros de carrera, compañeros de trabajo o pareja, que por su actuar o su decir, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito laboral. También se incluyen las menciones a planes laborales que se quieren hacer con alguna o algunas de estas personas. Se incluyeron uno o dos comentarios en donde hacen referencia a un jefe del trabajo actual.	Sí, yo quisiera ejercer también y a ella también le gusta lo de la bolsa de valores, también quisiera hacer su maestría, entonces dejamos que nos veamos juntos, por eso hacemos juntos.
	● RIS_Fext	Relaciones interpersonales significativas_Familia extensa: Todas las menciones a familiares fuera de su familia nuclear (papás y hermanos) que por su actuar o su decir, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito laboral.	El amor de mi abuelo vaya y teníamos una relación muy bonita, que con nadie de mis primos tenía, yo... se veía como la diferencia y no sé, es una persona que ha influido mucho en mí... cómo creer, como ser, cómo lucharle en la vida, es alguien que tengo muy presente.

	<ul style="list-style-type: none"> ● RIS_Fnuc 	<p>Relaciones interpersonales significativas_Familia nuclear: Todas las menciones a personas de su familia nuclear (papás y hermanos) que por su actuar o su decir, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tienen los participantes en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En familia nuclear estoy incluyendo comentarios que “desalientan” los planes laborales de los hijos, por ejemplo: "hubieras estudiado otra carrera" (Ana Victoria). También incluí el caso de Luis Enrique que ve en su mamá algo que no quiere que le ocurra a él como es el no trabajar en algo de su carrera. También Mariana menciona que su mamá es un ejemplo de lo que no quiere ser: ser ama de casa y no ejercer, y además le dice que su hermano va a tener mejores trabajos que ella. 	<p>Él era, pues mi papá en la perseverancia, en el trabajo muy duro, en el ser independiente, desde chico él fue muy independiente y nos está inculcando mucho eso, en trabajar, en ser puntual, en... salir adelante, eso me enseñó mucho mi papá.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● RIS_Maestros 	<p>Relaciones interpersonales significativas_maestros: Todas las menciones a que algún maestro o algunos maestros, han impactado o influido de alguna manera en los planes a futuro que tiene el participante en el ámbito laboral.</p>	<p>Y al final puse a mi maestra I., me dio en la prepa, no ha tenido como un gran impacto en mi vida, pero recuerdo que me dijo un día, que yo escribía muy bien, y como que eso me motivó a escoger publicidad por alguna razón y por eso la puse.</p>
Tipo de beneficio	<ul style="list-style-type: none"> ● PL_Bf_\$m 	<p>Plan laboral_Beneficio familiar_de tipo económico o material: Cualquier mención a ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de generar un bien o servicio para la propia familia.</p>	<p>Yo desde chiquita dije: Yo en su momento voy a llevar a mis papás a sus sueños de... a sus viajes de sueño. Pienso ahorrarle mucho por eso quiero una cafetería que me de dinero y tener un trabajo que me dé mucho dinero y disfrutar mucho para llevar a mis papás a sus viajes. Por separados o llevármelos juntos, o ver cómo le hago, pero si es una meta que tengo dentro de mi vida y dentro de los años que mis papás puedan viajar y que yo pueda viajar.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● PL_BP 	<p>Plan laboral_Beneficio personal: Cualquier mención a ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral y que están relacionadas con obtener un beneficio personal que puede ser reconocimiento social, lograr un reto personal, flexibilidad laboral, o cualquier otro beneficio que no incluya la parte económica.</p>	<p>Mas que nada de que estar trabajando en alguna empresa y de que.... ser o llegar a ser esa persona tan... tan conocedora o tan...no sé, chingona, por así decirlo. Yo ahorita imaginándomelo, que me llamen de que “oye hay algún problema con eso que no sé qué”.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● PL_BP_\$ 	<p>Plan laboral_Beneficio personal_de tipo económico o material: Cualquier mención a ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de generar o recibir un bien o utilidad económica o material para la propia persona.</p>	<p>Sí. Y mí me fascina vender. Me gusta estar ganando dinero de diferentes lados. No nada más de mi trabajo fijo. Siempre he sido muy inquieto, pero tal vez no lo suficiente como para dedicarme a sólo emprender.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ● PL_BS 	<p>Plan laboral_Beneficio social: Cualquier mención a ideas, intenciones o acciones que se piensan hacer en el ámbito laboral con el propósito de generar un bien o servicio que impacte favorablemente en la sociedad o en algún grupo social. El beneficio puede ser de distintos tipos; por ejemplo, promoviendo valores como la igualdad, la no discriminación, la generosidad; desarrollando algún producto de utilidad para las personas; ofreciendo un servicio de manera distinta a como a veces se ofrece.</p>	<p>Me refiero ya sea a conocimientos o sea como algún experimento, algo que pueda ser como recordado y también es lo que me genera a mí satisfacción y es lo que quiero como éxito. Para mí sería éxito, si sí consigo mis objetivos y además le apporto algo a la sociedad mexicana o.... no sólo yo, sino simplemente que yo haya participado, a mí me genera eso.</p>
Datos emergentes relacionados con los PL	<ul style="list-style-type: none"> ● Futuro no deseado 	<p>Todos aquellos enunciados que hacen referencia a aquello que no le gustaría hacer en su futuro, o cómo no le gustaría estar en su futuro, o qué miedos tiene respecto a su futuro; todo esto exclusivamente en el aspecto laboral.</p>	<p>Trabajar en algo que no me guste, no digo que sería malo, pero trabajar como que, de Teleperformance, así como de que “es que no conseguí trabajo” o de... vendiendo olla, no porque sea malo, se me hace de que “no, es que si yo sí quiero trabajar en lo mío” eso siento que sería de lo que no quisiera.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● PL_Trabajo en otra ciudad del país o en el extranjero 	<p>Menciones al interés de trabajar en otra ciudad del país o en el extranjero, ya sea con movilidad física o virtual. Querer oportunidades laborales en otro lado fuera de Guadalajara.</p>	<p>Y sí me gustaría, por ejemplo, laborar en el extranjero, que es a lo mejor algo que puede pasar, algo muy factible, por el hecho de que no hay tanto campo aquí en México. A lo mejor a mis 27 años, que más o menos le puse por ahí, laborar en el extranjero.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Planear pero no tan extensamente 	<p>Planear pero no tan extensamente: Se refiere a cuando el participante menciona que prefiere no hacer planes a largo plazo porque podría ser contraproducente hacerse tantas expectativas y que después no se realicen. También podría incluir respuestas que dicen que no quieren planear tanto a futuro porque a los treinta y tantos años todavía será una buena edad para valorar cuáles de sus planes se han cumplido y si quieren seguirle por ahí o hacer nuevos planes. Además, incluye aquellos que mencionan que prefieren no planear tanto porque hay oportunidades que los van a ir llevando a nuevos proyectos y experiencias laborales.</p>	<p>Si me gusta hacer planes, pero no hago planes tan extensos porque también es como hasta cierto momento de protección de la desilusión y de la....</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Viajar_previo a PL 	<p>Toda mención a la idea de querer viajar como momento siguiente a la terminación de su carrera y antes de comenzar a desarrollar sus planes en el ámbito laboral.</p>	<p>Antes de la maestría o trabajo estable, sería viajar con una amiga o con mi novio a algún lado.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudios_PL 	<p>Toda mención a la idea o plan de estudiar uno o más cursos de capacitación, especializaciones o posgrados que estén relacionados con sus actividades laborales o con las actividades que quieren llegar a realizar en el ámbito laboral.</p>	<p>Y pues también me interesaría hacer una maestría en Bolsa de Valores, pero eso estaría también dependiendo del trabajo que consiga y de cómo termine aquí.</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Interacción entre el ámbito laboral y de relaciones afectivas 	<p>Toda mención o comentario en donde él o la participante menciona que sus planes laborales tienen alguna relación con sus planes en el área afectiva; sea por ejemplo: porque genera conflicto la realización de ambos tipos de planes, percibiéndose como contradictorios o excluyentes entre sí; porque se pueden combinar sin problemas; porque uno de ellos repercute en que se realice o no el otro; porque se busquen realizar ambos tipos de planes de manera equilibrada o armónica; o, por cualquier otro tipo de relación entre ambos planes.</p>	<p>No y ahí tengo un conflicto porque si soy maestra, una parte de mi día va a estar en el trabajo, y otra parte si, con mi hijo, pero ahí entro en conflicto, porque digo, mi vida profesional ¿yo que quiero? Quiero dar clases. Quiero estar en un kínder, quiero estar en prepa, quiero hacer algo, porque para eso estudie, y porque me quiero dedicar a algo, no quiero... quiero dedicarme a mi carrera, y de otro lado está... pues sí, pero también me gustaría ser mamá, estar con mis hijos, educarlos, pero también siento que me voy a atorar ahí por mi mamá.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción de no tener un plan 	<p>Toda mención a la idea de que el participante no es bueno para tener planes, no tiene un plan, no ha pensado en sus planes, no reflexiona respecto a sus planes etcétera. Estos comentarios pueden ser en el ámbito laboral y de relaciones afectivas o únicamente con relación a los planes laborales.</p>	<p>Muy particular, quizá algunas que podría como retomar o darle por ahí, pero en general... creo que soy una persona que se queda mucho en el presente, muy presente, no me quedo tan ido por el pasado, pero tampoco pienso mucho a futuro y pues parte de lo que pienso es que van a ir saliendo oportunidades, conforme vaya yo saliendo y trabajando y estudiando en otros lados y viendo, van a ir saliendo oportunidad de qué se puede hacer y de ahí ya va a salir algún proyecto que me llame la atención.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Afecto relacionado_PL 	<p>Todo comentario o mención a que su plan laboral es algo que al participante: le gusta, le apasiona, le gusta mucho, le emociona, le interesa, etcétera. Es decir, que hace mención al afecto relacionado con los planes laborales que quiere realizar (No estoy incluyendo aquí las respuestas a la pregunta: "¿Qué significaría para ti haber realizado los planes que tienes en el ámbito laboral?").</p>	<p>Me gustaría muchísimo dedicarme a videos musicales, me gusta muchísimo los videos musicales, porque son historias cortas, historias cortas contadas en 3 minutos, entonces me gusta muchísimo las historias que son así de ¡Ya!</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción_PL 	<p>Todo comentario respecto a que realizar sus planes laborales generara gusto, satisfacción personal u otro sentimiento o pensamiento placentero o de orgullo por la labor realizada.</p>	<p>Sería cumplir mi mayor sueño. Creo que la verdad no he pensado que podría ser más. Pero es como mi mayor sueño de que por eso me he convertido esta carrera. Cuando estoy como de que ¡Ay! Tal vez no sea lo mío, pero llegan gentes... personas, a hablar sobre su vida de que son directores creativos y que hicieron tal esto y como... crearon una idea y la desarrollaron para crear una campaña que cambió... como el producto... y como la experiencia y decimos ¡Ah!</p>

Anexo 6: Perfil de los participantes

- Perfil #1. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #1	Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
	<p>Género: Femenino Edad: 23 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: 22 años Carrera: Relaciones Industriales Semestre: 8vo. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Agencia de publicidad Tiempo trabajando: Dos años y medio Horas de trabajo: Más de seis horas Vive con: Sus padres y hermano Religión del participante: Católica, no practicante. Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: Crédito y beca por hermanos</p>	<p>Edad de la madre: 56 Edad del padre: 55 Ocupación de la madre: Ama de casa (vende cosas) Ocupación del padre: Vende materia prima para el plástico Escolaridad de la madre: Lic. Comunicación Escolaridad del padre: Ingeniería Civil Religión de los padres: Católica, no practicantes. Hermanos: Uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ya que termine su horario pesado quiere entrar a otra empresa o ser maestra de inglés, o irse de nuevo en verano con la familia que trabajó de niñera en San Francisco. • A los 24 años quiere ser Generalista (puesto en que se especializan en muchos temas) o líder de desarrollo organizacional en una empresa. • En algún momento quiere estar en una gerencia, tener el puesto más alto en recursos humanos en una empresa hospitalaria. • Siempre ha querido tener una cafetería con repostería, está en sus planes como a los 26 o 27 años poner su negocio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Piensa ahorrar mucho dinero. Quiere poner una cafetería que le dé dinero y también tener un trabajo que le dé mucho dinero, para disfrutar mucho y para llevar a sus papás a sus viajes y que ella también pueda viajar.
	<p>Estudios después de la universidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le gustaría tomar un curso en E.U. que es de cómo poner magia en tu empresa. • A los 27 o 28 estudiar una maestría en desarrollo organizacional. • Estarse enterando de más cosas... para saber cómo aportar... saber cómo trabajarlo... por ejemplo, un tema que quiere mejorar es la desigualdad y la discriminación laboral. 	<p>Plan de relaciones afectivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • A los 24 o 25 años, después de su viaje, salirse de casa de sus papás. • Entre los 23, 24 o 25 años, conocer a alguien para llevar una relación de pareja. • A los 30 años más o menos si se dan las cosas casarse. • No sabe si quiere hijos... pero cree que en su momento le va a llegar esa necesidad, pero ahorita no está en sus planes. Quiere máximo 2 hijos, probablemente a los 31, 32 años o después porque quiere viajar antes con su pareja. 	<p>Futuro no deseado</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay información respecto a esto. No se la pregunté. 	<p>¿En dónde quisiera vivir?</p> <ul style="list-style-type: none"> • No comentó algo al respecto.
	<p>Prácticas e Instituciones</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empresa donde trabajaba. 2. ITESO 3. Pasatiempos: cocinar, bailar, la repostería, la salsa. 4. Libro: Ponga magia en su empresa. 5. El teléfono 6. <i>WhatsApp/Instagram/Facebook</i> <ul style="list-style-type: none"> • La empresa donde trabajaba contribuyó en que le gustara más el área de Recursos Humanos. Le enseñó la importancia de la parte humana en el trabajo. • ITESO la ha inspirado en lo profesional, le gusta mucho la libertad, las personas que están ahí. El ITESO es muy humano. • Pasatiempos: cocinar, bailar, la cafetería, la repostería, bailar salsa, ahí es donde todo su estrés se va, dice que la hacen súper feliz. • El libro de “Ponga Magia en su empresa”, influyó en su decisión de tomar ese curso, también en la idea de estudiar desarrollo organizacional. • El teléfono la mantiene en contacto con la gente que quiere, <i>WhatsApp</i> es la más importante para ella. La computadora también, le permite hacer sus trabajos, lo que sea. • <i>Instagram</i> la inspira en el tema de los restaurantes, ve las maneras de cómo publicar para cuando haga su cafetería; ve páginas de viajes; del tema de pareja. <i>Facebook</i>, videos de salsa, de cocina, informativas... Dice que las redes sociales sí tienen mucho impacto en su vida. 	<p>Experiencias significativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando nació sus papás tenían problemas económicos, ella se sintió con culpa por el dinero. /En la primaria la llevaron al psicólogo por tener depresión. /En la secundaria estaba gordita, eso le afectó, comenzó con bulimia. • Siempre le ha tenido miedo al amor, por cosas de como ha vivido desde su secundaria... • La dificultad de decir que “no” cuando le piden algo, le ayudó a crecer laboralmente pero también le afectó en su salud. • Su mamá le ha inculcado ayudarle a su papá, pero ella no está de acuerdo. • Desde chiquita jugaba que tenían una cafetería, siempre le gustó la cocina /Vivió con una familia el señor era chef y se dio cuenta que no quería solo eso. 	<p>Personas significativas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Abuelo, mamá, papá, hermano. 2. Abuela paterna/ 3 exnovios/ sus dos mejores amigos. 3. Sus amigas. 	<p>¿Por qué son significativas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su abuelo: le enseñó un amor diferente, le enseñó a cómo crear, cómo ser, cómo lucharle en la vida/ Su papá: perseverancia en el trabajo duro, ser independiente, trabajar, ser puntual, salir adelante. / Su mamá: tener una buena actitud, ante todo, una sonrisa, el dar, el enseñar / Su hermano: lo que ella no quiere en la vida, ese lado machista, el desprecio hacia alguien. • Su abuela paterna: el gusto por la cocina / sus tres exnovios lo que no quiere en una relación / sus dos mejores amigos cómo ser un buen amigo, de lucharle muchísimo, que no importa de dónde vengas económicamente sino a dónde vas. • Sus amigas, la pureza de la amistad, que están en las buenas y en las malas, las personas van mejorando, la amistad sigue. Han impactado en sus decisiones y en su vida.

- Perfil #2. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL#2	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Datos generales del participante Género: Femenino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Zapopan, Jalisco. Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Publicidad y Comunicación Estratégica. Semestre: 6to. ¿Trabaja?: No Vive con: Sus papás Religión del participante: No, se define como agnóstica. Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: No	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 61 Edad del padre: 71 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Jubilado Escolaridad de la madre: Estudió algo relacionado con Administración Escolaridad del padre: Lic. en Economía. Religión de los padres: Católicos, no practicantes. Hermanos: 3 Medios hermanos	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar antes de terminar la carrera • Tener un trabajo estable • Si tiene la oportunidad de trabajar en el extranjero quiere hacerlo. • A los 31 o 32 años quiere ser directora creativa (campañas publicitarias, organizar eventos, proyectos disruptivos). • Trabajar en un espacio abierto, moviéndose, no en cubículos. • A edad avanzada (70 años) abrir una cafetería o florería. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> • Tener dinero para pagarse un departamento y vivir sola. • Saber administrar su dinero. • Tener una casa propia.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> • Estudiar una maestría para especializarse 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> • Vivir sola • Vivir con su novio antes de los 30 • A los 30 vivir con su pareja o casarse al civil • Solo si tiene trabajo estable, pareja estable y dinero para mantenerlos, tener hijos • Adoptar máximo dos hijos como a los 35 o 40 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> • No encontrar trabajo de su carrera. • Trabajar en algo que no le guste. • Trabajar como “Godín” siempre en una computadora, en algo administrativo de su carrera. • “Salir embarazada” al terminar la carrera o ser ama de casa, le gustaría trabajar y no ser ama de casa. • No quiere casarse inmediatamente después de salir de la carrera o casarse sí “pero cada uno su rollo”. • No cumplir sus sueños. • No ser exitosa (buena) en su carrera. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> • Le gustaría irse a México o a New York para trabajar en algo de su carrera, pero también está abierta a quedarse aquí.
Prácticas e Instituciones 1. Viajar/caminar/WhatsApp 2. Dibujar/bailar/fotografía/ver películas/ITESO 3. Flamenco/maquillar/Facebook/Instagram/La prepa técnica.	Experiencias significativas <ol style="list-style-type: none"> 1. Prepa técnica en comunicación. Tuvo un maestro que hablaba sobre campañas publicitarias. 2. Personas que ha escuchado sobre ser directores creativos. 3. Relata muchas experiencias que vivió de dificultades emocionales y de autoestima. 4. Enfermedades de su papá y de su primo lo relaciona con querer vivir y cumplir sus sueños. 	Personas significativas <ul style="list-style-type: none"> • Sus papás/su perrita/su psicóloga/su novio/ su mejor amiga de la infancia/su mejor amiga de la secundaria/su mejor amiga de la prepa. • Su tía y sus primos/Sus amigas de la secundaria/sus amigos de la prepa. • Sus amigos de la universidad. 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> • Sus papás siempre han estado con ella, han fomentado su independencia, su mamá teme por su futuro laboral por la carrera que está estudiando, su papá dice que con que tenga trabajo/ su psicóloga le ayudó a salir de su zona de confort, a amarse a sí misma/ su novio le da ánimos para hacer cosas y ella se dio cuenta de que sí puede tener una pareja. • Su tía es positiva y la anima a usar su talento/sus amigos de la prepa le ayudaron a ser menos introvertida. • Sus amigos de la universidad, no mencionó por qué.

- Perfil #3. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #3			
Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
<p>Género: Masculino Edad: 23 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ingeniería Financiera Semestre: 5to. Por cambio de carrera ¿Trabaja?: Si ¿En dónde?: Como <i>FreeLancer</i> de Ingeniería en Sistemas. Tiempo trabajando: Como un año y antes en otra empresa. Horas de trabajo: De 4 a 6, cuatro días a la semana. Vive con: Mamá y hermanos. Religión del participante: Escéptico, pero reza con su mamá Participa en actividades religiosas: No, pero va a misa de vez en cuando. Tiene beca: No (ya no).</p>	<p>Edad de la madre: 63 Edad del padre: 56 Ocupación de la madre: Ama de casa. Ocupación del padre: Ing. Industrial trabaja con calderas. Escolaridad de la madre: Preparatoria y un curso de secretaria. Escolaridad del padre: Ing. Industrial Religión de los padres: Católicos Hermanos: 5 hermanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Graduarse y obtener trabajo. • Si hay un trabajo que le interesa y es fuera de la ciudad no tendría problema en irse. • Le gustaría trabajar en IBM o en INTEL, en el área que le interesa, que tenga que ver con la ciencia de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No tener ingreso de una sola parte, por eso le interesa mucho la bolsa de valores... por seguridad por si hay un despido laboral.
Estudios después de la universidad	Plan de relaciones afectivas	Futuro no deseado	¿En dónde quisiera vivir?
<ul style="list-style-type: none"> • Terminar también la otra carrera de Ingeniería en Sistemas que dejó en séptimo semestre, pero si se va de la ciudad ya no la terminaría. • Hacer una maestría en bolsa de valores, pero eso depende del trabajo que consiga, si puede costearla. Hay una maestría en Bolsa de Valores en Madrid y en la UdeG. • Seis meses antes de graduarse verá opciones de maestrías. 	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene planes de mudarse de su casa. • No tiene planes de casarse, no está en sus intereses, no sabría cómo hacerlo...es muy introvertido. No está cerrado a la idea, pero no forma parte de él. • No puede casarse por la iglesia porque no ha hecho la primera comunión... sería por civil o unión libre • No quisiera tener hijos, mínimo antes de los 30 no, porque no tendría algo fijo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ve a sus hermanos trabaje y trabaje y eso no le gusta. • Le daría miedo establecerse y ya no tener otro plan. No tiene otros planes como viajar. Le da miedo que no se le ocurre nada. • Terminar trabajando en algo que no le guste, por ejemplo, en sistemas. • En lo afectivo no le gustaría que sus hermanos se empiecen a salir de casa, siente que ya no habría lugar a donde volver donde estén todos. • No le gustaría trabajar en oficina en procesos administrativos, quiere resolver problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí le gustaría quedarse aquí en Guadalajara. De preferencia aquí, pero si llega una oferta laboral en otro lugar no diría que no.
Prácticas e Instituciones	Experiencias significativas	Personas significativas	¿Por qué son significativas?
<ol style="list-style-type: none"> 1. ITESO 2. La prepa 3. Vóleibol 4. PlayInn 5. Brigada de la salud/YughiOh <ul style="list-style-type: none"> • El ITESO porque le hizo entender el contraste de lo que estudió en una y otra carrera/Por todas las relaciones que hizo, cambiaron muchos aspectos de su vida/Recursos que da el ITESO para practicar lo de su carrera/El ITESO le abrió la frontera para descubrir lo que quería. • La prepa compañeros que solo buscan la fiesta y que ya algunos tienen hijos. El contraste con los del ITESO. • Vóleibol aprendió a que el trabajo en equipo es importante. Empezó a preguntarse "qué están pensando otras personas". • PlayInn videojuego a partir de él conoció a varias amistades. • Brigada de la salud. En la prepa estuvo en el Taller de Aplicación Especializado, le interesaba saber de primeros auxilios. YughiOh practicar las matemáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un restaurante surgió por la dificultad que ve en su hermana de pedirle al mesero por ser introvertida. • Una vez fue a una conferencia y le gustó mucho eso de la bolsa de valores. • Cuando tenía 7 años vio a una niña llorando porque perdió su perrito y después pensó crear una aplicación... eso lo pensó cuando tenía 17 años. • Su papá no estuvo con él para decidir, le dio la libertad para que él decidiera y no decidió bien la prepa. • En tercero de kínder se fue ejercitando por su cuenta más en matemáticas. En su casa todos son buenos en matemáticas. En primaria y secundaria en matemáticas era en donde mejor le iba. • Lo de ayudar, por un lado, como de micromachismo, cuidar a su hermana, su lado sobreprotector. • Empezó a trabajar después de ayudarlo a un conocido en algo de sistemas y se dio cuenta que eso no era lo que quería. • Su abuelo se rompió la pierna y no podía trabajar, de ahí viene su idea de tener ingresos de varias fuentes, también el papá de su amigo tiene varios restaurantes y es un ejemplo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su mamá /su hermana/su amigo/su amiga. 2. Sus hermanos/Su papá. 3. Amigos de ITESO que ya se graduaron. 4. Amigos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre ha sido mi mamá. La puso como la más cercana. /Su amigo es como un primo, son amigos desde la primaria. Siempre está ahí cuando lo necesita. / Su amiga, tiene tantos gustos y él no tenía tantos planes a futuro, se preguntó qué quería él. /Su hermana, siempre quiere saber que ella esté bien. • Sus hermanos lo han ayudado a orientarse. Su papá: “siento que de alguna manera tengo que demostrarle que todo ha valido la pena. Darle gracias a su papá por todo lo que ha hecho por la familia”. • Una amistad le recuerda en donde no debería de estar/ Al ver a sus amigos graduarse pensó que debe seguir con su vida. Sus amigos le dan ánimos/ Otro amigo que le ayuda a conocer más personas y le cuenta sus planes, siempre está desarrollando ideas /otra amiga con quien se lleva muy bien y trabaja en equipo con ella, ella también quiere hacer una maestría en Bolsa de Valores, hacerla juntos y trabajar juntos. Inclusive si se da la oportunidad de cambiarse de ciudad juntos. • Sus amigos han estado ahí para él. Cuando no estudió su amigo le decía: “tienes que hacer algo.”

- PERFIL #4. Participante que forma parte del prototipo 1 “Movilidad social y retribución familiar”.

PERFIL #4			
Datos generales del participante Género: Femenino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda la vida Carrera: Comunicación y Artes Audiovisuales Semestre: Entre 6to. y 7to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: En una tienda de lencería Tiempo trabajando: Dos años Horas de trabajo: 36 horas por semana, fines de semana 9 horas Vive con: Sus papás Religión del participante: Católica, no practicante Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: Sí y crédito.	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 43 Edad del padre: 46 Ocupación de la madre: Comerciante (zapatos, Herbalife) Ocupación del padre: Comerciante, tienda de abarrotes Escolaridad de la madre: Secundaria Escolaridad del padre: Secundaria Religión de los padres: Católicos, no practicantes Hermanos: No	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> • Tal vez en donde está trabajando seguir trabajando. • Mientras está en la maestría, trabajar en algo de su carrera, pero ella sola, por un decir, ser fotógrafa, editar. • A los 25 viajar a la Ciudad de México para encontrar un buen trabajo. • Trabajar un guion (para una película) que ya tiene en mente. • A los 26 participar en una serie o película, su sueño es que salga su nombre en unos créditos de algo. • A los 27 terminar su guion y tratar de realizarlo. Seguir picando piedra, buscar una película; dedicarse a videos musicales. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> • No mencionó algo al respecto.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> • Hacer una maestría en postproducción. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> • A los 24 años puso encontrar una pareja. Tal vez no sea tan importante, para ella le da igual... pero si no la encuentra a los 25, 26, se sentiría “solterona”... no sentiría un alivio de que alguien la quiere o alguien la entiende. • No se imagina casándose. • No, no quiere tener hijos (no tiene un riñón y los doctores le dicen que es muy riesgoso). • Aleja a las personas... es independiente, no quiere que alguien más le quite el yo... se va a olvidar de sí misma. 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> • No quiere enfocarse solamente a postproducción porque también le gusta el guion. No quiere estar encasillada en una sola cosa. No le gusta estar en un solo lugar. • En lo laboral, caer en la conformidad... "en esta empresa estoy bien, y ya me quedo aquí para siempre y nomás hago una cosa". • Dice que no quiere que la “coma” la avaricia, que la “coma” el dinero, dice que ya no sería ella si pasa eso (quedarse en un trabajo por dinero). • No le gustaría quedarse sola. • Estar en una oficina, dice que ella no puede estar ahí. • No quisiera que las amistades ... fueran amistades del momento, quisiera que fueran para toda la vida. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> • En la Ciudad de México.
Prácticas e Instituciones <ol style="list-style-type: none"> 1. ITESO/Comercio donde trabaja/ Editar y escribir 2. Ver películas y series/Película Familia del futuro/ la ropa 3. Ayudar a hacer el guarda-ropa de otros/ El inglés 4. El celular 5. Redes sociales, <i>Instagram</i>. <ul style="list-style-type: none"> • ITESO, porque es su estudio, la ha apoyado, ha conocido a gente increíble. Todo esto de ayudar al otro le impresiona. Tiene muchas cosas, viajes, voluntariados. Tiene esa manera humana, la impactó. Tiene demasiados contactos, cosas, te regalan boletos/Su lugar de trabajo le ha ayudado económicamente, a ahorrar y ha conocido a personas increíbles/ Editar, es su pasatiempo y escribir le gusta mucho. • Ver películas y series, le encanta. Familia del Futuro, fue su primera película en el cine y desató todo esto de amar el cine / Comprar ropa. Siente que su imagen va a ser una perspectiva de con quién vaya a trabajar. Un pasatiempo es ayudar a vestir, a escoger la ropa de otras personas/ Otro pasatiempo el inglés. • El celular, “todo está aquí”, agendas, tareas, películas. No quiere que la tecnología sea su cien por ciento. • Redes sociales, <i>Instagram</i>, es el <i>top</i> para los audiovisuales. Le dan ideas, le encanta ver historias de sus artistas favoritos. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> • A los 17 quería ser chef o estudiar turismo. A los 18 empezó a hacer orientaciones vocacionales y encontró al ITESO. • Su mamá le enseñó un cuaderno, entre 5 y 6 años, escribía historias, su mamá tiene ese cuaderno, dice este es una gran prueba de que quisiste ser eso. • A los 12 años fue su primera película en el cine, le tenía miedo a la oscuridad... pero le encantó. • A los 19 años le dicen “no tienes un riñón”, siente como que tiene la vida contada, siente que cada año o cada mes tiene que hacer algo relevante. • De 11 a 12 sus papás trabajaron muchísimo fue cuando experimentó estar sola, no le gustaba estar sola. Se empezó a hacer muy independiente, como a las 8 ya cocinaba. • 5 años falleció su abuelo, se dio cuenta de que las personas no son para siempre. • En la primaria era gordita y tenía baja autoestima... comenzó a no comer y a bajar de peso... 	Personas significativas <ol style="list-style-type: none"> 1. Papá/mamá/su abuelita y su abuelito (el que ya falleció) / su perrita. 2. Tía 3. Sus amigos y jefas y exjefas del trabajo 4. Tío 5. Un personaje Selena Gómez. 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> • Sus papás, apoyo primordial / su abuelo la consentía creía en ella/ su abuelita apoyo económicamente como en todo. En cuestión de sus emociones un modelo a seguir son sus abuelos. / si se va a México se quiere llevar a su perrita. • Su tía le ayudó porque era muy tímida, la llevó a su primer concierto, le sembró la parte de hacer sus cosas. • Quiere ser como su tío que se fue a Guanajuato a empezar de cero/ su amiga y jefa del trabajo, accesible a los horarios, /su amiga de la universidad, se apoyan, dicen que van a trabajar juntas/ Amiga de la secundaria, es la imagen de “echándole ganas sí se puede”. Pueden trabajar en algún proyecto juntas/ amigo de la universidad, hablan de trabajar juntos en algún proyecto/ otra amiga de la universidad dice que ella inspira a su amiga (“tengo muchas puertas de muchos amigos”) / Su exjefa en el trabajo, la apoyó mucho/ Con otra exjefa tiene diferencias en cuanto a metas de vida. • Selena Gómez, también le dieron un riñón, la inspira, es empresaria, cantante, artista, no depende de alguien.

- PERFIL #5. Participante que forma parte del prototipo 1 “Movilidad social y retribución familiar”.

PERFIL #5			
Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Género: Masculino Edad: 22 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ingeniería en Nanotecnología Semestre: 8vo. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Barra de eventos sociales Tiempo trabajando: 6 meses Horas de trabajo: Trabaja por evento los fines de semana Vive con: Papás Religión del participante: No se considera católico Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: Sí, beca de excelencia humana.	Edad de la madre: 57 Edad del padre: 74 Ocupación de la madre: Ama de casa y a veces ayuda a familiares en la labor del hogar Ocupación del padre: Jubilado, antes era almacenista Escolaridad de la madre: Secundaria Escolaridad del padre: Preparatoria técnica Religión de los padres: Católicos Hermanos: 3 Medios hermanos	<ul style="list-style-type: none"> • Un trabajo con el que sea más viable salirse del hogar para estar independiente a los 25 o 26. • Trabajar en el extranjero más o menos a los 27. • Aportar algo a la sociedad, cualquier cosa que surja a partir de su trabajo. • Tiene planes hasta los 30 porque dice que es una edad en donde todavía puede replantearse muchas cosas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No le gusta fijarse en lo que gana, mientras pueda mantenerse y pueda darse una vida digna, para él está bien. • Si le llega a ir bien le gustaría hacerse cargo de los gastos de sus papás, retornarles bastante a sus papás. • Si le va muy bien le gustaría tener una casita en Cd. Guzmán y convivir más con su familia de allá.
Estudios después de la universidad	Plan de relaciones afectivas	Futuro no deseado	¿En dónde quisiera vivir?
Hacer una maestría, tal vez enfocada en la parte de la física. También le gustaría hacer doctorado.	<ul style="list-style-type: none"> • Le gustaría casarse, más que nada por la fiesta, o juntarse, pero como a los 28 ya empezar la vida juntos. • Tener hijos, dos o más hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lo que no le gustaría es acabar en una oficina, totalmente encerrado, que no haga nada nuevo, que no disfrute su trabajo. • Terminar la relación con su novia. • Alejarse de sus amistades. • Perder la relación con sus padres por el ciclo de vida, no le gusta pensar esa idea, pero está presente. 	Quisiera trabajar en el extranjero porque para su carrera no hay tanto campo en México.
Prácticas e Instituciones	Experiencias significativas	Personas significativas	¿Por qué son significativas?
<ol style="list-style-type: none"> 1. La carrera 2. Su computadora/su colección de cervezas 3. La prepa con educación jesuita, el ITESO y el Rugby 4. Libros y comics <ul style="list-style-type: none"> • La carrera es su principal medio para sus planes a futuro. • Su computadora, tiene mucho guardado ahí, es su antología/Su colección de cervezas le recuerda cuando estuvo trabajando de mesero y que quiere un bar. • La prepa le ayudó a abrirse a otro tipo de pensamiento. • Con algunos libros y comics aprendió inglés. El ITESO le ayudó a ver qué hay más posibilidades y ha ido haciendo algunas cosas, ha pensado en el intercambio, una estancia de verano, cambió su forma de ver. Cambió su forma de pensar. En su vida no había pensado en darle importancia a su currículo. Ha estado en voluntariados le dio otra perspectiva diferentes realidades. Menciona que las personas en ITESO tienen otros privilegios como la educación, con la situación socioeconómica, otro tipo de visión de la vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desde pequeño le gustaba armar y desarmar cosas y sus papás le compraban juguetes para armar y le interesaba saber cómo funcionan las cosas, de ahí nació su gusto por la física. • En la secundaria hizo una investigación sobre neutrinos, "partícula fantasma". • Ha tenido muchas lesiones, fracturas, cortadas y las conecta con su sentido de independencia. • Autodidacta, su papá es así. • Intercambio en la prepa le abona a querer irse a trabajar en el extranjero. • Trabajar como mesero se relaciona con su interés por poner un bar. • En la primaria y secundaria acercamientos fallidos con las niñas. • Prepa ya tuvo una novia, sus amigos le sugerían cosas de cómo acercarse, pero no las seguía. • Cuidar sobrinos, con su idea de tener hijos. Él fue hijo único y eso influye en que quiera tener 2 o más hijos. • La prepa en donde estudió la relaciona con su interés por aportar algo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papás/abuela que ya falleció/su novia. • Sus grupos de amigos, unos son de la primaria y secundaria. Otro de amigos de la prepa. • Su familia paterna/sus conejos. • A todos sus amigos en general, también algunos maestros de la prepa. • Examigos, expareja, que también fueron importantes para su crecimiento. • Sus compañeros de carrera le demuestran que se puede todavía más, en el futuro puedo trabajar con ellos o para ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Su papá es muy ordenado, conciso, se pone muchos objetivos y los haces, en eso lo tiene de ejemplo, pero en otras cosas no le gustaría ser como él, es muy miedoso, precavido, prudente, quiere tener el control de las cosas, sin riesgos. La relación entre sus padres sí le gusta, también lo tiene de ejemplo en esto. Tienen una relación muy sencilla pero no le gusta que a veces son muy secos entre sí. /Su abuela lo acercó a la religión, lo apoyó bastante, era muy afectiva/ con su novia comparte planes como hacer una maestría juntos, cada quien en su área, apoyarse en los siguientes planes. • Con sus grupos de amigos le gustaría colaborar o cualquier cosa que se dé en lo laboral. O irse a vivir con ellos. Seguir la amistad a futuro. Mantener estas amistades toda la vida. • Su familia paterna siempre estuvo muy cercana a él /con uno de sus conejos fue creciendo junto con él, fue su primera mascota que cuidó bien con responsabilidad y le ayudó para abrirse más, expresarse más. • Le ayudaron a abrirse, a ser más expresivo, a crecer en responsabilidad.

PERFIL #6: Participante que forma parte del prototipo 2 “Trabajar haciendo énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza”.

PERFIL #6			
Datos generales del participante Género: Masculino Edad: 22 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Mercadotecnia Semestre: 7to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Negocio de su papá Tiempo trabajando: Un año Horas de trabajo: De 2 a 4 horas al día Vive con: Sus papás y hermanos Religión del participante: Católico Participa en actividades religiosas: Los lunes va al templo y además organiza un retiro. Tiene beca: Sin dato	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 51 Edad del padre: 50 Ocupación de la madre: Ama de casa (a veces vende pasteles) Ocupación del padre: Fábrica de cubiertas para cocina Escolaridad de la madre: Lic. Psicología Escolaridad del padre: Lic. Finanzas Religión de los padres: Católicos Hermanos: 4 hermanos	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> Trabajar antes de salir de la carrera. Trabajar en una empresa diferente a la de su papá. Después trabajar en la empresa de su papá. Emprender si ve que las cosas pueden salir bien. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> Dejar de depender de su papá. Ahorrar cierta cantidad de dinero. Rentar casa. Ganar bien económicamente. Ganar dinero de diferentes lados, no nada más de su trabajo fijo. A los 32 comprar casa. Dependiendo de cómo le vaya económicamente sería el número de hijos que tendría.
Estudios después de la universidad No mencionó planes en este ámbito.	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> Entre los 26 y 28 años casarse. No vivir con su pareja antes de casarse Tener de 2 a 4 hijos y “si viene pilón está bien” 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> No le pregunté acerca de esto. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> En Guadalajara.
Prácticas e Instituciones 1.Familia/Dios/Música/esquiar-nieve/dormir 2.Estudio/trabajo/amistades 3.Tacos/cerveza/estar “fi”/películas que dejen mensaje. También mencionó sin número: <i>Instagram, Facebook, Spotify, Netflix.</i> <ul style="list-style-type: none"> La música y las películas cuando tienen mensajes de vida. La amistad es parte de su proyecto de vida, continuar con sus amistades. El estudio te forma mentalmente, te enseña a cómo pensar ante ciertas situaciones. El <i>Instagram, Netflix</i>, es un arma de dos filos, a veces le consumen mucho tiempo. ITESO. Aprendió a debatir sanamente y a tolerar ciertos pensamientos/ A ser creativo, buscar diferentes puntos de vista para resolver un problema /Saber cómo llegarle a la gente / amistades / su novia /Hay profesores incongruentes que pueden confundir a los estudiantes que no tienen sus ideas bien planteadas. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> 7 años. Torneos de tenis - la exigencia de su papá Su escuela - la religión católica Abuso sexual y su vivencia de la sexualidad Viaje a Canadá Retiro espiritual Entrenador de fútbol Repercuten en su actitud perfeccionista en la universidad y en lo laboral; en su manera de vivir la sexualidad; en su aprendizaje de la importancia del trabajo duro; y, en su interés por ser un buen hijo, novio, estudiante, esposo. 	Personas significativas <ol style="list-style-type: none"> Su papá, su mamá, sus hermanos, su amigo, su novia. Sus amigos, un sacerdote, sus primos. Otros tres amigos. 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> Sus padres han estado "ahí", lo enseñan cuando se equivoca, su papá le ha enseñado el trabajo duro, les habla de la importancia de que sean independientes y que no sean mediocres en lo que hagan. Su mamá, la nobleza, la humildad, sencillez, cercanía a Dios. Sus hermanos la unión, la integración. Su amigo, son similares en varias cosas, influye en sus decisiones, han hecho clientes juntos. Su novia, ha confiado y aprendido cosas con ella. Sus amigos son buenos ejemplos para él, son afines en su interés por Dios, el sacerdote lo orienta cuando va mal, con sus primos ha vivido muchas experiencias. Con su prima platica mucho, se ríen mucho.

PERFIL #7. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #7	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Datos generales del participante Género: Femenino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Ciudad de México Tiempo de vivir en GDL: 15 años Carrera: Publicidad y Comunicación Estratégica Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: En un despacho arquitectónico Tiempo trabajando: 4 meses Horas de trabajo: <i>FreeLancer</i> sin horario. Vive con: Papás y hermanos Religión del participante: Agnóstica Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: No	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 49 Edad del padre: 56 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Agente aduanal Escolaridad de la madre: Está estudiando derecho actualmente Escolaridad del padre: Ing. En Sistemas Computacionales. Religión de los padres: Católicos Hermanos: Dos hermanos	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> • Poner su agencia, tener su propio negocio porque no disfruta trabajar para alguien más. Proyectos como en moda o hacer fotografía publicitaria. • Estar un tiempo en su empresa y más adelante trabajar en campañas internacionales. Hacer una campaña y ponerla en el festival de Cannes o algo por el estilo. Sería su mayor éxito, dice: “mi meta más pro” (esto entre los 30 y 40). Dice que cuando ya tienes éxito es cuando te toman en cuenta para visualizar situaciones (como discriminación, clasismo). 	Plan económico No puso algo específico. No le molestaría ser millonaria pero el dinero no es su prioridad.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> • No mencionó algo al respecto. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> • Vivir sola, independizarse. • En el transcurso de los 30 o 40 casarse y tener hijos. Como a los 30 casarse. Tener hijos a finales de los 20, como 28 o 29. (Las edades no “cuadraban” con su plan). 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en algo que no tenga nada que ver con lo que está estudiando. • Tener un trabajo que lo haga por dinero y no por gusto. • Estar en una relación muy codependiente, que si su pareja se va su mundo se destruye. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> • No mencionó algo al respecto.
Prácticas e Instituciones <ol style="list-style-type: none"> 1. Escribir y leer, toda la vida le decían “tienes que leer y escribir”. Le ha aportado mucho en la vida, pensar más de lo que pasaba en su vida, le gusta, la relaja. 2. Dibujar y pintar, le gusta y la relaja. Mis ideas fluyen cuando trazo, de las ramas de publicidad le gustaría el departamento de arte. 3. Escuchar música. Cuando trabaja con música, trabaja mejor. 4. La escuela en donde estuvo desde pequeña, impacto en su forma de pensar, católica y a la vez liberal. <ul style="list-style-type: none"> • El cine, ves otras cosas que no están en tu contexto/ <i>Instagram</i>, sigue a un maquillador que es millonario, se dio cuenta que tener dinero no lo es todo; le gusta seguir fotografías. • ITESO. Una relación amor-odio. El campus es precioso. Le cambiaron el plan de estudios y por las cosas que están pasando en su carrera no se siente feliz al 100%. Se está dando cuenta de que es un negocio y al final de cuentas solo importa el dinero y eso la hace sentir muy triste. Piensa que no los escuchan como alumnos. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> • Ha vivido en diferentes partes, cuando estás siempre en un lugar “te cierras a otros puntos de vista” y su carrera tiene que ver con conocer diferentes puntos de vista. • Sus papás siempre le han dicho: “estudia, viaja, trabaja. Haz las cosas que quieres y a lo mejor te casas o a lo mejor no”. • Desde niña en la escuela les decían que tenían que estudiar algo que les dé de comer, les meten el miedo de si no tienes dinero. • En una primera comunión le gustaron mucho las invitaciones y dijo: "me gustaría hacer esto", tenía 8 años, luego se le olvidó. Su hermano estudió arquitectura y vio que no era lo que le gustaba, llevan muchas matemáticas. • Vio series en inglés y le encontró el cariño al inglés, se empezó a plantear aprender más idiomas...viajar. Sus padrinos siempre han viajado y hablan varios idiomas, le llamaba mucho la atención, ella tendría como 12 años. • Desde antes se preguntaba acerca de las diferencias de clases, pero ya en la carrera se preguntó más y se dio cuenta que está en una posición privilegiada. No le gusta tratar mal a los demás y estándares de belleza con los que no te sientes identificado, esto influye mucho en su área de trabajo, el clasismo, la discriminación, siento que hay que visualizar que está mal/ A los 12 años su papá le contó que una vez no le dieron el empleo a una muchacha indígena por su presentación. 	Personas significativas <ol style="list-style-type: none"> 1. Su mamá 2. Su papá 3. Su hermano mayor 4. Su abuela 5. Su mejor amiga 6. Su maestra de la prepa 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> • Su mamá. Convive mucho con ella. Es muy estricta. Sí sigue mucho las reglas. Quisiera no seguir las reglas sino cuestionar. • Su papá le enseñó a ser responsable y a ser siempre honesta. Sus papás la apoyaron para que estudiara lo que ella quisiera. • Su hermano siempre estuvo presente, su modelo a seguir. • Su abuela. Representa lo que no quiere, su abuela le rogaba a su abuelo para que se quedara. No tuvo un hogar sano para sus hijos. • Su mejor amiga. Tienen los mismos gustos y aspiraciones. • Su maestra de la prepa le dijo que escribía muy bien y eso la motivó a escoger publicidad.

PERFIL #8. Participante que forma parte del prototipo 2 "Trabajar haciendo énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza".

PERFIL #8			
Datos generales del participante Género: Masculino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Administración Financiera Semestre: 5to. Por cambio de carrera. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Por su cuenta vendiendo pulseras Tiempo trabajando: Tres meses y antes en la empresa familiar Horas de trabajo: No tiene un horario Vive con: Papás y hermano Religión del participante: Ninguna Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: Sin dato	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 45 o 46 Edad del padre: 47 o 48 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Tiene una empresa Escolaridad de la madre: Lic. Biología Escolaridad del padre: Ingeniería Eléctrica y Comunicación. Religión de los padres: Ninguna, cree que su papá católico Hermanos: Uno	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> Hacer varios negocios, vender, comprar. Tener ese chip de estar invirtiendo para generar un futuro. Que su fin sea recibir dinero, más que a qué se dedique. A lo mejor trabajar en la empresa de su papá, depende de cómo le esté yendo en sus otros negocios, pero como algo extra y también para apoyar a su papá a jubilarse. A los 26 seguir invirtiendo en nuevos negocios. A los 30 tener varios negocios diferentes y considerarse económicamente rico. Tener suficiente solvencia para una casa bonita, carros de lujo, viajar y tener cosas de lujo. A los 33 jubilarse y dedicarse solo a recibir dinero de sus rentas y negocios. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> A los 22 tener la capacidad de ser autosuficiente, para no pedirle dinero a sus papás para nada. A los 26 comprar su primera casa. A los 40 invertir mucho en bienes raíces en todo el mundo.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> No puso nada al respecto. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> Terminar la carrera a los 24 y vivir un tiempo con sus amigos como "roomies". A los 26 vivir con su novia. Casarse a los 30 más o menos /No sabe si a la iglesia, a lo mejor sí, se le hace padre y la fiesta y todo eso. Investigar qué utilidades tiene casarse al civil. A los 33, al mismo tiempo que se jubila, formar una familia, cuando sepa que todo está bien. Más de dos hijos no... mucho desgaste para tu pareja como mujer. 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> Que le esté yendo mal, que no sea capaz de financiar sus gustos y lujos. Que no le esté yendo bien en cuestión de pareja, que esté teniendo muchos problemas/ que jamás le vaya a pasar algo como un divorcio o esas cosas. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> Quiere viajar con sus hijos y llegar a sus casas en varias partes del mundo. A lo mejor en algún futuro irse a vivir a otro lado por temporadas y regresar porque le encanta México.
Prácticas e Instituciones 1. ITESO/ Gimnasio/ Marihuana 2. Kumón 3. Viaje a Canadá/ Perfiles de gente rica en <i>Instagram</i> / gimnasio 4. Música techno <ul style="list-style-type: none"> Tony Stark, personaje de película, millonario, genio. Kumón, fue cuando se dio cuenta que era bueno en los números. ITESO, le ha enseñado en cuestión de lenguaje empresarial... el hecho de que sea tan liberal, tan abierta, de que libre para transformar... le ha abierto mucho la mente... mucho aprendizaje y visión... En comparación de cuando entró a la carrera sus ideas están más fundamentadas. Le ha ayudado a ver la parte de negocios, los procedimientos, la organización... libres para transformar, que no sigas las estructuras que te marca la sociedad... Canadá, costumbres tan diferentes... a lo mejor en algún futuro, llegar a tener mucho dinero y así irse a vivir a otro lado. Gimnasio, estilo de vida, perfección en todos los ámbitos de la vida... Perfiles de gente rica en <i>Instagram</i>, así como ver en las redes sociales, <i>Facebook</i>, <i>Instagram</i>, ver otros tipos de vida, eso le motiva. También ver lugares... lo ha motivado a querer muchas cosas. Música techno, se conecta con los sentimientos. Marihuana le despeja la mente para pensar en cosas importantes, llegar a conclusiones... ser más realista. En algún punto si planea dejarla y consumirla a lo mejor una vez por mes. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> Desde chiquito era muy bueno construyendo cosas y le gustaban mucho los súper héroes, por eso entró a ingeniería mecánica. A los 19 años decidió administración financiera porque más que ser empleado o manejar solamente la empresa de su papá quiere tener varios negocios ... que no demanden tanto tiempo, estrés. Desde los 13 años veía a su papá con estrés: / el negocio de su papá tiene sus tiempos de que no está bien: no quedarse con un negocio. Era bueno con las matemáticas desde los 10. Se sintió muy especial por parte de las dos familias cierta responsabilidad de ser un buen ejemplo. Sus papás son los más exitosos económicamente, quiere seguir con la tendencia. Desde los 15 ha sido muy romántico, le gustan las películas románticas y las de hombres con mucho honor. Su mamá le dice que no tenga hijos, que disfrute más... ya con más dinero entonces ya tener una familia. 	Personas significativas 1. Amigos 2. Novia 3. Papás 4. Abuelo materno 5. Hermano	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> Sus amigos, él se considera líder, ha hecho planes de negocios con ellos, está empezando el negocio de vender plata con ellos. Su novia, sí quiere estar con ella en el futuro. Sus papás, a ellos quiere rendirles cuentas en un futuro, todo lo que le han enseñado, ser respetuoso, todos los hábitos son por ellos (como hacer ejercicio). Mis papás dicen "acuérdate que el dinero no llega solo, ahorita vas empezando". Su papá le ha dicho "nunca te endeudes". Su papá es muy ordenado. Su abuelo materno le da consejos: "acuérdate tienes que trabajar, la vida es así", quiere ver que se gradúe/ también su abuelita le da consejos. Su abuelito le dice mucho de que quiere verlo triunfar y exitoso en la vida. Su hermano en un futuro podría ser un buen equipo.

PERFIL #9. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #9	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Datos generales del participante Género: Masculino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Zapopan, Jalisco. Tiempo de vivir en GDL: 17 años y medio Carrera: Ciencias de la Educación Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: En el departamento de lenguas de ITESO Tiempo trabajando: 9 meses Horas de trabajo: 3 horas a la semana Vive con: Su mamá y sus tíos Religión del participante: Agnóstico Participa en actividades religiosas: Sí en actividades del Centro Universitario Ignaciano del ITESO. Tiene beca: Sí beca de excelencia y apoyo de un padrino	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 54 Edad del padre: Falleció Ocupación de la madre: Ama de casa, pero recibe un sueldo de la empresa familiar Ocupación del padre: Trabajó en una empresa de artículos de refacción Escolaridad de la madre: Lic. Diseño de Interiores Escolaridad del padre: Licenciatura cree que en comercio Religión de los padres: Católicos, su mamá más apegada Hermanos: No	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> Trabajar en alguna escuela con jóvenes. En una preparatoria. Desempeñar algo que mezcle los aspectos de la educación con la cultura y con el arte. Le gustaría emprender sus propios proyectos. Decidió estudiar educación porque quiere hacer un cambio para bien en la sociedad. “Dejar como esa semillita”, sentir que está haciendo el cambio. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> No mencionó nada al respecto.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> Hacer un posgrado en Gestión Cultural. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> Sí tiene la ilusión de tener una familia. Tener un hijo o una hija y de preferencia junto con alguien más. Un hijo, máximo 2. No tendría problema con que fueran adoptados. Todavía piensa en la idea del matrimonio, de casarse, “sería muy bonito... los momentos caseros...” /Va a depender de su pareja si se casan o no. 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> No se ve con el trabajo “Godín”, de hacer todos los días lo mismo, estar frente a una máquina... sino que sea cada día una experiencia distinta. No quiere un trabajo o una relación repetitiva, donde todo sea rutina... que pueda seguir aprendiendo... viendo cosas distintas... que siempre haya algo que se pueda hacer o descubrir. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> No especificó en dónde quisiera vivir.
Prácticas e Instituciones <ol style="list-style-type: none"> Poesía, le gusta escribir, escribe cuentos. Dibujo, le gusta bastante, dibuja más de lo que escribe. Teatro, comunicar de la mejor manera/Los jesuitas, siempre estar al servicio de los demás/ Da tutorías de inglés y de español porque le gusta la comunicación. Los juegos de mesa y juegos de rol. ¿Cómo utilizarlos en lo educativo? /Voluntariado del CUI. Profesor en una clase que ven juegos de rol. La maestra de debate, pensar en las mejores alternativas sociales /Filosofía, Sartre, esperanzador de que tú creas tu propio sentido /Paulo Freyre, educación social. <ul style="list-style-type: none"> <i>Youtube</i>. Ve cosas relacionadas con sus intereses. También aprendió inglés gracias a <i>Youtube</i>. El 90% de lo que consumo es en inglés. /Serie que se llama “BoJack Horseman”, toca temas fuertes, depresión, traumas, identidad. ITESO. Actividades, maestros, compañeros. Vio distintas áreas en las que se puede desarrollar la educación más allá de la escuela. Arte y educación. Cultura y educación. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> 17 años, en 4to semestre de prepa se fue de intercambio a Denver: “Sentí mucha independencia, regresé y dos semanas después muere mi papá”. Cuando falleció su papá reflexionó que una persona sigue existiendo en los cambios que hizo a su alrededor, por eso quiere dejar un efecto, algo para bien. Veía a sus maestros en la prepa y pensaba que se podía dar mejor las clases. En la prepa hizo exámenes de orientación vocacional, pensó: “tengo que enfocarme en algo que sienta que estoy haciendo una transformación”. Estaba decidido en irse al ITESO y descubrió Ciencias de la Educación. Su tío, hermano menor de su papá, es poeta, psicólogo, estudió psicología y da clases en la preparatoria donde él estudió. Siempre ha sido un ejemplo para él. 	Personas significativas <ol style="list-style-type: none"> Papá y mamá. Abuelos paternos / Su tío Su exnovio. Un par de profesores de la prepa/ su mejor amigo y la novia de su amigo /un amigo/ maestra de filosofía en el último año de la prepa. Profesores le daban formación ignaciana. 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> Papá: la importancia de dejar un legado después de morir. Mamá, siente la responsabilidad de cuidarla e incluirla en sus planes. De ella sacó el querer ayudar. /Sus abuelos paternos, siguen siendo súper cariñosos y amorosos entre ellos. / Su tío, ha sacado muchos gustos de él: filosofía, psicología, literatura. Su exnovio, se dio cuenta que es complicado tener una relación con un hombre. El profesor de lectura, son su ejemplo de por qué decidió estudiar educación. Sus clases no le gustaban. Un profesor de química lo hizo darse cuenta de que lo que hace que la educación funcione es la pasión que tiene el profesor. Para eso va a estudiar educación, para establecer la pasión como un requerimiento. Su amigo y la novia de su amigo siempre se comunican todo, es algo que le gusta de las relaciones de pareja /Un amigo de la secundaria intentó suicidarse, con esto vio lo cruel que puede ser la vida para algunas personas, piensa si hubiera una forma de transmitir a las personas que no se deben dar por vencidas. Profesora en la prepa encargada del equipo de debate. Profesor de la prepa había estudiado finanzas y dijo que no lo hacía feliz y se fue a dar clases de formación ignaciana.

- PERFIL #10. Participante que forma parte del prototipo 1 “Movilidad social y retribución familiar”.

PERFIL #10	Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
	<p>Género: Masculino Edad: 20 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ingeniería en Electrónica Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Empresa, se encarga de validar <i>software</i> Tiempo trabajando: 7 meses Horas de trabajo: De 3 a 6 horas o más. Vive con: Su mamá Religión del participante: Católico no practicante Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: Sí, beca de excelencia</p>	<p>Edad de la madre: 50 Edad del padre: Como 52 Ocupación de la madre: Hace licitaciones en dependencias de gobierno Ocupación del padre: Maestro en Colombia Escolaridad de la madre: Lic. Biología Escolaridad del padre: Químico fármaco biólogo. Posgrados. Religión de los padres: Católicos, no activos Hermanos: No</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir trabajando mientras termina la carrera. • Entrar a una empresa donde pueda innovar o crear cosas. • Tener un trabajo estable. • No es opción terminar y no tener trabajo. • Le gustaría irse al extranjero porque podría haber oportunidades. • A los 50 años jubilarse “ser dueño de su vida” y pasar tiempo con los hijos. • Ser una persona tan conocedora que después de jubilado le llamen para resolver algún problema de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener un trabajo bien remunerado entre los 22 y 23 años. • Invertir en la bolsa o en cetes o cosas así. • Entre los 25 y 29 comprar una casa. Antes rentar una casa o un departamento. • Tener estabilidad económica. Que lo económico no sea una limitante.
	Estudios después de la universidad	Plan de relaciones afectivas	Futuro no deseado	¿En dónde quisiera vivir?
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiar una maestría, tal vez también un doctorado. • Estudiar alemán para irse de intercambio a Alemania. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vivir solo • 28 o 29 años casarse sí le gustaría por la Iglesia, pero no lo ve como algo muy importante. • Si se puede tener dos hijos, un niño y una niña. • No tiene idea de a qué edad tener hijos • Antes de casarse vivir con esa persona 	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicarse a algo para lo que no estudié. • Llegar a un punto de mediocridad, quedarse con un trabajo seguro que no le interese. • No llegar a tener una familia. 	<p>Le gustaría irse al extranjero de intercambio, por la maestría o por oportunidades laborales.</p>
	Prácticas e Instituciones	Experiencias significativas	Personas significativas	¿Por qué son significativas?
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los videojuegos 2. Grupo juvenil en un templo 3. Teleperformance/ITESO <ul style="list-style-type: none"> • Videojuegos: su pasatiempo. • Grupo juvenil en un templo: hacía actividades de apoyo social y esto es algo que no sabe cómo, pero lo quiere retomar de alguna forma cuando trabaje en una empresa. • Teleperformance: para practicar el inglés. Las redes sociales ninguna, aprendió inglés viendo videos de <i>Youtube</i>. • ITESO: que ha podido cumplir lo que se ha propuesto, es una buena escuela, ha conocido amistades y a su novia. La libertad que hay en las pláticas, las conferencias, todo lo que hay, enfatizan el aspecto del cuidado ambiental. • Computadora. Mencionó que por querer una computadora inició su inquietud en la secundaria de armarla porque no podía comprar una y de ahí empezó su inquietud profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • A los 9 años conoció a sus abuelos paternos y en la casa de ellos vio objetos de Harvard y pensó que sería padre irse. • A los 12 a 15 años su mamá le comparte la frustración por no dedicarse a algo de su carrera. • En la secundaria la experiencia con su amigo y el papá de su amigo cuando hizo su computadora. • A los 15, 16 en tercero de secundaria una tarea de su profesor que les dejó escoger tres carreras que le llamaran la atención y el perfil del egresado, e investigó del ITESO. • En la prepa hizo una estancia de verano en el ITESO y entró a un taller de electrónica • Un compañero de trabajo en Teleperformance, le dijo que pagaban muy bien en INTEL. • Le dieron la beca para ITESO • En primer semestre de la carrera una maestra le abrió el panorama a la posibilidad de trabajar en alguna otra empresa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Su mamá 2. Su amigo/Papá/Su tía/Su novia 3. El profesor que le dejó el trabajo de las universidades/ Profesora de la universidad 4. Su exnovia/un compañero de trabajo en Teleperformance 5. Otro maestro que mencionó en la primera sesión (le ayudó a conseguir la carta para conseguir la beca en ITESO). 	<ul style="list-style-type: none"> • Su mamá siempre ha estado ahí, en las buenas y en las malas, lo ha apoyado para lograr sus metas. Ella es un ejemplo de algo que no quiere que le pase que es no ejercer su carrera. • Su amigo de la secundaria de una manera indirecta le ayudó a ver qué carrera quería estudiar/su papá en su deseo de estudiar una maestría en el extranjero/su tía le prestó dinero para la escuela/su novia, formas de amar. • Los profesores le ayudaron a orientar sus intereses profesionales y laborales. • Con su exnovia aprendió muchas cosas como que no quiere tener cuatro hijos sino dos. El compañero de Teleperformance le dijo que pagan bien en INTEL.

- PERFIL #11. Participante que forma parte del prototipo 1 “Movilidad social y retribución familiar”.

PERFIL #11	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Datos generales del participante Género: Femenino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ciencias de la Educación Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: En el casino de una amiga Tiempo trabajando: 6 meses Horas de trabajo: ---- Vive con: Sus papás y hermanos Religión del participante: Católica Participa en actividades religiosas: Misa, antes grupo de jóvenes Tiene beca: Sí, beca por papá empleado del ITESO	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 54 Edad del padre: 52 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Servicios generales en eventos en ITESO Escolaridad de la madre: Secundaria y carrera técnica en contabilidad Escolaridad del padre: Secundaria Religión de los padres: Católicos Hermanos: Dos hermanos	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> • En 8vo semestre trabajar en un kínder de auxiliar. En un kínder que son colegios también bilingües porque pagan más. • Terminar la carrera y tener un trabajo donde se pueda sostener sola. • Quiere ser maestra de prepa, “las escuelas para mí son como las semillitas, si no se trata bien la semillita la planta no va a crecer bien. Ahí no veo la parte económica, veo el ayudar”. • Le gustaría retomar su interés por la nutrición ligada con la educación. Solo es algo que le gustaría, pero no tiene un plan concreto al respecto. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> • A su familia quiere ayudarlos económicamente, “devolverles” porque ella sabe el esfuerzo que están poniendo sus papás. • Comprar un carro. • Rentar o ir viendo la posibilidad de tener una casa propia. • Si no se independiza cooperar en la casa de sus padres.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> • Meterse a cursos o certificaciones para poder clases. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> • Independizarse, tal vez vivir sola uno o dos años y si no se independiza su plan es formar una familia, juntarse si tiene alguna pareja, no casarse (todavía). • Ser mamá (de los 25 a los 30 años). No le gustaría que por su trabajo no pueda estar con su hijo. Ahí tiene un conflicto porque quiere dedicarse a su carrera, pero también le gustaría estar con sus hijos. • Le gustaría casarse, pero no le gustaría tener hijos “luego, luego”. Casarse antes de los 30, toda la vida lo ha pensado. Casarse por la iglesia. 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> • Estancarme en algún trabajo que no la haga crecer. Llegar a una rutina, hacer lo mismo. • No cumplir lo que tiene planeado, que las expectativas que tiene no se cumplan. Que no se dedique a lo que estudió, le frustraría demasiado. • No encontrar trabajo. Que en un trabajo no pueda aplicar lo que aprendió en la universidad, que tenga que hacer otra cosa totalmente diferente. • No poder tener una familia, no poder independizarse. • No le gustaría que por tener todo planeado sus expectativas solas “la hundan” porque que en 10 años no esté haciendo eso, tener la sensación de “desperdié”. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> • No mencionó algo al respecto.
Prácticas e Instituciones <ol style="list-style-type: none"> 1. Danza árabe, en el área personal, bailar es muy importante para ella/ la música, toca el ukelele y un poco guitarra, quiere aprender a tocar piano, quiere seguir y cuando tenga hijos comprarles algún instrumento/ <i>Youtube</i>: videos de todo tipo, más de música, aprendió a tocar más guitarra y el ukelele. 2. Recuerdos guardados, objetos de los lugares, “cuando sea viejita” si tiene nietos enseñárselos / Preparatoria etapa favorita, encontró amistades, conexión con la música/ ITESO, su casa (ahí vivió su mamá de niña, trabaja ahí su papá, va desde recién nacida), su escuela. Se ha dado “chansa” de conocer lo comunitario y le ha gustado. 3. Materiales de papelería que en la primaria le llamaban la atención y lo relaciona con su deseo de ser maestra. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> • Como a los 9 o 10 años decía “yo quiero ser maestra, quiero estar en un salón, tener a mis alumnos, ayudarlos”. • El semestre pasado tuvo un problema con los ovarios y ahí se dio cuenta que sí quiere ser mamá. • En la universidad compañeros les platican “yo fui a Europa, a Canadá” de ahí viene la inquietud de viajar. • Su hermana tomó cursos... yo también quiero hacerlo. • Casarse- lo relaciona con que veía novelas con su mamá, también con que sus primos se casaron y ella iba a muchas bodas. • Viajar por películas como “la sirenita”, jugaba con su hermana a que viajaban, desde los 6 años. Con sus papás viajaban al pueblo • La maestra de la secundaria, le encantaba como daba las clases (13 años) / le fascinaba el club de oratoria, estar como maestra ese día. • Le interesaba la nutrición porque estaba gordita. 	Personas significativas <ol style="list-style-type: none"> 1. Su hermana y su papá. 2. Maestra de la universidad /sus amigos/ su novio / su exnovio 3. La maestra de la secundaria/ su mamá 4. Un profesor de la universidad/ su hermano 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> • Su hermana es su ejemplo, cómo se organiza, cómo va creciendo laboralmente como persona. Lo adaptó a ella para ser un poco más organizada en el área profesional / Su papá es un ejemplo para ella, gracias a él puede ser lo que ella quiere ser. Le da los medios. • Su maestra de la universidad, le gusta mucho su estilo le encantaría que cuando ella trabaje tenga ese tipo de perfil / Sus amigos, con ellos quiere viajar, vivir juntos. Otra amiga es la que más le metió la espinita de viajar / su novio tiene metas diferentes a ella en lo laboral / su exnovio le hablaba de la universidad y se le hacía ¡Guau!, le ayudaba a ver más allá. • La maestra de la secundaria, le gustaban sus clases, decía: “yo quiero ser como esa maestra” / su mamá, no la ha apoyado en el área profesional, pero le dice “tú échale ganas”. • Más alejado, un profesor que la puso a dudar cuando le dijo: “¿te has planteado esta carrera realmente?” / Su hermano, representa un ejemplo de lo que no quiere hacer, porque por ejemplo, no terminó una carrera.

PERFIL #12. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #12	Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
	<p>Género: Femenino Edad: 22 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ingeniería en Biotecnología Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: En el ITESO, en Servicios Escolares Tiempo trabajando: 2 años Horas de trabajo: Es por temporadas, a veces 5 horas al día. Vive con: Sus papás y su hermano Religión del participante: Católica pero hay cosas en los que no está de acuerdo Participa en actividades religiosas: Sí, misa Tiene beca: Sí, beca por papá empleado del ITESO</p>	<p>Edad de la madre: 51 Edad del padre: 53 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Trabaja en ITESO Escolaridad de la madre: Ingeniería Industrial Escolaridad del padre: Ingeniería Electrónica, Maestría en Admno. Religión de los padres: Católica Hermanos: Uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar en investigación o en una empresa relacionada con biotecnología. Le gustaría innovar para hacer mejoras en los cuidados de los pacientes. Si no le gusta seguir en investigación, formar una empresa o productos relacionados al área médica, a los hospitales. 	<ul style="list-style-type: none"> No mencionó nada respecto a este ámbito.
	<p>Estudios después de la universidad</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudiar una maestría, ahorita tiene dos opciones, las dos están en el extranjero. El próximo semestre se irá de intercambio a Canadá y ahí es una opción para maestría. Terminaría a los 26 y ahí vería para estudiar un doctorado. Y después tal vez otro doctorado, pero eso no le gustaría mucho, y trabajar en investigación. 	<p>Plan de relaciones afectivas</p> <ul style="list-style-type: none"> A los 30 años le gustaría casarse y a los 32 tener hijos (los hijos pueden ser un límite en su trabajo por eso quiere terminar antes todos sus estudios). Se ve con dos hijos. 	<p>Futuro no deseado</p> <ul style="list-style-type: none"> No le gustaría salir de la universidad y no tener planes, no saber le genera estrés. No le gustaría acabar en una industria o trabajo en donde no pueda aprender, se quedaría estancada, que sea repetitivo. No le gustaría trabajar todo el día y nada más llegar a dormir y que sea algo que no le guste porque si le gusta no sería tanto sacrificio. No le gustaría que el trabajo le limite a tener tiempo con amistades y su pareja. No le gustaría estar como su mamá que se dedica a los hijos y luego crecen y ya y generas una codependencia. 	<p>¿En dónde quisiera vivir?</p> <ul style="list-style-type: none"> Le gustaría irse al extranjero porque de su carrera son pocos los contratados en México. Pero también no sabe si sería capaz de separarse de su familia por estar allá.
	<p>Prácticas e Instituciones</p> <ol style="list-style-type: none"> ITESO Juguete: El laboratorio de “Mi Alegría” El hospital, la operaron de tres hernias Karate y <i>ballet</i> Empresa donde trabajó. <ul style="list-style-type: none"> ITESO: creció en ITESO. Esta escuela da la mano a los demás, apoya a la sociedad, a los que tienen menos recursos. Ella quiere tener una empresa o ejercer en una con la ideología de ayudar. Con el laboratorio Mi Alegría le gustaba experimentar El hospital, hacer modificaciones para que sea menos dolorosos los procedimientos. Karate y <i>ballet</i>, en ambos necesitas disciplina. En la empresa donde trabajó vio que no todas las empresas buscan generar ingresos sino aportar a la sociedad. 	<p>Experiencias significativas</p> <ul style="list-style-type: none"> Una relación muy cercana con su abuela materna y a los 13 años su abuela recayó en su salud y fue un evento fuerte como resistía a todo lo que le hacían, aparatos no amigables para los enfermos. A los 16 años muere su abuela y no pudo entrar al hospital. A los 16 se fue al extranjero y tuvo un panorama distinto y pensó en irse al extranjero. A los 17 ovarios poliquísticos y averiguó que muchas mujeres los tienen, se preguntó: “¿por qué no hay cosas que puedan ayudar al dolor?” A los 19 trabajó dando clases de inglés y se dio cuenta que no quería estar como la señora en la forma cómo manejaba el negocio, que hacía tranzas y estaba estacionada en lo mismo. Conoció a su novio y él hace prueba de fármacos, ella pensó que tal vez ella también se va al área médica o al área vegetal, microalgas. Hubo un tiempo que se encargaba de cuidar a su hermano y dijo "hijos no", pero piensa que “es diferente ya estar más grande y saber manejar un hijo cuando ya recorriste lo que quisiste”. 	<p>Personas significativas</p> <ol style="list-style-type: none"> Su abuela materna/su novio Su papá/su tía materna/amiga de la infancia/la mamá de su novio Su mamá /su abuelo paterno / su abuelo materno/su amiga de la universidad 	<p>¿Por qué son significativas?</p> <ul style="list-style-type: none"> La enfermedad de su abuela la hizo ver las cosas que quería mejorar para que no le pasen a nadie/a su novio le encanta la ciencia y ella quiere que le guste su área de la misma manera. Su papá le apoyaba diciéndole que las actividades no solo eran de hombres, videojuegos o la ciencia/ su tía la ha apoyado mucho, es muy independiente/su amiga de la infancia la inspira, es muy movida/la mamá de su novio, la inspira en lo laboral y en lo sentimental, es un ejemplo de cómo esto se puede combinar. Su mamá, es lo que no quisiera ser. Se dedicó a los hijos, no buscó trabajos, no buscaba crecer. Fue la que menos la animó a estudiar su carrera. Ella es más “del área de machismo”, le dice que su hermano va a tener mejor puesto/ su abuelo paterno se iba cambiando de trabajo, nada estable, no le gusta ese patrón/su abuelo materno muy trabajador y no se detiene, sigue trabajando en derecho/su amiga de la universidad se emociona por la ciencia.

PERFIL #13. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #13	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Datos generales del participante Género: Masculino Edad: 22 años Lugar de nacimiento: Guadalajara Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ingeniería en Sistemas Computacionales Semestre: 8vo. ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Como becario en IBM Tiempo trabajando: 8 meses Horas de trabajo: De 4 a 8 horas diarias Vive con: Sus papás y hermanos Religión del participante: Católico por papel, no profesa Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: Sí y también crédito	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: Cree que 49 Edad del padre: 52 o 53 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Área de ventas en paquetería Escolaridad de la madre: Lic. En Computación área Admno. Escolaridad del padre: Ingeniería Electrónica. Religión de los padres: Católicos Hermanos: Dos hermanos	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> • Irse de intercambio a Japón para trabajar en IBM ya sea con beca de estudiante o, una vez egresado, como trabajador. • Salir de la carrera y terminar de pagar la carrera, máximo en 5 años y en cuanto quede pagada “a la fuga” (se va a otro país). • Trabajar de manera remota para poder trabajar desde varios países. • No quedarse de programador sino ir ascendiendo, pero tampoco llegar a puestos más altos porque le consumirían demasiado tiempo. En una empresa tecnológica. • Otra opción sería emprender algo, pero le va a consumir mucho tiempo, lo haría mientras se estabiliza. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> • Ahorrar tanto para su retiro como para tener para viajes o cosas así. Decirles a sus hijos: “nos vamos al bosque” y poder irse. • Más que ser millonario quiere generar muchas experiencias.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> • No comentó nada. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> • Le gustaría poder compartir con una pareja, viajar por el mundo con alguien más. • Sí se ve con una familia y le gustaría tener una hija y tal vez un hijo. Dos o tres hijos. Tiene la polémica de que no quiere hijos a corta edad, pero tampoco le agrada tenerlos a los 40. Pero si tiene hijos antes le cortan “flexibilidad”. • Le gustaría un tiempo de su vida tener una pareja que sea semipolígama o polígama. • No sabe si casarse porque es muy buena protección y buen seguro, da beneficios. No podría decir ahorita que sí se va a casar o solo vivir en pareja. 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> • No se ve siendo “<i>workalcoholic</i>”. • No quisiera terminar la carrera y quedarse unos 5 o 10 años aquí porque luego se le haría más difícil salir del país porque empezaría a adquirir compromisos. • No se ve haciendo una actividad monótona donde no puedes explotar la creatividad o un razonamiento lógico. • No se ve haciendo cosas que no le puedan llenar/ conformarse con la vida aquí/ no estar estancado en tu vida, que tu vida es el trabajo y ya. • En pareja estar forzando que funcione algo que ambos vemos que no funciona, enfrascado en una relación tóxica. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> • Siempre ha tenido los planes de irse del país, a Alemania, Canadá, Japón, Rusia, porque la calidad de vida es superior, tanto en valores como en salarios.
Prácticas e Instituciones <ol style="list-style-type: none"> 1. Diálogos, charlas. 2. Canal de <i>Youtube</i> “<i>Smart every day</i>” /caminatas/patinar longboard/bailar. 3. Canal de <i>Youtube</i> “<i>Yes theory</i>”/ nadar/juegos de mesa/ping pong/billar/boliche. <ul style="list-style-type: none"> • Son actividades que lo inspiran a seguir aprendiendo y algunas actividades que le gustaría seguir haciendo cuando viaje. • El ITESO: Le gusta que varios maestros enfocan el estudio a la parte real/ el ambiente del ITESO, relajado/ gran cantidad de opciones y actividades/ entró a brigada de la salud/ habló de ser privilegiados en ITESO. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> • Influencia de su tío y su papá. Su abuelo fomentó que su papá y su tío se fueran a otros países de intercambio. Su tío vive cerca de Rusia. Su papá y su tío están viendo la manera de irse a vivir a Canadá. • Desde pequeño le encanta la tecnología por programas que veía/Su papá es ingeniero electrónico y había componentes en la casa y él las agarraba para jugar/un juego de química y hacía experimentos. • En la prepa un concurso de programación su equipo quedó en 2do lugar. • Teleperformance fue muy buen lugar para practicar inglés, a parte escuchaba a su papá hablando inglés/ en la secundaria lo metieron a una escuela “Mundo bilingüe”. • Ha estado rodeado de gente que no le tiene miedo al compromiso con su pareja (sus abuelos, sus papás), ha visto detalles de su papá con su abuela materna, quisiera algo similar. 	Personas significativas <ol style="list-style-type: none"> 1. Su papá y su mamá/sus hermanos/una señora que es como una abuela/su amigo de la secundaria /su amigo del trabajo anterior/ su amigo de la prepa. 2. Un amigo reciente del trabajo/ otro amigo 3. Sus primos /su gerente /un maestro de la prepa/un exalumno/un profesor del ITESO 	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> • Su papá es muy dedicado, ha buscado prepararse y aprender nuevas cosas, ambos le han enseñado el valor del trabajo. Su mamá es muy organizada, le enseñaron a echarle ganas y trabajar para conseguir las cosas. • Su hermano de en medio es muy dedicado a sus estudios y le gustaría ser un poquito como él. • Una señora que es como su abuela, con ella ha tenido varias pláticas, le ayudó a entender que las tareas eran una responsabilidad y a ya no odiarlas. • Su amigo busca superarse, lo inspira, busca apoyar a la gente. Otro amigo también le gustaría tener proyectos con él. • Otros amigos con quienes quisiera seguir la amistad. • Su amigo del trabajo lo inspira en lo laboral/Otro amigo lo inspira en la cuestión artística. • Su gerente es exalumna de ITESO y le gusta cómo lleva las cosas y la interacción laboral. • A un profesor de la prepa le admira la dedicación a las misiones y el apoyo a todos/ A un exalumno de la prepa donde estuvo que estando en la universidad seguía participando en misiones. • El profesor de ITESO a buscar nuevas perspectivas y cuestionarse, descubrió también el baile del <i>swing</i>.

PERFIL #14. Participante que forma parte del prototipo 2 “Trabajar haciendo énfasis en la importancia de generar dinero y/o riqueza”.

PERFIL #14			
Datos generales del participante	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
<p>Género: Masculino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Zapopan, Jalisco. Tiempo de vivir en GDL: 18 años Carrera: Comercio y Negocios Globales Semestre: 6to. ¿Trabaja?: Está por empezar ¿En dónde?: Empresa distribuidora de material quirúrgico Tiempo trabajando: Apenas empezará Horas de trabajo: De 4 a 6 horas diarias Vive con: Sus papás y hermano Religión del participante: Católico, no practicante Participa en actividades religiosas: A veces va a misa en ITESO Tiene beca: Beca por hermanos y por ser hijo de egresado</p>	<p>Edad de la madre: 53 Edad del padre: 56 Ocupación de la madre: Ama de casa Ocupación del padre: Contador Público Escolaridad de la madre: Lic. En Psicología Escolaridad del padre: Lic. En Contaduría y Maestría en Admno. Religión de los padres: Católicos, no practicantes. Hermanos: Uno</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar máximo dos años para adquirir experiencia y hacer un poco de dinero e independizarme. Durante sus años sabáticos lavar platos o si trabaja en producción en lo que sea. Si hace la maestría en Europa quedarse allá a ejercer lo que estudió o venir a México y conseguir muy buen trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Espera tener unos cuantos millones de pesos mexicanos para cuando llegue a su maestría. Comprarse una buena casa y no tardar veinte años en pagarla. Si tiene hijos quisiera que sus hijos tuvieran lo mejor y por ejemplo que puedan ir a una universidad privada como el ITESO.
Estudios después de la universidad	Plan de relaciones afectivas	Futuro no deseado	¿En dónde quisiera vivir?
<ul style="list-style-type: none"> Hacer una maestría en Europa. La maestría le abriría el panorama (opciones de trabajo), sea México, allá donde sea. Quizá Finanzas, el comercio, logística, tratados, algo así. 	<ul style="list-style-type: none"> Dejar su casa a los dos años de salir de la carrera. Entre los 25 y los 30 una pareja y si quisiera tener una familia. No sabe cuántos hijos: “si es 1 es 1, si son 3 son 3, si son 5 son 5 hijos”. En algún punto quizá sí se case, pero cree más en la unión libre. En si se casa o no influiría mucho lo que su novia quisiera. Entre los 28 y 32 vivir con alguien. 	<ul style="list-style-type: none"> No quiere salir de la universidad y ganar 10 mil pesos. Para nada quiere eso. No quiere tener un sueldo “mediocre”. Sobre la parte de quedarse en Guadalajara dice que se aburrió ya de Guadalajara y no hay nada aquí por conocer. No le gusta la soledad, no le gustaría para nada. Dice: “que no importa todo lo que hayas hecho al final del día llegas a donde vivas y estés solo, solo, solo”, eso no le gustaría. 	<ul style="list-style-type: none"> Si se enamora de un país o encuentra allá el amor ya no volver a México. Antes de volver a México preferiría irse a E.U. o Canadá. Pero de preferencia quiere vivir en otro país.
Prácticas e Instituciones	Experiencias significativas	Personas significativas	¿Por qué son significativas?
<ol style="list-style-type: none"> Socializar Su peluche ITESO Prepa Pasatiempos (leer, salir, correr, marihuana, cine) <ul style="list-style-type: none"> Lo más importante socializar, prefiere estar acompañado. Su peluche se llama Pipo, ha estado con él desde pequeño/ ITESO: hay de todo, hay diversidad, gente muy diferente a mí, las clases le gustan, los talleres que dan sin costo. Ser del ITESO le puede ayudar a tener un mejor trabajo. Prepa, por sus amigos. Aficiones, leer, salir, correr, aunque no lo practica mucho/ le gusta mucho adentrarse en sus pensamientos, hacerse ilusiones/ la marihuana la usa para relajarse, para reflexionar, más consciente. Sí quiere seguir con el consumo en el futuro de manera ocasional. No le gustan las redes sociales, no hay privacidad. Tiene <i>Facebook</i>, <i>Instagram</i>, <i>WhatsApp</i>, el <i>Face</i> y el <i>Instagram</i> son de las fuertes. <i>Twitter</i> muy a veces se mete. Ve las fotos en <i>Instagram</i> y dice qué padre algún día tendré una foto así. En <i>Facebook</i> se entera de noticias. Al cine dos películas a la semana. Películas como “<i>Interstellar</i>”, “<i>Midway</i>”, películas de guerra, de marcar diferencia, de estrategia. Dice que lo que le llama de esas películas es admiración, reconocimiento, misiones. “<i>Tarzán</i>” y “<i>El libro de la selva</i>”. “<i>Piratas del Caribe</i>” por la aventura. 	<ul style="list-style-type: none"> De pequeño era un niño muy bonito y se lo decían... como que le gustaba eso de la atención y dice que se le quedó ese gusto. De sus 13 a sus 15 vivió en E.U. comprendió porque verdaderamente es un sueño americano: “todo lo que puedes hacer”, “puedes dar a ti y a tu familia”, “supe lo que es ganar dinero”. Se fue a Canadá en el 2019, conocer personas de otras nacionalidades, llegar a una ciudad y empezar de cero, todos los que conoció son muy buenos, hermandad entre ellos, se apoyan. Viajó a Europa con amigos saliendo de la prepa, tenía 18 años. Desde su infancia ha sido un soñador. De pequeño quería ser explorador, ser futbolista. La idea de la pareja: sale el estereotipo, también es algo que quiere dice que tal vez por ver a los demás. La idea de la maestría desde pequeño porque su papá tuvo una maestría y porque quiere reconocimiento. 	<ol style="list-style-type: none"> Mamá /familiares. Amistades cercanas/ exnovia. 	<ul style="list-style-type: none"> Mamá “porque es la mamá y todo sabemos lo que es la mamá”, de sus planes le dice ojalá que todo te salga bien, échale ganas. Familiares: abuela materna, dos hermanos de mi papá que son solteros, uno tuvo la vida más o menos como yo quiero mi vida. Una hermana de mi mamá que es mi madrina que le compraba lo que no le compraban sus papás. Amistades cercanas, su mejor amigo, otro buen amigo, otro amigo, una exnovia. Con sus dos amigos más cercanos viajó a Europa y con ellos tiene los planes de irse a Australia o Nueva Zelanda, tienen los mismos planes que él. Con su exnovia aprendió varias cosas del amor.

PERFIL #15. Participante que forma parte del prototipo 3 “Trabajar para el impacto social”.

PERFIL #15	Datos generales de la familia del participante	Plan laboral	Plan económico
Datos generales del participante Género: Masculino Edad: 21 años Lugar de nacimiento: Zapopan, Jalisco Tiempo de vivir en GDL: Toda su vida Carrera: Ing. En Seguridad Informática y Redes Semestre: 6to. aproximadamente ¿Trabaja?: Sí ¿En dónde?: Con sus papás en el negocio familiar Tiempo trabajando: Más de tres años Horas de trabajo: No tiene horario fijo Vive con: Papás Religión del participante: Ninguna Participa en actividades religiosas: No Tiene beca: No (ya no)	Datos generales de la familia del participante Edad de la madre: 56 Edad del padre: 57 Ocupación de la madre: Negocio familiar distribuidores de equipo industrial Ocupación del padre: Negocio familiar distribuidores de equipo Industrial Escolaridad de la madre: Administración de empresas Escolaridad del padre: Administración de empresas Religión de los padres: Ninguna, su papá de repente sí tiene Hermanos: 2 hermanos	Plan laboral <ul style="list-style-type: none"> • Ante de terminar la carrera, a los 22 años, hacer <i>networking</i> para empezar a trabajar por su cuenta. • Otra opción es buscar trabajo de becario para ganar experiencia. • Dedicarle 4 años a trabajar en alguna empresa como INTEL. • Después de agarrar experiencia en la empresa ofrecer sus servicios como alguien independiente. Hacer algo más disruptivo. Nota: Hace énfasis de su interés por no poner al dinero por encima de las personas. 	Plan económico <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en lo ingenieril en una empresa y cuando ya tenga estabilidad económica meterme más de lleno a esa parte social. Relacionar la ingeniería con lo social.
Estudios después de la universidad <ul style="list-style-type: none"> • Es importante estarse actualizando, no dejar de estudiar. Tomar capacitaciones en la empresa donde trabaje. 	Plan de relaciones afectivas <ul style="list-style-type: none"> • Con su novia sí se ve a futuro... Tiene una postura de no tener hijos para no traer más personas al mundo, sino en todo caso adoptar. No se niegan a la posibilidad él y su novia, pero no está en sus planes. • Vivir juntos sí lo han platicado, pero dependiendo del ámbito laboral. Lo han platicado: “No voy a rechazar una oferta laboral por mi pareja”. No creen que sea necesario el matrimonio y legalmente sí, “si te conviene”. 	Futuro no deseado <ul style="list-style-type: none"> • No se ve trabajando en una empresa muchos años, a veces es poco ético el trabajo que hacen, son empresas muy grandes y con mucho poder, no van con la visión que él tiene. • No le gustaría que la gente o su pareja sienta que no es genuina su interacción/ Cerrarse a la monogamia dejando fuera la posibilidad de tener otro tipo de experiencias. • Sentir que está en una empresa nada más por la paga/No ser cómplice de cosas que no le parecen correctas. • No le gustaría tener un jefe que no tiene perspectiva o que no esté abierto al diálogo. 	¿En dónde quisiera vivir? <ul style="list-style-type: none"> • No hace comentarios al respecto.
Prácticas e Instituciones 1. Música/Taekwondo/ITESO/La empresa de la familia 2. Audífonos/Celular/Consolas de videojuegos /bicicleta/ gimnasio/la cocina <ul style="list-style-type: none"> • La música ha estado muy presente para canalizar emociones /Los videojuegos en su infancia estuvieron muy presentes, hizo amistades en línea. Le gustaría una consola en su casa y jugar como pasatiempo / El celular es una computadora pequeña y le da muchos usos. Busca ideas de posibles cosas por vender. • Taekwondo en la prepa y un profesor muy disciplinado y recto y ahí conoció a su novia. Y se puso más metas, actividades fuera de la escuela. De ahí el uso de la bici y el gimnasio. • La empresa de su familia es una interacción distinta verlos en el trabajo que en casa. Aprendizajes de la gente que trabaja. • La cocina le gusta hacer postres, pensó en estudiar gastronomía, pero después no. • El ITESO ha influido en promover un estilo de vida más activo, sano. Con todas las actividades que ofrece/ Hay muchos espacios de esparcimiento/ El pasto, los jardines, muy bien cuidados/ es alegre estar en un lugar con mucha naturaleza/ los espacios limpios / profesores que le cambian la perspectiva, necesitas de otras personas... trabajar en equipo. 	Experiencias significativas <ul style="list-style-type: none"> • Desde la primaria fue viendo lo de las diferencias de clase. Tenía menos recursos económicos que la de otros compañeros de la escuela. • En tercero de kínder a una escuela y estuvo ahí hasta la prepa, hubo mucha libertad de pensamiento y de cuestionamiento. En la prepa empezó a ver que hay un modelo económico, los temas sociales. Lo marcó un profesor que habla de la justicia y de empresas muy grandes que dan salarios malos. • Esto se ha reforzado con sus amigos de Audiovisuales, Periodismo y su hermana también es muy feminista y con ella hablan de esos temas. También con su novia habla de ese tema de las diferencias sociales. • Ha tomado clases en ITESO de otras carreras, como Laboratorio Social 1 y 2 y los temas sociales le interesan. 	Personas significativas 1. Sus amigos/ Otro amigo que es su vecino /Su hermana y su mamá/ su novia. 2. De la parte laboral puso a dos profesores de su carrera/su papá y su hermano/un amigo/la mamá de su novia.	¿Por qué son significativas? <ul style="list-style-type: none"> • Un amigo, tenerlo presente para saber cómo se lleva la vida política, la vida pública. • Su hermana es un ejemplo de cómo llevar la parte profesional y emocional. Su mamá también busca lo correcto, luchan por ejemplo por el feminismo. Tiene mucha inteligencia emocional. • Su novia lo ayudó en su autoestima, en cómo se viste, en sentirse querido. • De los profesores, ve cómo se relacionan con los alumnos, en una empresa le gustaría dar el trato que sus profesores dan. Un ambiente laboral agradable. Sí hay ejemplos de gente que trata de hacer las cosas más éticas, más balanceada. • Su hermano un apoyo, con él platica de sus intereses laborales. Su papá, se queda en la zona de confort, es muy bueno, pero ahí se queda. • Su amigo he aprendido cosas de él, sobre el transporte público, cómo moverse aún con poco dinero. • La mamá de su novia, la tiene presente de una manera más bien negativa respecto a cómo llevar las cosas con ella.