

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

CONDICIONES LABORALES QUE REPERCUTEN EN LA PERMANENCIA DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS EN MÉRIDA YUCATÁN

WORKING CONDITIONS THAT IMPACT ON THE PERMANENCE OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS IN MÉRIDA YUCATÁN

Nota: Foto de Marvin Meyer en Unsplash

REVISTA OJELT
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA
ISSN: En trámite . Volumen 2. Número 3, 2023.

Yuredmy Gisell Cisneros-Rosado¹
yuredmy.cisneros.rosado@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-0990-2021>

América del Rosario Maury-Sandoval¹
america.sandoval.31@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-3952-4421>

Yessica Lara-Nahuat¹
yessicalaranahuat@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-5567-6547>

Lirio Alejandra Puc-Valle¹
liriopucvalle@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-9571-8978>

Itzel de la Cruz Pérez-González¹
itzelperezglez@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-5532-6109>

¹ Técnico Superior Universitario en Administración Área Capital Humano. Estudiante de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano. Universidad Tecnológica Metropolitana.

RESUMEN

El presente estudio señala aspectos que tanto de manera general como específica han influido en el rango de tiempo que permanece el universitario dentro de un ambiente laboral. El objetivo fue identificar la incidencia del modelo educativo y las actividades laborales en los estudiantes de nivel superior para la permanencia dentro en un escenario empresarial u organizacional. La metodología llevada a cabo fue la aplicación de una entrevista estructurada aplicada a treinta jóvenes cuyas edades van de los 18 a 29 años, que sin importar el sexo sean pertenecientes a las instituciones de la Universidad Tecnológica Metropolitana, Instituto Tecnológico de Mérida y Universidad Autónoma de Yucatán. A través de todo esto se obtuvieron resultados como que uno de los mayores motivos de comenzar a trabajar es por la necesidad económica y seguido de esta, la experiencia laboral, por otra parte, se identificó que independientemente de cuál sea el modelo educativo este repercute en la contratación, así como también, otro factor que interviene en la permanencia son las prestaciones correspondientes de la ley. En conjunto se determinó que los factores provienen de distintas áreas, desde lo que ofrece la empresa, lo que les brinda la universidad y las condiciones de vida personal.

Palabras Clave: Trabajo, Estudio, Condición de trabajo, Juventud.

ABSTRACT

The present study found those aspects that both in a general and specific way have influenced the range of time that the university student remains in a work environment. The objective was to identify the incidence of the educational model and work activities in higher education students for their permanence in a business or organizational setting. The methodology carried out was the application of a structured interview applied to thirty young people whose ages range from 18 to 29 years old, regardless of sex, belonging to the UTM, TEC and UADY universities. Through all this we obtained results such as that one of the main reasons for starting to work is the economic need and followed by work experience, on the other hand, it was identified that regardless of what the educational model this affects the hiring, as well as another factor involved in the permanence are the corresponding benefits of the law. Overall, it was determined that the factors come from different areas, from what the company offers, what the university offers and the personal living conditions.

Key words: Work, Study, Working conditions, Youth.

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema.

Hablar de la permanencia de los trabajadores en las empresas es hablar de varios factores, es decir, entender por qué las personas que laboran en las organizaciones toman la decisión de irse o permanecer muchos años, va más allá de una simple decisión, para que suceda, influyen factores como: el clima laboral, los tratos de los empleados, así como la experiencia que las personas van adquiriendo a lo largo de su vida.

Hablando en el contexto mundial existen muchas investigaciones que hablan a cerca de las razones por las cuales los jóvenes universitarios pueden durar muchos años en una organización o por el contrario prescindir de su puesto laboral.

A nivel mundial los jóvenes buscan un trabajo que esté acorde a su nivel de formación y mediante este obtendrán la satisfacción laboral por el empleo, lo que hoy en día se busca en un trabajo es que las condiciones laborales sean buenas, lo anterior refiere al tipo de jornada, las prestaciones, así como el nivel de ingreso, lo que propicia la determinación de la satisfacción, en el que se pueda establecer una relación entre la calidad de las condiciones del trabajo y la satisfacción laboral (Vallejo-Martín, 2018).

Particularmente en algunos continentes se presentan situaciones que alertan las condiciones en las que los jóvenes y personas adultas permanecen laborando, un claro ejemplo sería el que se menciona a continuación:

En Europa, el principal problema por el cual se discute la permanencia de los empleados en las empresas es que, en su mayoría, los contratos suelen ser por un tiempo determinado o temporal, ofreciendo un sueldo bajo y ninguna prestación que resguarde la seguridad del empleado, por lo que las condiciones de trabajo que ofrecen dichas empresas son consideradas deficientes pues no cuentan con los recursos necesarios para poder contratar de manera formal a sus empleados (Bayón y Arenas, 2019).

Sin embargo, no sólo en países extranjeros existen estos tipos de problemas. En Latinoamérica se presentan situaciones similares, a estos se les llega a conocer de manera diferente o más bien las personas le dan un sentido distinto.

Los cambios en Latinoamérica son inminentes y no se puede parar por lo que la educación universitaria de los jóvenes debe de ir cambiando junto con ello, modificando el plan de estudios, siendo que es la base para el sector laboral. De igual forma, los vínculos en la sociedad son punto clave para que los egresados que empiezan a trabajar necesitan de ello, y un vínculo que les ayuda es su universidad. (Panaia, 2022)

El avance tecnológico y sus aportaciones que les ha dado a las empresas igual ha

llegado con ello la violencia digital, una condición de trabajo poco ético, en donde el área de Capital Humano debe de ponerle un alto si llega a pasar en la empresa. (Laboy, et al., 2021).

Uno de los datos alarmantes es que la explotación laboral y peor pagada está presente en México, el problema por el cual los jóvenes pasan en cualquier parte del mundo y el país mexicano no es la excepción.

En México existen miles de personas que ingresan al campo laboral, sin embargo, un gran porcentaje de esta población labora en condiciones poco favorables, como, por ejemplo, no se les otorga un contrato oficial, ausencia de un pago justo, así como beneficios en materia de seguridad laboral y prestaciones que marca la ley, como el derecho a recibir atención médica o salud por instancias públicas lo cual genera un descontento por parte del trabajador (Martínez-Licerio, et al., 2019).

En México, para la generación actual de los jóvenes denominada Millennials, se identifica la falta de tolerancia y la autoridad fuerte como una causa del abandono de sus empleos, es decir, que no logran mirar de manera positiva la exigencia y el exceso de actividades laborales por lo que optan por dejar su puesto. (Karsh y Templin, 2013, como se citó en Pérez, et al., 2020).

En Yucatán el impacto del trato que los jefes o gerentes le dan a los empleados repercute de manera alarmante en su permanencia, es decir, un gran número de trabajadores se siente excluido o no logra tener el vínculo de permanencia por lo cual decide abandonar su puesto.

El de ausentismo, la falta de productividad y la rotación, se debe a uno de los factores que alteran la estabilidad laboral, es decir, los jóvenes universitarios, aunque tienen un mejor acceso a oportunidades laborales, existe carencia de compromiso, niveles de exigencias y altas expectativas por parte de ellos. (Leyva-Morales, et al., 2016)

Burgos y Porras (2019) comentan que es verdad que los estudios ayudan al individuo a enfrentar el mercado laboral, sin embargo, no garantiza su éxito o permanencia laboral, esto se debe a diferentes razones, entre ellas, la insatisfacción, esta generación prioriza su bienestar mental y cuando algo le causa descontento procura alejarse y evita confrontar el agobio, hartazgo o frustración, pero esto igual depende de las condiciones laborales que afectan a grandes rasgos el rendimiento del trabajador, lo que provoca tomar actitudes que perjudiquen a sus resultados o peor aún el abandono de la organización.

Otro aspecto que altera la permanencia de los jóvenes en su trabajo es el contenido de este y sus salarios, tal parece que el esfuerzo que tuvieron a lo largo de su educación y preparación académica no es valorado, y muchos consideran que la recompensa no corresponde con los resultados obtenidos de su trabajo realizado; además que, las empresas reflejan la poca probabilidad de promoción a sus empleados.

Pregunta general

- ¿Cuáles son los factores académicos y laborales que impactan en los Jóvenes universitarios de la ciudad de Mérida Yucatán que se encuentran laborando actualmente?

Preguntas en específicas

- ¿Qué cantidad de jóvenes universitarios de la ciudad de Mérida, Yucatán se encuentran laborando actualmente?

- ¿De qué manera repercute el modelo educativo de las universidades de la ciudad de Mérida en la permanencia de los jóvenes en una organización u empresa?

- ¿Qué factores influyen para que los estudiantes de nivel superior decidan permanecer en la empresa durante su formación académica?

Objetivo general

- Identificar los factores académicos y laborales que impactan a los estudiantes de nivel superior para la permanencia dentro de un escenario empresarial u organizacional.

Objetivos específicos

- Identificar la cantidad de los estudiantes de nivel superior de Mérida que se encuentran trabajando actualmente.

- Evaluar el impacto del modelo educativo en la contratación de los jóvenes universitarios en las organizaciones

- Analizar los factores internos de la organización que influyen en la permanencia de los jóvenes universitarios de Mérida

Justificación

Las condiciones de trabajo influyen en la permanencia de los trabajadores en sus empleos, por lo que es importante que las empresas consideren mejorar aspectos dentro de ellas, tanto en los espacios de trabajo como en sus empleados.

En Europa, las condiciones de trabajo son muy relevantes en la percepción o valoración general que el colaborador tiene sobre su trabajo, refiriéndose a aspectos como la estabilidad en su puesto, la jornada laboral, la posibilidad de ascender de puesto tras cumplir o tener lo necesario para cumplir las expectativas del trabajo, así como las prestaciones, entre otros. (Sánchez-Sellero, 2016)

La seguridad social en el ámbito profesional es un rubro que no se debe pasar por alto, ya que, siendo los trabajadores clave para que la empresa funcione, que se encuentren en buenas condiciones física y mentalmente es un punto a favor, lo anterior no se consideraba y muchas empresas en Latinoamérica no brindaban coberturas completas en servicios médicos para los empleados. Pero a raíz de los efectos de la pandemia, las compañías están incorporando complementos, planes indemnizatorios, así como asistencia mental o psicológica. (Millán, 2021)

Así mismo la flexibilidad en Latinoamérica es un concepto clave para los empleadores. Esta caracterización es un requerimiento de los empresarios para asegurar la supervivencia de sus organizaciones y garantizar el empleo, ya que la flexibilidad permite a las organizaciones responder rápidamente a los constantes cambios del mercado. Algunos trabajadores pueden entender la flexibilidad laboral como la posibilidad de una mayor realización profesional o personal. (Bedoya,

2017). De igual manera, para México, es muy importante que las empresas tengan un buen lugar de trabajo y aportarles a los trabajadores condiciones óptimas para trabajar, ya que genera un vínculo de permanencia en los empleados y realiza que quieran permanecer en la organización.

Uno de los factores que genera un trabajo con buenas condiciones es la satisfacción laboral. Esta se relaciona directamente con el conocimiento de la persona dentro de una organización. Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional, realizando una mayor producción en la empresa o que la organización no tenga tanto rote de personal. (Sánchez, et al., 2017)

Otro de los beneficios del trabajo es el clima laboral, es importante que los empleados mantengan un buen vínculo para trabajar, esto genera confianza en las empresas y que los empleados se sientan motivados para permanecer en la empresa.

Para las empresas mexicanas, el hecho de que los empleados permanezcan en ella por largo tiempo constituye una ventaja estratégica, lo que propicia la evolución de los empleados facilitando la realización de sus actividades y reduce las posibilidades de pérdida de recursos, de tiempo y dinero. (Correa, 2016)

En Yucatán, el número de empresas ha crecido a pasos acelerados en los últimos años, esto implica una adecuada supervisión, buenas condiciones de trabajo, salario, prestaciones, así como tareas retadoras para los trabajadores. La importancia de dichos factores es que tratan de satisfacer las necesidades de los trabajadores y brindarles un ambiente o entorno que les invite a mejorar su productividad. (Barroso, 2022)

Del mismo modo, las organizaciones se encuentran en la necesidad de cumplir tanto con las condiciones laborales establecidas por la ley como lo son la salud y protección, retribución justa, seguridad en el trabajo, así como aquellas que también influyen en su desempeño, como lo son la autoestima, relaciones sociales y apoyo al conocimiento.

Por lo tanto, esto beneficia a que cada vez más trabajadores desee participar en las decisiones administrativas, se concientice hacia cuestiones familiares y extracurriculares y espera una participación más equitativa en la riqueza, de tal manera que exista el sentimiento de que las empresas son un lugar ideal donde estar. (Román-Sánchez y Sollova-Manenova, 2012).

DESARROLLO

Marco teórico

A partir de las crisis que se han enfrentado diversos países a lo largo de los años, se comienza a hablar sobre el desarrollo local que estos han tenido como respuesta a los acontecimientos. Esta teoría menciona la importancia del potencial humano, el cual es factor clave para el desarrollo de los países refiriéndose a las innovaciones que han traído al mundo, como las nuevas tecnologías, emprendimientos, servicios, fuentes de energía, entre otras. Así como también, la relación que emiten sobre el recurso humano en cuanto a la formación profesional y la capacitación que permite el aumento de oportunidades de manera individual y colectiva para trabajar en el mejoramiento socioeconómico de los países.

Todo esto crea un conjunto de acciones que las personas aportan para mejorar el lugar donde se desarrollan día a día, permitiendo crear un mejor ambiente de vida para futuras generaciones y ellos mismos. (Cárdenas, 2002)

El trabajo se considera como un factor de producción, en el que surge un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, al tener insuficiencia de recursos económicos hace que los seres humanos para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades, deban iniciar en la vida laboral. Antes del siglo XVIII no existía un término como el de trabajo, este era una variedad de actividades con nombres diversos y el cual no era algo valioso, conforme al pasar del tiempo la idea del trabajo emerge como una potencia llena de valor.

En el mundo laboral hoy en día se requiere de personas capaces de desempeñar su puesto de manera eficiente, por el contrario, Platón y Aristóteles consideraban que el trabajo era función de hombres dotados de gran fuerza física, pero de escasa inteligencia, pero hoy por hoy no es así, las empresas hoy en día requieren de personas competentes, con conocimientos y habilidades necesarias para llevar a cabo sus actividades de forma correcta. La evolución del concepto se ha dado desde la visión de autores clásicos como Adam Smith, David Ricardo, Karl Marx, Emile Durkheim, Max Weber y finalmente, Talcott Parsons. (Bencomo, 2008).

En la medida que las condiciones de trabajo se desarrollen en un ambiente propicio, mayor será el grado de satisfacción, diferentes factores como la carga de trabajo, el salario devengado y entre otros, hace que las condiciones puedan ser las mejores o las no apta para los trabajadores. Siempre teniendo en cuenta en que giro se encuentre la empresa, ya que las condiciones de trabajo suelen ser relativas y cambiar dependiendo del lugar donde se trabaje. (Camargo, 2013)

Marco conceptual

Para comprender la situación de los trabajadores se necesita el conocimiento de cada uno de los conceptos que la investigación abarca, ya que beneficia la comprensión de los conceptos y la interpretación que se le da a los mismos. Uno de los principales e importantes conceptos es el trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. (Ley Federal del Trabajo [LFT], 2022)

Así mismo Marx concibió el trabajo como una actividad natural del ser humano que le permite apropiarse de la naturaleza y transformarla para satisfacer sus necesidades infinitas, permitiéndole dar sentido a su vida, ya que se hace mediante la relación del hombre con la naturaleza. (Cristancho, 2022)

Por otra parte, y hablando desde un punto etimológico la palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis = traba, dificultad, impedimento. El trabajo, que desde el ángulo puramente fisiológico es una actividad, un quehacer, un desgaste de energías, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista. El trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres. (Bencomo, 2018)

Otro de los conceptos relevantes dentro de la investigación es el termino de condiciones de trabajo, se investiga y se conoce que las condiciones son muy importantes e influyentes en los trabajadores sin embargo las definiciones de estos conceptos varían.

“Las condiciones del trabajo son el potencial para influir en la salud, el bienestar, el desarrollo, el desempeño de las personas y en su satisfacción” (Grisales y Gallego, 2020).

Se puede interpretar que las condiciones de trabajo son la jornada, el salario, los descansos, las vacaciones y todas las prestaciones en dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo. Estas condiciones se hacen constar en contratos individuales o en contratos colectivos. (Dávalos 2017; González y Martín, 2023)

Pacheco y Jácome también se unen al comprender que las condiciones laborales son las medidas de prevención a riesgos que puedan afectar al desempeño laboral del trabajador, por lo cual el empleador está en la obligación de asegurar el bienestar de su fuerza laboral según lo dispuesto en la ley. También establece todos los derechos y obligaciones de ambas partes que pactan de una forma contractual donde lo que se negocia en un servicio lícito. (Pacheco-Morocho y Jácome-Ortega, 2022).

Existen 5 tipos de condiciones de trabajo los cuales se deben conocer y respetar para ofrecer a los trabajadores un ambiente sano y adecuado para realizar sus actividades diarias. Estos se pueden clasificar en 5 grupos: Seguridad, Medio ambiente, físicas, Contaminantes químicos y biológicos, Carga de trabajo, así como, La organización del trabajo (Grisales y Gallego, 2020).

Estas condiciones afectan directamente a los trabajadores de las organizaciones ya sea positiva o negativamente, sin embargo, la población más afectada son los jóvenes. Para determinar cómo saber si una persona es o no un joven se basa conforme a

su edad.

La juventud se refiere a ese transcurso de la vida en la que una persona pasa de la niñez a la adultez, esta etapa de las personas va entre los 12 a los 29 años, Esta etapa de transición deja al sujeto en un estado de vulnerabilidad frente a los diversos cambios en todos los aspectos de su vida, encontrándose frente a una cantidad de nuevas circunstancias que harán que requiera de herramientas para poder insertarse en la sociedad y su cultura. (Trujillo, et al., 2019)

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el año 2020 y de acuerdo con el Cuestionario Ampliado del Censo de Población y Vivienda, México presento un total de 37.7 millones de personas jóvenes (de 12 a 29 años), que representaron 30 % de la población del país. (INEGI, 2023)

Marco de referencia

En el mundo existen muchas universidades tanto públicas como privadas que brindan la educación superior a personas que buscan lograr su objetivo de ser un profesionista. Aproximadamente en el mundo existen 235 millones de matrículas universitarias, un gran número a comparación del año 2000 cuando eran tan solo 100 millones de universitarios, mientras que en la próxima década esperada que se duplique este número (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] s/f). En la última década el porcentaje que estudia y trabaja se ha elevado gran parte, ya que un 64% de los estudiantes, trabajan y estudian al mismo tiempo. (Mouzo, 2017).

De igual manera, en Latinoamérica actualmente se encuentran 8,065,862 universitarios, nada mal en comparación con otras partes del mundo donde ir a la universidad es un lujo que muy pocos se pueden dar, sin embargo, en la educación universitaria se encuentra en una encrucijada. Su rápida expansión, las características de los nuevos estudiantes y regulaciones han llevado a muchos a cuestionar la calidad de sus programas. Millones de estudiantes entran en sus aulas, pero no todos acceden a opciones de calidad, esto quiere decir que no solo no cuentan con un plan de estudios atractivo que los retenga hasta terminar si no que, al graduarse, tampoco están preparados para enfrentar las demandas del mercado laboral actual. Se calcula que solo el 50% de los estudiantes que inician sus estudios superiores llegan a terminar y se gradúan. (Banco Mundial, 2022).

Por otro lado, en el ciclo escolar 2022-2023 existe en México un total de 5 millones 192 mil 618 personas matriculadas a nivel superior, el cual 2 millones 789 mil 562 Son mujeres y 2 millones 403 mil 056 son hombres, por otra parte, existe 1 millón 436 mil 015 matrículas de nuevo ingreso en la República de México. (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], s/f).

Como se ha mencionado anteriormente la formación de los estudiantes es parte fundamental en sus vidas, tal como en el Estado de Yucatán se presenta una cantidad interesante de jóvenes estudiando actualmente. De acuerdo con Gobierno de México

(2022) en el año 2022, 78.6 miles de matrículas de educación superior se encuentran registradas en el estado. Mientras que actualmente, ha aumentado dando un total de 83,665 miles de estudiantes a nivel licenciatura, representando 43,913 miles de mujeres y 39,752 miles de hombres (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2023).

Metodología

a) Proceso de investigación de técnicas a utilizar

Para aplicar las entrevistas, se dirigió a las casas de estudio de los campos de la Universidad Autónoma de Yucatán, el Tecnológico de Mérida y la Universidad Tecnológica Metropolitana, en donde se les entrevistó a los estudiantes, las evidencias fueron por medio de fotografías y se les proporciono la entrevista en físico.

b) Instrumento que aplicar

El instrumento que se aplicó fue una entrevista estructurada para ser utilizada en este estudio. Se encuentra conformado por tres secciones, la primera sección consta de cinco preguntas y está alineada a la primera pregunta específica, la segunda sección relacionada con la pregunta específica dos consta de seis preguntas y la tercera sección la cual contiene cinco preguntas que hacen referencia a la tercera pregunta específica, todas las preguntas son abiertas.

Presentando primero una introducción explicando quienes son las personas que hacen la entrevista y su finalidad, de igual manera contiene datos generales como el sexo, edad, nombre y entre otras cuestiones. Este instrumento está ubicado en el apartado de anexos (Anexo A).

c) Sujeto de estudio

Los sujetos de estudios fueron los jóvenes que se encuentren en el rango de edad de 18 a 29 años de sexo indistinto y de las universidades: UTM, TEC y UADY de la ciudad de Mérida.

d) Propuesta de aplicación de instrumentos

La propuesta para la aplicación de los instrumentos fue la ciudad de Mérida tiene mucho potencial universitario ya que cuenta con ocho casas de estudio público, refiriéndonos más al terreno local.

Como parte del estudio sobre las Condiciones laborales que repercuten en la permanencia de los jóvenes universitarios de Mérida, se eligieron tres universidades: la Universidad Autónoma de Yucatán [UADY], el Tecnológico de Mérida [TEC] y la Universidad Tecnológica Metropolitana [UTM] para la aplicación de las entrevistas elaboradas. Para su selección, se tomaron en cuenta que las escuelas fueran públicas pertenecientes a la ciudad de Mérida, así como también, se tomaron en cuenta los diferentes modelos educativos, como es en el caso de la UTM y TEC que utilizan un método de educación y preparación más práctico que teórico, mientras que la UADY continua con

un modelo tradicional de aprendizaje y formación, lo cual se consideró un factor importante como parte del estudio para comparar y determinar su influencia en la permanencia laboral de los jóvenes universitarios de Mérida.

e) Propuesta del ámbito de estudio

Tabla 1.

Cantidad de encuestas por institución académica.

Universidad	# de Campus	Equivalente	Encuestas realizadas
UADY	5	0.63	18
TEC	2	0.25	8
UTM	1	0.13	4
Total	8	1	30

Nota: Elaboración propia a partir del operativo de campo efectuado de septiembre a diciembre 2023

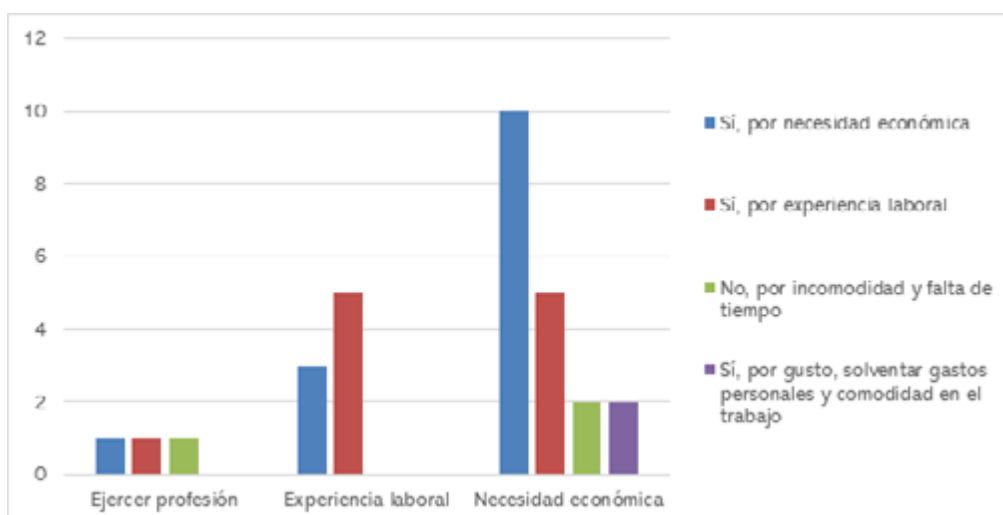
Al conocer la cantidad de universidades seleccionadas para la aplicación del instrumento se realizó la estratificación de los datos para el cálculo en la aplicación de las entrevistas.

RESULTADOS

El mayor motivo por el cual los estudiantes decidieron empezar a trabajar es por necesidad económica, seguido por la experiencia laboral; y debido a esto algunos seguirán trabajando y estudiando (figura 1).

Figura 1.

Estudiantes que actualmente trabajan según necesidad

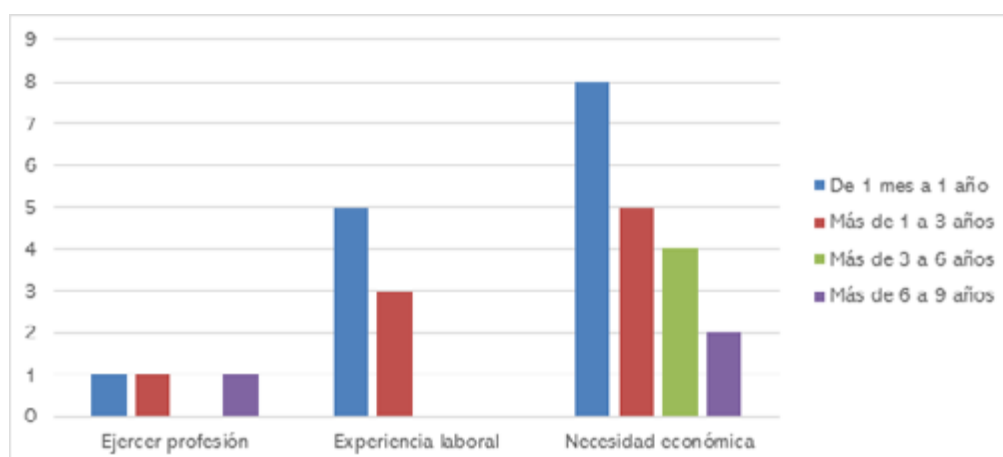


Nota: Elaboración propia a partir del operativo de campo efectuado de septiembre a diciembre 2023.

La mayor parte de los entrevistados decidieron trabajar por necesidad económica, el cual han durado de 1 a 9 años laborando, seguido por la experiencia laboral quienes han estado trabajando durante 1 a 3 años (figura 2).

Figura 2.

Antigüedad laboral según decisión de trabajo



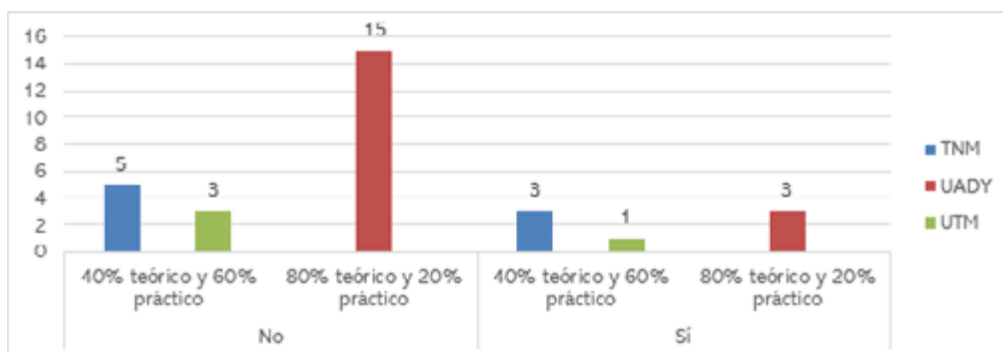
Nota: Elaboración propia a partir del operativo de campo efectuado de septiembre a diciembre 2023.

La mayoría de los entrevistados, mencionan que el prestigio y el modelo educati-

vo no son factores que influyan en la contratación y en la permanencia de los jóvenes universitarios en las empresas, puesto que, es más importante las habilidades y aptitudes de estos al ingresar a la organización (figura 3).

Figura 3.

Modelo educativo según institución académica

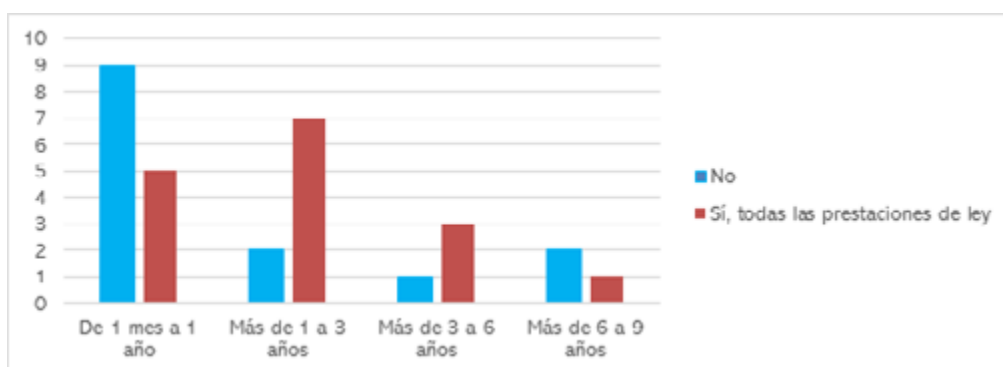


Nota: Elaboración propia a partir del operativo de campo efectuado de septiembre a diciembre 2023.

De igual manera la antigüedad laboral está relacionado directamente con los instrumentos de trabajo, así como un buen espacio donde pueda desarrollar sus actividades diarias, ya que al proporcionarse los instrumentos necesarios causa que los empleados le agrade el trabajo y por ende permanezcan en él (figura 4).

Figura 4.

Antigüedad laboral según prestaciones de ley otorgadas por las empresas



Nota: Elaboración propia a partir del operativo de campo efectuado de septiembre a diciembre 2023.

CONCLUSIONES

Para finalizar con este artículo se identificó diferentes aspectos que hacen la permanencia de los estudiantes de nivel superior en una organización y como su modelo educativo, así como su universidad influyen.

Con lo investigado y la información recabada en base a las entrevistas estructuradas que se le hizo a los estudiantes, dio como resultados que los estudiantes que estudian y trabajan al mismo tiempo es por el dinero, ya que ellos mismos solventan sus gustos y en algunos casos sus propios estudios, es por ello que no dejarían de trabajar, y muy pocos dijeron que lo dejarían ya que es estresante el hecho de estudiar y trabajar a la vez, tener dos responsabilidades al mismo tiempo, sin embargo, más adelante volverían a retomar el trabajo.

El trabajo es desempeñado por los jóvenes estudiantes para generar experiencia ya que en un futuro cuando se gradúen ya posean experiencia de cómo es un ambiente laboral, en el manejo del estrés, del trabajo con base en objetivo, en la responsabilidad laboral, en la toma

de decisiones, entre otros. También mucho de los entrevistados realizaron énfasis en que con los ingresos que obtienen ayudan a su familia, lo que hace que estos alumnos sean un apoyo para estas.

Hoy en día, no tiene que ver el modelo educativo o la escuela en donde estudian las personas, ya que gracias a la entrevista se recolectó dicha información, por lo que las empresas buscan más las habilidades blandas y actitudes que agarran estos estudiantes para trabajar en las organizaciones. Pero cabe recalcar que la permanencia de un estudiante a su universidad es importante, ya que si este se siente pertenecido a su escuela y su escuela le enseña valores y trabajo en equipo, son cosas que se lleva a la vida laboral.

Los estudiantes de nivel superior deciden permanecer en la empresa durante su formación académica, es por el hecho de que tengan las prestaciones de ley, y la flexibilidad de horario, hacen que los estudiantes permanezcan en las empresas, así como el clima laboral y prestaciones extras a las de la ley.

REFERENCIAS

Arvelo, M. G. V., Herrera, N. M. S., & Montes, M. A. C. (2016). Estudio de pertinencia de la carrera de arquitectura: hacia la excelencia en rediseños curriculares. *Revista San Gregorio*, (14), 18-31.

Acerca de UNIARQ - Arquitectura, Ingeniería y Diseño (s.f.). <https://www.uniarq.com.mx/landing>

Buenaño Cabrera, J., & Maldonado Mera, B. (2015). Estudio de pertinencia de las

- carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.
- Campus Toluca / UNITEC Universidad Tecnológica de México (2022). Universidad UNITEC. <https://www.unitec.mx/campus-toluca/>
- Excelencia Educativa para el Desarrollo de México, S.C. (2021, 4 septiembre). UDA - Universidad de Atlacomulco. <https://udat.edu.mx/uda/>
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7 (1), 201-229.
- García, F. (2002). Currículum y pertinencia. *Docencia Universitaria*, 3 (2), 107-123.
- González, K. C. & Martín, S. G. (2023). Training perspectives in the new labor normality. *ECORFAN Journal-Mexico*. 14(31), 24-38. <https://doi.org/10.35429/EJM.2023.31.14.24.38>
- Guevara, S. Y. A., Carmona, L. S., López, O. D. J. A., y General, T. (2017). Los estudios de pertinencia y factibilidad: elemento indispensable en el diseño de un plan de estudios.
- Hernández-Sampieri, R., C. Fernández-Collado y P. Baptista-Lucio (2017). Alcance de la investigación.
- Hernández, O. S., & Valenzuela, G. A. (2018, August). Aportaciones para los estudios de pertinencia en la educación superior. Un camino hacia la calidad. In *Debates en Evaluación y Currículo/Congreso Internacional de Educación Currículum* (Vol. 3, pp. 01-13).
- H. Consejo Técnico (2017). Proyecto de modificación del Plan de Estudios de la Licenciatura de Arquitectura. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://docencia.uaeh.edu.mx/estudios-pertinencia/docs/planes-y-programas-de-estudio/Planes-y-programas-Arquitectura-UNAM.pdf>
- Licenciatura en Arquitectura (s.f.). UNITEC. https://www.unitec.mx/licenciatura-en-arquitectura/#plan_estudio
- Licenciatura en Arquitectura (s.f.). Universidad de Ixtlahuaca CUI. <https://uicui.edu.mx/index.php/7-arquitectura#>
- Licenciatura en Arquitectura (s.f.). Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Arquitectura y Diseño. https://fad.uaemex.mx/index.php?option=com_sppagebuilder&view=page&id=6&Itemid=123
- Licenciatura en Arquitectura (s.f.). Universidad Mexiquense del Bicentenario. https://umb.edomex.gob.mx/lic_en_arquitectura
- Malagón-Plata, L. A. (2009). La pertinencia curricular: un estudio en tres programas universitarios. *Educación y educadores*, 12 (1), 11-27.
- Nolla Fernández, L. (2019). Problemas educativos del arquitecto mexicano (Doctoral dissertation). Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/18009/>
- Oferta Educativa y Programas Académicos (s.f.). Tecnológico de Estudios Superiores de Jocotitlán. https://tesjo.edomex.gob.mx/oferta_educativa
- Osorio, E., Martínez, S. L., & Contreras, M. E. (2010). Estudio de pertinencia social del Programa Educativo de Químico de la Universidad Autónoma del Estado de México. *Educación química*, 21 (1), 22-27.
- Rodríguez, J. I. H., Fernández, G. E. G., & Arbolaez, G. D. L. C. U. (2020). Los estudios de pertinencia desde referentes contextuales: Experiencia desde una maestría en Educación Inclusiva. *Revista Scientific*, 5 (15), 168-190.
- Robles Altamirano, A. L., Torres Torres, I. M., & Robles Altamirano, A. L. (2018). Pertinencia de la carrera Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10 (5), 140-146.
- Serra Gorjón, L. Y. (2020). Del curriculum escolar a la práctica profesional en la arquitectura: estudio comparativo de casos de: México, España y Estados Unidos. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/206206>
- Sotelo, A. F., Arvelo, M. G. V., & Naranjo, T. M. G. (2016). Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: Caso Ecuador. *Revista San Gregorio*, (14), 86-103.
- Universidad de Ixtlahuaca CUI (s.f.). Historia y Actualidad CUI. <https://uicui.edu.mx/index.php/inicio/historia>
- Universidad Mexiquense del Bicentenario

(s.f.). Modelo y Oferta Educativa. https://umb.edomex.gob.mx/modelo_oferta

Vidal Ledo, M., Álvarez Lauzarique, M. E., Alfonso Sánchez, I., Beldarraín Chaple, E., Portal Pineda, J., Jorge Pérez, E. R., ... & Mas Camacho, M. R. (2012). Pertinencia y ajustes del plan de estudios de la carrera de Tecnología de la salud en sistemas de información en salud. *Educación Médica Superior*, 26 (2), 196-215.