

Estudios Sociales

Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional

Volumen 35, Número 65. Enero – Junio 2025
Revista Electrónica. ISSN: 2395-9169

Artículo

Centralidad del trabajo e identidad laboral
de mujeres profesionistas jóvenes de Sonora, México

The centrality of work and professional identity
of young professional women in Sonora, Mexico

DOI: <https://doi.org/10.24836/es.v35i65.1642e251642>

Sandra Anahí Sallard-Barraza*

<https://orcid.org/0000-0001-8387-9564>
ssallard421@estudiantes.ciad.mx

María José Cubillas-Rodríguez*

<https://orcid.org/0000-0002-9188-9938>
mjcubillas@ciad.mx

Rosario Román-Pérez*

<https://orcid.org/0000-0002-2337-8917>
rroman@ciad.mx

Alicia Hernández-Montaña**

<https://orcid.org/0000-0001-8778-5805>
aliciahernandezmont@uadec.edu.mx

Fecha de recepción: 11 de abril de 2025.

Fecha de aceptación: 23 de mayo de 2025.

*Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, México.

**Universidad Autónoma de Coahuila, México.

Autora para correspondencia:

Carretera Gustavo Enrique Astiazarán Rosas, No. 46. Colonia La Victoria.
83304, Hermosillo Sonora, México.

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



Resumen

Objetivo: analizar la centralidad del trabajo de mujeres profesionistas que desempeñan actividades remuneradas y el impacto en la construcción de su identidad laboral. **Metodología:** la investigación fue con enfoque cualitativo, técnica de entrevista semiestructurada y muestreo por conveniencia. Participaron diez mujeres profesionistas, que se encontraban laborando en condiciones de autoempleo o empleadas en los sectores público y privado. **Resultados:** para las entrevistadas, la principal ventaja de trabajar es la económica, pero lo conciben como principio de identidad y vehículo de contribución a la sociedad. El sentido del trabajo lo ubican en el desarrollo personal, la productividad y el reconocimiento social, aspectos clave para su autonomía. Independientemente de su formación académica o profesional, las mujeres muestran preferencia por trabajar de manera autónoma y tener flexibilidad laboral. Pese a ello, manifiestan afectación en su salud debido a la carga de trabajo y el desequilibrio entre la vida laboral y familiar. **Limitaciones:** si bien la muestra no es representativa, los resultados destacan la relevancia de analizar el significado del trabajo para las mujeres jóvenes. **Conclusiones:** los significados que las participantes otorgan al trabajo se construyen a partir de sus trayectorias laborales relacionadas con experiencias vinculadas al género y representa un elemento medular en su identidad laboral.

Palabras clave: desarrollo regional, centralidad del trabajo, trabajo femenino, significado del trabajo, género, identidad laboral.

Abstract

Objective: To analyze the centrality of work in professional women who perform paid activities and its impact on the construction of their work identity. **Methodology:** The research followed a qualitative approach, using semi-structured interviews and convenience sampling. Ten professional women participated, all self-employed or employed in the public or private sectors. **Results:** The interviewees' main advantage of working is financial, but they also view it as a foundation of identity and a means of contributing to society. They find meaning in work through personal development, productivity, and social recognition—key aspects for their autonomy. Regardless of their academic or professional background, the women showed a preference for working independently and having job flexibility. Despite this, they reported negative effects on their health due to workload and an imbalance between work and family life. **Limitations:** Although the sample is not representative, the findings highlight the importance of analyzing the meaning of work for Young women. **Conclusions:** The meanings that participants attribute to work are shaped by their career paths and gender-related experiences, and work constitutes a central element of their professional identity.

Keywords: regional development, centrality of work, women's work, meaning of work, gender, work identity.

Introducción

El trabajo se visualiza no solo como generador de riqueza, sino como determinante en el proceso de construcción de identidad del ser humano. En los sectores populares se ha estudiado la identidad laboral obrera, al igual que la identidad de género de las mujeres en un universo laboral masculino. De manera específica, los estudios se han abocado a la división del trabajo, a las formas de disciplinamiento y a la participación femenina en las luchas gremiales; otras investigaciones, se han enfocado al doble desempeño de las mujeres en el trabajo y en la familia y a la conflictividad que tienen para conciliar los espacios laborales y familiares (Arango, 2002).

Pese a la relevancia del tema, existe escasa información sobre la valoración que las mujeres hacen del trabajo, particularmente cuando cada vez más ingresan a la educación universitaria (Cruz, 2023) y tienen la posibilidad de emplearse formal/informalmente o autoemplearse. El tema es relevante y pertinente porque el trabajo implica tomar decisiones sobre la distribución del tiempo en las diferentes esferas de su vida. A fin de contribuir a la discusión sobre el tema, se analiza la centralidad del trabajo de mujeres jóvenes profesionistas universitarias que desempeñan actividades remuneradas a fin de conocer cómo influye en su identidad laboral y que repercusiones tiene para la conciliación trabajo y vida familiar.

Los significados del trabajo y el modelo MOW

La centralidad del trabajo fue un concepto desarrollado por Dubin (1976) y operacionalizado por los investigadores de The Meaning Of Working (MOW, 1987). El modelo sobre significados del trabajo que desarrolló este grupo de investigadores a fines de la década de los ochenta del siglo XX, plantea que el trabajo genera un conjunto de creencias, valores y

actitudes. Su conformación inicia en el seno familiar y varía en función de las experiencias subjetivas y las situaciones que se registran en el espacio laboral y organizativo. Entre los elementos de análisis se encuentra la “centralidad del trabajo”, es decir, el grado de importancia que la actividad laboral posee.

La centralidad del trabajo es definida como una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida personal y el grado de importancia que el trabajar tiene en la vida de un individuo en un punto dado del tiempo. De tal conceptualización derivan dos elementos teóricos: 1) la *centralidad absoluta del trabajo* que implica el importante valor de trabajar en términos globales o absolutos. Se trata de un componente evaluativo y hace referencia al valor que atribuimos al trabajo como rol a desempeñar en la vida y 2) la *centralidad relativa del trabajo*, trata de la significación que el trabajo adquiere si se compara con otras áreas principales de la vida (MOW, 1987).

La centralidad del trabajo en México, desde una perspectiva histórica, y una visión transversal, se ha sostenido en altos niveles porcentuales, pues más del ochenta por ciento de las personas encuestadas durante los últimos veinte años, según la Encuesta Mundial de Valores, así lo han manifestado (Mejía, Franco y Díaz, 2021). No obstante, los resultados que se observan son contrarios a las tendencias registradas en países de primer mundo como Estados Unidos y en varios países europeos, en los cuales es notoria su constante disminución (Sharabi, Polin y Yanay-Ventura, 2019). La diferencia mencionada puede residir en los distintos niveles de desarrollo económico y social. Es cierto que, en México, la centralidad del trabajo ha descendido siete puntos porcentuales durante la última etapa, pero no significa que exista ya una tendencia significativa ni mucho menos definitiva. De manera comparativa con otros países, en contraste con naciones de América y Europa, México destacó por la proporción más alta de encuestados que calificaron el trabajo como de gran relevancia (Mejía

et al., 2021). Resumiendo, se puede decir que el modelo MOW (1987) y el concepto de centralidad del trabajo ha sido ampliamente utilizado en diversas investigaciones (Icedo, Román, Cubillas y Abril, 2024; Rodríguez, Chévere y Díaz, 2024; Foust, 2025). Sin embargo, en la mayoría no se analizan las implicaciones de la variable género y las condiciones de desigualdad en las que laboran las mujeres.

La centralidad que del trabajo en la vida social y familiar de las mujeres, ha sido cuestionada por autores como Gracia, Pinazo y Carrero (2001) en relación con otros conceptos como son “implicación” y “compromiso laboral”. Sverko (1989), a su vez, relaciona la centralidad del trabajo en mujeres con el concepto de “identidad personal”. La forma en la que este y otros autores realizan sus investigaciones empíricas han contribuido a la idea de que existe un constructo común. Salanova, Gracia y Peiró (1996) afirman que la centralidad en el trabajo se refiere a la creencia que las personas imaginan sobre el lugar que esta actividad ocupa en sus vidas. La implicación y el compromiso laboral se manifiestan en respuestas específicas de carácter cognitivo, emocional y afectivo, así como en actitudes y conductas desarrolladas para su realización. Las ventajas se parecen al hecho de que el trabajo de la mujer puede aumentar su autoestima y asertividad, su deseo de independencia y un mayor sentido de legitimidad.

Los resultados en la Encuesta Mundial de Valores 2017-2020, revela que, en México, el trabajo representa uno de los espacios vitales más valorados, solo por debajo de la familia. (Haerpfer et al., 2022). La razón de tales estimaciones basa su origen por el significado de una actividad cuyo propósito instrumental es satisfacer necesidades básicas o elementales. Respecto a las variables asociadas con una alta valoración del trabajo, estas se relacionan con una mejor situación laboral y en un mayor nivel de formación profesional (Mejía et al., 2021). Según datos de la Plataforma Global de Statista (Statista, 2024). A pesar de que las mujeres

constituyen el 51 % de la población mexicana, solo representaban el 40.6 % de la fuerza laboral en el tercer trimestre de 2023, de mujeres en edad laboral. Hasta ahora, se desconoce si la valoración que las mujeres hacen del trabajo se relaciona con la diferencia en los porcentajes de población económicamente activa. La disparidad resalta la necesidad de abordar la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, convirtiéndose así en una de las agendas sociales más relevantes del país.

Trabajo e identidad de género

Según Arango (2002), las mujeres otorgan diferentes significados al trabajo durante sus trayectorias laborales. Tal es el caso de la *experiencia comunicativa*, que se identifica con el desarrollo de las relaciones humanas, con la comprensión más profunda de la problemática cotidiana y con la solidaridad que comúnmente se genera en los grupos de mujeres. Según la conceptualización de Castells (1999), *identidad* es el proceso de construcción de sentido a partir de uno o varios atributos culturales. En sintonía con la propuesta de Bourdieu, Inda y Beneitez (2001), la identidad es la manera en la que se conciben relacionamente las clases sociales, lo cual incluye sus hábitos y luchas simbólicas. En el caso de las mujeres, la apropiación de una nueva fase de la identidad femenina, a de productora, se ve entorpecida porque en los espacios laborales se construye y reproduce diariamente su subordinación. Ocurre así a pesar de que las trabajadoras resisten el fenómeno luchando por dotar de sentido a su actividad laboral.

Para la teoría feminista francesa, las mujeres se hallaban vinculadas al trabajo en las sociedades, pero de una manera conceptualmente distinta. En esas sociedades, se relacionaba a la mujer con la naturaleza y ellas se reconocían a sí mismas con la Madre Tierra, con la fertilidad y con el desarrollo del ser humano. Las sociedades capitalistas, sin embargo,

excluyeron a las mujeres del mundo laboral y las segregaron al espacio doméstico. Desde esa época, la hegemonía masculina instituyó una división sexual del trabajo comprimiendo al género femenino al espacio privado, con roles específicos y obligatorios como cocinar, limpiar o cuidar de otros (Salerno, 2020).

La recientemente ganadora del Premio Nobel en Economía, Claudia Goldin (2021), ha llamado la atención sobre un fenómeno visible: las mujeres registran menor participación en el mercado laboral, trabajan menos horas, ocupan puestos peor remunerados y reciben salarios más bajos en relación con los hombres. Aun cuando en la actualidad todavía persisten brechas de género en el mercado laboral que se manifiestan en acceso desigual a puestos de liderazgo, discriminación y acoso laboral, entre otros, es un hecho que las mujeres exhibe hoy niveles de educación y elecciones ocupacionales similares a las de los hombres, aunque se sigue manteniendo la supremacía de ellos (Goldin, 2021).

En la misma línea de las brechas existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres, la investigación de Goldin (2021) revela un aspecto igualmente trascendental: la descendencia. En Latinoamérica, las trayectorias laborales de las parejas se separan con la llegada del primer hijo o hija y no vuelven a acercarse. Otro factor adicional es visible en nuestra región: entre las mujeres que regresan al mercado laboral después de la maternidad, las tasas de informalidad son mayores, lo cual afecta de manera negativa aspectos como la protección social, los salarios y la proyección futura (Infobae, 2025). La flexibilidad laboral para conciliar familia y trabajo es un cambio que las mujeres buscan en la estructura de sus trabajos.

Como podemos ver, la centralidad del trabajo se mantiene porque el empleo representa la principal fuente de ingresos tanto para las personas como para sus hogares y familia y en el caso de las mujeres constituye un pilar fundamental para su autonomía económica. De ahí

la valía de estudiar el trabajo en su totalidad, abarcando tanto el remunerado como el no remunerado y reconocer la relevancia de ambos en el bienestar social y en el funcionamiento integral de la economía, particularmente de las mujeres (Carrillo, 2024). Este enfoque permite visibilizar su aporte económico, pero también el cuestionar las implicaciones la centralidad del trabajo para las mujeres profesionistas que desempeñan actividades remuneradas y el impacto en la construcción de su identidad laboral, objetivo del presente trabajo.

Metodología

El estudio fue con paradigma cualitativo y análisis fenomenológico interpretativo, enfoque que permite comprender los significados y experiencias de las personas participantes para entender cómo las personas dan sentido a sus propias vivencias. Las narrativas se analizan identificando patrones, temas recurrentes y significados emergentes (Smith y Shinebourne, 2012). La técnica que se utilizó fue la de entrevista semiestructurada, utilizando un guion temático que otorga la libertad de explorar temas relevantes que puedan surgir durante la conversación (Galindo, 1998). El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, lo que implica la selección de participantes que estén fácilmente disponibles, sean voluntarios(as) para participar en el estudio y que cumplan con los requisitos de inclusión (Bernard, 2017). Los criterios de inclusión para participar en el estudio fueron: ser mujer joven entre 22 a 29 años de edad, contar con escolaridad universitaria (profesionistas egresadas), provenir de distintas áreas de conocimiento y encontrarse laboralmente activas al momento del estudio, ya sea como trabajadoras independientes o con trayectoria profesional en diversos contextos (cuadro 1).

Cuadro 1.
Características de las participantes

Edad	Clave	Profesión	Área de conocimiento	Lugar de trabajo	Estado civil
27	Maestra, 3 empleos, posgrado, 27 años	Maestra, Negocio propio	Letras hispánicas	Preparatoria Café propio	Soltera
27	Maestra, 27 años	Maestra	Artes escénicas (danza)	Secundaria	Soltera
28	Vendedora de seguros, 28 años, madre	Vendedora de seguros	Contabilidad	Venta de AFORE ¹	Unión libre
28	Negocio propio, 28 años	Negocio propio	Artes escénicas (actriz)	Auto empleo	Unión libre
24	Nutrióloga, 24 años	Nutrióloga	Nutrición	Clínica nutricionista privada	Soltera
25	Maquillista y maestra 25 años	Maestra, Maquillista	Nutrición	Preparatoria Autoempleo	Unión libre
28	Community manager, 28 años	Community Manager	Derecho	Asistente de figura pública de redes sociales	Casada
29	Ingeniera, 29 años	Ingeniera	Ingeniería ambiental	ONG	Unión libre
27	Asistente médico, 27 años	Asistente médico	Comunicación	IMSS ²	Soltera
28	Maestra, editora, 28 años	Maestra, editora	Letras	Universidad y editorial propia	Soltera

Fuente: elaboración propia con información de las entrevistas realizadas.

Consideraciones éticas

Las participantes fueron contactadas mediante mensaje o llamada telefónica. Se les informó sobre el propósito del estudio, haciendo énfasis en que su participación sería voluntaria y anónima a través del conocimiento y aceptación del consentimiento informado, que consistió

¹ Las Administradoras de Fondos para el Retiro son instituciones financieras de México que administran las cuentas individuales de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

² Instituto Mexicano del Seguro Social.

en explicar a las participantes el objetivo de estudio, asegurar su confidencialidad y la no difusión de información. También se les indicó que en cualquier momento podrían dejar de participar si así lo deseaban y que los resultados generados serían utilizados para fines de la investigación. El estudio se llevó a cabo en el período de febrero a mayo de 2023.

Procedimiento de recolección de información

Las mujeres entrevistadas fueron contactadas mediante referencias personales con la técnica de “bola de nieve”. La primera participante se contactó al ser una mujer que cumplía con los criterios de inclusión al estudio y a partir de ahí se recomendaron a otras mujeres. Una vez establecido el contacto se agendaron fechas disponibles para llevar a cabo las entrevistas de manera presencial o en algunos casos, por conexión de video llamada a través de la aplicación Zoom. El contenido del guion de entrevista semiestructurada se incluyó cinco planteamientos básicos: 1) qué representa el trabajo en su vida; 2) qué relación tiene con otras esferas: familia, religión, actividades lúdicas; 3) cómo impacta el trabajo su vida como persona; 4) cómo se vincula con su realización personal; 5) ventajas y desventajas de trabajar y afectaciones en su salud.

Análisis de la información

Las entrevistas fueron grabadas en audio y posteriormente transcritas. Para el análisis de los textos se elaboró un cuadro donde se colocaron las respuestas de las participantes, clasificándolas por categorías en función de sus respuestas. Estas se agruparon y se interpretaron, con base en los conceptos que guiaron este estudio; de las teorías de centralidad del trabajo, de identidad laboral y género. Se dividieron en unidades de análisis, posteriormente se llevó a cabo la codificación con modalidad descriptiva, interpretativa y de patrones, construyéndose las categorías analíticas.

Resultados

El trabajo como fuente de realización personal y reconocimiento

Independientemente del tipo de trabajo realizado por las mujeres entrevistadas y las condiciones para realizarlo, sus discursos muestran que el empleo es una fuente de realización personal. El trabajo proporciona a las participantes una sensación de desarrollo personal, éxito e independencia. Es una actividad que les permite crecer y desarrollar habilidades para mantener relaciones interpersonales saludables, es decir, tiene ventajas en sus distintas áreas de vida:

Como propósito de mi trabajo independencia motivación porque si estuve un tiempo sin trabajar [...] y no me gustó... ... sí siento que no me veo sin tener un trabajo o sea si siento que para mí sí sería importante tener algo que hacer si no trabajas, ¿no tienes nada que hacer? El trabajo doméstico se invisibiliza y se le resta importancia (Community manager, 28 años).

Para mí pues yo creo que típico desarrollo personal, [...] representa una estabilidad económica (Ingeniera, 29 años).

Pues para mí es como ser exitosa es lo que como lo considero (Vendedora de seguros, 28 años, madre).

Como se puede ver, a pesar de la precariedad general del mercado laboral,³ uno de los cambios estructurales más trascendentales para las mujeres ha sido el incremento sostenido

³ Entendida como circunstancias donde las condiciones laborales no brindan seguridad, estabilidad o resguardo, implica también un incremento en la vulnerabilidad de las y los empleados afectando tanto su estabilidad laboral como su calidad de vida (Martínez Escribir los dos apellidos que faltan, 2019).a

de su de su participación. La incorporación a la esfera pública ha generado la apertura de espacios privados y ha redefinido los roles sociales tradicionales, promoviendo una transformación conjunta en las dinámicas de género (Varela, 2012). El impacto de la división sexual del trabajo en la vida de las mujeres se transforma significativamente en comparación con antiguas percepciones y expectativas (Martínez y Ferraris, 2021). En armonía con la realidad, las mujeres que aquí conversan afirman que el desarrollo personal, la productividad y el sentido de utilidad, emergen como puntos de autonomía. También se observa que algunas entrevistadas mantienen una visión preconcebida del trabajo, asociándolo a la productividad como un valor fundamental en sus vidas.

Entonces para mí trabajo es una actividad en la que te puedas desarrollar y eventualmente superar para lograr algo con eso y que en el proceso haga que tú puedas tanto desahogar las energías que tengas en la vida en eso para poder tener relaciones saludables, entonces siento yo que el trabajo es como que ese lugar seguro a dónde vas y sacas lo que tengas que sacar (Negocio propio, 28 años).

Productividad y tenemos como que un relato actual de que el trabajo es bien fregón de que nosotras necesitamos trabajar porque somos útiles, porque me mantiene ocupada (Maestra, editora, 28 años).

Pues es bien raro porque yo siempre he sido una persona que le gusta trabajar, me gusta mucho, mucho trabajar, no sé si es porque me gusta el dinero, [...] obviamente, pero me gusta de cierta forma sentirme productiva ¿no? [...] Entonces es muy común entonces que yo trabajo y probablemente doy más de lo que debería de dar en cada trabajo (Maestra, tres empleos, posgrado, 27 años).

La centralidad absoluta del trabajo

En relación con la dimensión de centralidad del trabajo en la vida de algunas participantes, se observó que este juega un papel fundamental, ya que expresaban que no se verían a sí mismas como personas desempleadas y dependientes. Desde una óptica productiva, el trabajo se considera una de las principales fuentes para satisfacer necesidades y es relevante como otras áreas de la vida.

Mucho sí es muy importante para mí precisamente a lo mejor porque yo nunca he estado acostumbrada a depender de alguien económicamente [...] en el momento que pude me independicé y nunca dejé de trabajar entonces cuando yo tuve que depender económicamente de alguien ósea sí me trajo un impacto emocional muy grande en el que todavía estamos trabajando (Vendedora de seguros, 28 años, madre).

Porque no me deprimó porque el trabajo también cura todas las enfermedades de repente tú no estas triste tú lo que tienes es que estas aburrido ponte a trabajar, la depresión no existe es falta de trabajo lo que tienes y yo me acuerdo desde chica desde estudiante como mis actividades no eran solo cumplir con mi matricula si no era cumplir con todo lo que hacía porque tenía tiempo libre de que en las tardes no solo era tarea era estar en el club de oratoria, debate político, estar en esto estar en aquello (Maestra, editora, 28 años)

Centralidad relativa: la familia y el valor del empleo

Aun cuando la familia ocupa un lugar preponderante, se observa en el grupo de mujeres profesionistas que la educación superior se vincula estrechamente con una alta centralidad del trabajo, ya que la formación escolar es clave para lograr mejores condiciones laborales, autorrealización, independencia, lo que impacta en el compromiso con el trabajo. La necesidad de encontrarle sentido al trabajo es un desafío para las y los adultos jóvenes que deben vivir la transición al mercado laboral. Ante la pregunta, en qué lugar colocas el trabajo ante otras esferas de vida, respondieron:

Yo creo que en este punto de mi vida el trabajo sería el segundo aspecto relevante
La familia, para mí la familia es lo fundamental, pero es algo que también he ido entendiendo mientras voy creciendo, que los trabajos nunca deben estar en la primera posición, porque nunca van a significar algo emocionalmente, la carga emocional nunca va a ser la misma y nunca te va a brindar el apoyo y la contención ni lo que te pueda ofrecer sentimentalmente la familia entonces siempre he decidido ponerla, [...] entonces ahorita bailar y enseñar danza es una de las cosas que más me causa satisfacción, si es un trabajo y si es una responsabilidad y lo he convertido justamente porque no tengo tiempo para dedicarme a otras cosas como mi espacio de diversión (Maestra, 3 empleos, posgrado, 27 años).

¿Qué pondrías primero? R1: Mi familia. Entrevistadora ¿Y el trabajo? R1: Yo creo que después... segundo lugar sí... (Maestra, 27 años).

Otras participantes destacan la relevancia del esparcimiento y tiempo de ocio con relación al trabajo y su capacidad para proporcionar un equilibrio saludable entre las

responsabilidades laborales y el bienestar personal, lo que, a su vez, contribuye a un mayor compromiso y satisfacción en el entorno laboral. El esparcimiento actuaría como un factor esencial para “recargar energías” y mantener la motivación en el trabajo.

A lo mejor lo pondría en el tercero cuarto lugar (el trabajo) ... ¿Cuál sería la primera?

La familia, por eso te digo no es como algo que lo pondré en el primer lugar porque sí en primer lugar pongo a mi familia mi esposo pues a mi mamá mis hermanos y todo eso y este y ya después no sé tiempo libre de calidad de ocio de recreación de diversión y ya después el trabajo, religión (Community manager, 28 años).

en qué lugar pondrías al trabajo.... En la Última yo creo.... si es de numerarlos yo creo que en la última ¿Y cuál sería la primera? Mi tipo de ocio yo necesito mi espacio mi silencio y mi ratito para funcionar (Maquillista y maestra 25 años).

yo creo que pondría en un mismo nivel mi pareja y mi familia porque pues para mí mi pareja es mi familia entonces pensando en mi familia núcleo mis papás mis hermanos. yo quisiera poder tener ese equilibrio que voy a expresar porque a lo mejor no lo tengo pero trato de que mi trabajo y mi ocio o sea este como al mismo nivel. yo pondría un poquito más abajo pero no muy separado una cuestión más de espiritualidad Como algo más de ese estilo más que religión porque no profeso ninguna (Ingeniera, 29 años).

La conciliación de la vida laboral y familiar

El empleo sigue siendo la actividad que estructura el tiempo habitual de la mayoría de las personas adultas y aunque se encuentran produciendo cambios profundos en la organización de los tiempos laborales, estos no están dando lugar a una liberación de tiempo para otras actividades, sino todo lo contrario (OIT, 2021). El mercado laboral sigue asumiendo una dedicación exclusiva al empleo de quienes participan en él con pocas opciones a pensar distinto, por lo que aumenta la sensación de las personas de que el trabajo es difícil de conciliar con otras actividades (ONU, 2024), esto es particularmente más complicado para estas mujeres jóvenes, a quienes se les adjudican más obstáculos si cuentan con dependientes económicos según los resultados de este estudio.

Es una desventaja muy grande es el tiempo que estoy perdiendo o sea siento que no tengo tiempo para mí no tengo tiempo para hacer ejercicio me lo pudiera dar si levantándome más temprano o hacer ejercicio muy noche pero sacrifico mucho tiempo por el trabajo es una desventaja eh pasar tiempo a lo mejor con amigos familia es otra gran desventaja porque yo no soy de aquí entonces me pierdo mucho muchas cosas de mi familia porque no me puedo ir trabajo sábado entonces yo no me puedo ir desde el viernes de dónde soy a pasar el fin con mi familia porque trabajo el sábado (Nutrióloga, 24 años).

las desventajas pues el horario extenso y pasar menos tiempo con tu familia a lo mejor que alguien más crie a tu hija [...] [...] Pues lo que más me gusta es la libertad económica y tener mis propios ingresos y poder decidir libremente en qué gastarlo

y lo que menos me gusta es no poder disponer de mi tiempo libremente (Vendedora de seguros, 28 años, madre).

y las desventajas toda la cantidad de tiempo que tienes que dedicarle a un trabajo sobre todo si es docencia porque para ser docente no se acaba nomás cuando sales del aula, ajá, es mucho desgaste físico y emocional el que tienes que dejar cuando estás dando clases entonces no solamente te roba tiempo, si no que te roba energía pues el dedicarte a trabajar (Maestra, tres empleos, posgrado, 27 años).

Pues sí ósea también es otra de las cosas que veo no pues cuando estaba en ese trabajo por ejemplo, en los 3 meses que duré me sentía súper estresada todo el día tenía que estar pendiente y más porque a lo mejor me daban mucho trabajo que no podía, el horario laboral y me frustraba mucho que yo no quería descuidar mi tiempo personal ya sea con mi hija con mi esposo conmigo misma entonces por querer tener todo me frustraba mucho que no me alcanzara el tiempo (Asesora de seguros, 28 años, madre).

La preferencia por un trabajo flexible

Algunas profesionistas jóvenes expresan una marcada inclinación por los trabajos independientes o por el desarrollo de trayectorias “nómadas”, indistintamente de su formación académica profesional. Se inclinan por la movilidad laboral a permanecer en un solo empleo durante su vida profesional; se entiende que las mujeres que trabajan construyen su identidad laboral insertas en el mercado de trabajo actual, que muestra como características la flexibilidad, el fomento de la empleabilidad y el fortalecimiento de las

capacidades individuales (Marticorena, 2015). Este tipo de empleo responde a algunos ideales presentes en su imaginario: no depender de otros, no tener supervisores, contar con un horario flexible, entre otros.

en mi empleo pues ventajas que tengo mucho tiempo libre puedo hacer otras cosas aparte de mi trabajo o sea incluso tener otra fuente de ingresos este que mi jefa es muy buena onda ella es muy flexible [...] que ventajas pues si todas esas siento que tengo un buen ambiente laboral y que tengo también cierto control en mis horarios en mi manera de hacer el trabajo (Community manager, 28 años).

Las ventajas el horario me gusta mucho el horario que es medio tiempo entonces me da tiempo de hacer cosas en la mañana y me da tiempo de hacer cosas entonces no siento como que mi día se me va en el trabajo otra ventaja me gusta mucho y ambiente laboral me gusta mi equipo está muy padre nos llevamos muy bien y me gustan los alumnos el grupo que tengo (Maquillista y maestra, 25 años).

Desigualdades de género en el trabajo

Las mujeres siguen estando en menor proporción en cargos ejecutivos, directivos y en roles de toma de decisiones (OIT, 2025). Las entrevistadas señalaron que enfrentan menos oportunidades para acceder a posiciones de liderazgo o gerenciales. Predominan en sectores como salud, educación y servicios, donde los salarios tienden a ser más bajos. Además, algunas participantes mencionaron que no se les presta suficiente atención a los problemas de salud que afectan especialmente a las mujeres.

Pues fíjate que sí se ve mucho más si se ven más mujeres que hombres, pero no se ven más mujeres que hombres en puestos de más poder por ejemplo magistrados es más común que haya hombre que mujer y es el puesto pero ya en estos puestos más abajo sí es muy común que ya haya más mujeres ya por lo general en un tribunal vez a más mujeres que hombres pero ya en puestos el más importante es rara la mujer (Community manager, 28 años).

Sí hay según yo ciertas bueno ahí no porque está el sindicato, el sindicato sí cuida mucho eso de que a todos se les pague igual Pero ahí sí hacen diferencia creo que están los días de paternidad y de maternidad creo que los hombres sí les dan nomás 3 días y eso ya está ya son propuestas que ya se tomaron en ya se tomaron en cuenta por parte de los sindicatos para ver si podían conseguir más comparándolo con otros países más desarrollados para que los papás tengan más días (Asistente médico, 27 años).

A lo mejor no familiares pero una vez pedí permiso para irme a poner el dispositivo porque yo bien fregona dije me lo pongo en la hora de la comida y regreso mi trabajo obviamente pero cuando regresé ya no pude, ósea yo estaba de que por favor Dios mío llévame, la persona que era mi jefe no se tentó el corazón para decirme oye vete a tu casa a lo mejor no está realmente relacionado con la familia pero está directamente relacionado con mi cuerpo y con sentido de lo que quiero y no hubo empatía de parte de mi jefe de decirme oye te veo mal vete a tu casa no se va a acabar el mundo porque no trabajes tres horas (Ingeniera, 29 años).

La ventaja económica del trabajo

Las jóvenes profesionistas buscan autonomía económica como parte de su capacidad para generar ingresos y recursos propios (OIG, 2024). Las respuestas de las participantes del estudio van a la par con esta búsqueda, las ventajas de un empleo siempre estarán pasando principalmente por el motivador económico que eso representa, poder alcanzar la libertad financiera y la seguridad y paz que promete.

Ventajas pues el dinero es la ventaja número uno para mí por qué para mí el dinero sí es muy importante. Otra ventaja es que estoy creciendo como profesional y como persona como que me está ayudando a madurar a darme cuenta de la realidad de la vida (Nutrióloga, 24 años).

Las ventajas el ingreso económico la libertad económica más bien (Vendedora de seguros, 28 años, madre).

Una ventaja creo yo es que yo siento que con el trabajo que tengo ahorita podría llegar a lograr una libertad financiera y eso y siento que una libertad financiera me permitiría hacer lo que realmente me gusta me apasiona el teatro entonces esa es una muy buena ventaja o irme a estudiar a otra parte hay muchas cosas de la vida que quiero hacer (Negocio propio, 28 años).

Mmm ventajas prestaciones sueldo claro que me da dinero que me mantiene ocupada (Maestra, 27 años).

Las ventajas voy a ser completamente honesta es el dinero, obviamente es el dinero, obviamente me hace feliz dar, enseñar, pero también me haría feliz tener dinero sin tener que trabajar pues entonces eeh (Maestra, 3 empleos, posgrado, 27 años).

Afectación de la carga laboral en la salud de las mujeres

Las participantes expresaron experimentar problemas de salud, como cansancio general, ansiedad, dolores de cabeza, fatiga, entre otros. Lo anterior ocasiona daños de aparición lenta y progresiva, algunas afectaciones no se reconocen legalmente como enfermedades, lo que lleva a que no se visibilicen adecuadamente en relación con el trabajo.

Sí empecé a tener ataques de ansiedad... había muy mal ambiente laboral muy, muy mal ambiente laboral, muy demandante la gente mala, no que me hubieran hecho algo, pero todos eran muy celosos de su trabajo no te ayudaban en nada tenías que andarte cuidando las espaldas entonces no veía yo como salir de ese círculo de trabajo porque es difícil o sea en un tribunal es muy diferente a trabajo normal que tú te puedes mover de lugar o te pueden cambiar de jefe (Community manager, 28 años).

reflexionar y así como que yo hay veces que puedo llorar aquí y sentía que ese trabajo cómo qué no era para mi estilo de ser y que por eso sentía que me estaba como fundiendo la cabeza ese por ese lado así como de salud mental y física pues el típico problema de todas las oficinas de no tener inmobiliario ergonómico de no preocuparse por sus empleados tienen una silla correcta no cómoda que yo tengo bien poquito ahí... [...] No sé por ejemplo ahorita pudiera pensar en cómo

empezamos la conversación que te dije estoy cansada me cansa físicamente en este momento porque ahorita no tengo mesa sí ya para mi escritorio entonces trabajo en una silla alta entonces me duele la espalda me duelen los ojos tengo problemas de túnel carpiano así que me duele, es como que ahorita si me preguntas en este momento el trabajo me cae me cansa también en la cabeza pues no pero me gusta o sea si nos sentamos a echar un café y té platico de las cosas que hago en el trabajo probablemente este una hora diciéndote y las reservas marinas los derechos de las personas probablemente también o sea es como me cansa pero me gusta Ingeniera, 29 años

Sí el trabajo que si me ha deteriorado. Sí la verdad el trabajo del actor y el trabajo actual vamos a decir business woman los dos... no te dejan comer a tus horas no te dejan ir al baño a tus horas, ósea si te deteriora la salud el no poder ir al baño a las horas que tú quieres van a desahogar en un problema infecciones en las vías urinarias y mil problemas más y en cuanto a la alimentación he estado tratando de ser más organizada últimamente pero uno termina comiendo una vez al día o dos veces el día yo sí tuve problemas de alimentación en el pasado por qué me mal acostumbre a comer me acostumbré a desayunar hasta la 1:00 de la tarde y comer a las 6:00 de la tarde y a veces una comida a las 3:00 de la tarde o sea este año mi compromiso conmigo misma es ver por mi salud (Negocio propio, 28 años).

Discusión

Desde los primeros estudios empíricos, hasta los más recientes, se ha documentado que la educación superior va estrechamente vinculada a la alta centralidad del trabajo (Legaspi et al., 2010; Castel, 2010; Mahmoud, Reisel, Grigoriu, Fuxman, y Mohr, 2020). A mayor nivel educativo, mayores son las probabilidades de obtener un empleo bien remunerado, con mejores condiciones laborales, mayores oportunidades de autorrealización mediante el desarrollo de habilidades personales, así como independencia y realización de proyectos de vida individuales y crecimiento personal. Según Icedo et al. (2024), el capital cultural heredado del padre constituye una influencia determinante. De igual manera, factores como la remuneración, las posibilidades de aprendizaje y el interés que suscita el trabajo fueron señalados como aspectos fundamentales.

Esta relación también se refleja en niveles elevados de compromiso y satisfacción laboral; así, el valor del trabajo en la vida de los y las empleados(as) se explica por las condiciones materiales y laborales favorables. Mientras que, entre aquellos con condiciones desfavorables, el trabajo tiende a ser valorado como menos importante (Mejía et al., 2021). Sin embargo, la centralidad del trabajo depende de diversos factores socioculturales, tales como: edad, formación educativa, situación laboral, grado de transmisión de valores laborales y el género, entre otros (García, 2020; Tejeda y Burgos, 2020).

Los significados que las mujeres participantes en este estudio otorgan al trabajo se construyen a partir de sus trayectorias laborales relacionadas con experiencias vinculadas al género, tal y como lo expresa Amador, Botero, Larrahondo y Andrade (2019). La centralidad del trabajo, que refiere al grado de significación habitual del trabajar en la vida de una mujer, para el caso de este estudio, representa un elemento medular en la identidad personal de las mujeres.

Las participantes expresan que sienten una gran satisfacción personal y reconocimiento en su trayectoria laboral, lo cual está relacionado con su compromiso. Las jóvenes no encuentran su propósito ni su lugar solo en el ámbito doméstico; en cambio, buscan lograr independencia económica y autonomía. Así, el trabajo se convierte en una parte fundamental de su identidad personal. Las características de las participantes en este estudio influyen sin duda en el valor que este grupo de mujeres otorga a su trabajo. En particular, las mujeres valoran cada vez más el trabajo que está alineado con otros intereses significativos como lo refleja la evidencia empírica actual (Gallie, 2019). Las narrativas coinciden con lo expresado en el estudio de Cruz (2013), con cien mujeres trabajadoras de México, casi todas con grado de licenciatura, quienes señalaron que, aun cuando la principal ventaja de trabajar es la económica, el trabajo les provee de independencia, reconocimiento, desarrollo personal, calidad de vida y la conformación de redes de apoyo social, entre otras ventajas.

En la actualidad, el trabajo doméstico, entendido como el conjunto de tareas y actividades realizadas en el hogar sin remuneración, redimensiona su valor con relación a generaciones anteriores, aún con las dificultades que enfrentan las mujeres en los escenarios laborales. Herrera (2021) señala que los ideales tradicionales femeninos de maternidad y cuidado de la pareja, los hijos y la familia existen en un estado de tensión con la libertad personal y la independencia económica. La Encuesta Mundial de Valores de 2017-2020 muestra que, en términos de la centralidad relativa del trabajo, las y los encuestados mexicanos dijeron que el trabajo es la segunda prioridad detrás de la familia, superando a la recreación, la religión, la amistad y la política, lo que concuerda con los resultados de este estudio.

De manera gradual, un número creciente de mujeres está reconociendo la primacía del trabajo en equilibrio con otros aspectos vitales, como lo muestran las evidencias empíricas

actuales (Gallie, 2019; Méda, 2019). El destacar el trabajo realizado por las mujeres no se limita a contabilizar las horas dedicadas al trabajo reproductivo y al empleo. Las aportaciones de las mujeres deben entenderse en el contexto de la compleja interrelación entre el trabajo, la familia y la salud. Esa relación varía a lo largo del tiempo y se encuentra marcada por desigualdades entre las mujeres según su posición social e incluso puede cambiar a lo largo de la vida de una misma mujer trabajadora (Linardelli, 2018). Tales aspectos a menudo se han desestimado al abordar la relación entre trabajo y salud, enfocándose únicamente en el ámbito del empleo. Como resultado, los problemas de salud relacionados con estas cargas suelen ser mal gestionados e incluso no identificados en las mujeres. Los resultados muestran un panorama difícil para las mujeres jóvenes profesionistas entrevistadas, se requiere de grandes cambios estructurales a niveles jerárquicos dentro de las organizaciones y sobre todo de políticas públicas con perspectiva de género, desde los presupuestos dentro de los espacios laborales, hasta flexibilidad en los horarios, los permisos especiales, la atención a la salud entre otros.

Las desigualdades de género en el ámbito laboral como manifestaciones estructurales de inequidad, persisten a pesar de los avances normativos y sociales hacia la equidad. Las desigualdades se expresan en múltiples dimensiones que van desde la brecha salarial hasta la segregación ocupacional, pasando por la limitada participación de las mujeres en puestos de liderazgo y la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado que enfrentan (Sahuquillo y Camejo, 2024). Las normas culturales y los roles de género tradicionales imponen a las mujeres una doble carga: participar en el mercado laboral sin dejar de asumir la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. La situación reduce su tiempo disponible para formación, descanso o desarrollo profesional, y

muchas veces condiciona sus decisiones laborales, como aceptar empleos de medio tiempo o más flexibles, pero menos valorados (Rea, 2024).

Limitaciones del estudio

Si bien la muestra no es representativa de distintos contextos, los resultados destacan la relevancia de analizar el significado del trabajo para las mujeres jóvenes.

Conclusiones

Se evidencian ventajas y desventajas del trabajo desde la experiencia de las participantes, en donde el ingreso económico es evidentemente la parte más atractiva de trabajar, así como la seguridad y el sentimiento de independencia y autonomía. Se reconoce que el trabajo es una experiencia influenciada por la diferenciación sexual. Esto implica que la división sexual del trabajo y la doble carga de las mujeres en las esferas productiva y reproductiva resultan en jornadas laborales más largas, con mayores precariedades, cargas laborales y procesos de desgaste específicos.

El valor del trabajo y la familia ha cambiado en la vida de la nueva generación de mujeres trabajadoras. Obtener una mejor educación que la de su madre influye fuertemente en estas transiciones. Entre los aspectos positivos, utilizar los ingresos financieros como una base sólida también significa mayores oportunidades de crecimiento personal, proporcionando a las mujeres puntos de partida más diversos para su identidad personal y social, así como ventajas personales e individuales. Para las mujeres con mayores recursos, el trabajo se percibe como una elección personal vinculada a la autorrealización.

El grupo de profesionistas jóvenes no concibe mantenerse todos sus años laborales en la misma organización y en horarios laborales rígidos que no se adecúan a la vida que quieren vivir. El trabajo remunerado fuera de casa no ha tenido la misma relevancia histórica en la

constitución de la identidad laboral de género que las mujeres de generaciones pasadas. La concepción del trabajo remunerado como principio de identidad y como vehículo de contribución en la sociedad, tiene sentido para las mujeres según los hallazgos de este estudio.

Las participantes mostraron como principales motivos para trabajar, la generación de solvento económico en sus vidas, como responsables de su propia manutención y/o co-responsables en su entorno familiar o de pareja. Reconocen un desgaste en su salud física y emocional a causa del trabajo y mencionan que no saben cómo gestionar su tiempo libre o actividades recreativas, ya que consideran que este tiempo no es productivo. Por lo general, lo emplean en realizar tareas familiares o responsabilidades relacionadas con el mantenimiento del hogar. Las mujeres del estudio identifican que el trabajo es algo necesario en sus vidas y les otorga sentido como parte de la identidad de una mujer joven en la actualidad.

Las jóvenes se desdibujan de las generaciones adultas porque no encuentran su lugar ni sentido de vida solamente en el ámbito doméstico privado; en cambio buscan independencia económica y autonomía. Por lo tanto, el trabajo se forja como un elemento integrante de su identidad personal; y a pesar de que el empleo estructura el tiempo cotidiano de la mayoría de las mujeres, si otorgan grados de importancia al tiempo para el esparcimiento, ocio, hobbies y otras esferas constitutivas de la identidad de las mujeres en la actualidad. Por ello suelen optar por trabajos flexibles que les permitan tener tiempo “libre” para otras actividades y otras personas que forman parte de su vida, entiéndase pareja, hijos, hijas, padres, hermanos o hermanas, amistades.

Referencias bibliográficas

- Amador, I., Botero, N., Larrahondo, L. y Andrade, V. (2019). Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo. *Psicogente* 22(41), pp. 1-36, doi: <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.33021>
- Arango, L. G. (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cahiers des Amériques latines*, 39, pp. 37-58, doi: <https://doi.org/10.4000/cal.6683>
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*. Estados Unidos: Rowman & Littlefield.
- Bourdieu, P., Inchausti, A. G. y Beneitez, M. J. B. (2001). *Poder, derecho y clases sociales* (Vol. 2). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Carrillo, A. (2024). *Procesos subjetivos de las jóvenes en situación laboral. Una visión desde el género* (Tesis de Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo). Facultad de Psicología y Educación. Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Castells, M. (1999). *Le Pouvoir de l'identité, L'Ère de l'information*. Tome ii, Paris, Francia: Fayard.
- Cruz, C. (2013). Mujeres trabajando: ¿Por amor o por independencia? En T. Rocha y C. Cruz del Castillo. *Mujeres en transición. Reflexiones teórico-empíricas en torno a la sexualidad, la pareja y el género* (pp. 221-241). Recuperado de https://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/1116/CCC_Cap_04.pdf.pdf?sequence=1
- Cruz A. (2023). Mujeres se consolidan como mayoría entre los estudiantes de licenciatura en México. *Crónica*. Recuperado de <https://www.cronica.com.mx/academia/mujeres-consolidan-mayoria-estudiantes-licenciatura-mexico.html>
- Dubin, R. (1976). *Handbook of Work. Organization and Society*. Chicago: Rand McNally.
- Foust, D. (2025). Preferencias y expectativas laborales de jóvenes en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia, después de la pandemia por Covid-19. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, 40, doi: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i40.14435>
- Galindo, J. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México: Pearson Educación.
- Gallie, D. (2019). Research on work values in a changing economic and social context. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), pp. 26-42, doi: <https://doi.org/10.1177/000271619826038>
- García, J. (2020). La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil. *Revista latinoamericana de derecho social*, 30, pp. 65-94, doi: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2020.30.14072>
- Goldin, C. (2021). *Carrer and Family: Women's century-long journey toward equity*. Estados Unidos: Princeton University Press.
- Gracia, F., Pinazo, D. y Carrero, V. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo. ¿Es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), pp. 109-121. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77075.pdf>
- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano J., M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin y B. Puranen (eds.). (2022). *World Values Survey: Round Seven-Country-Pooled Datafile Version 5.0*. Madrid, España y Viena, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat, doi: <https://doi.org/10.14281/18241.24>
- Herrera, C. (2021). *Mujer que sabe soldar: transformaciones subjetivas en mujeres trabajadoras con ocupaciones feminizadas y masculinizadas*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Icedo, T., Román, Cubillas, M. y Abril, E. (2024). Los significados del trabajo y el capital cultural de estudiantes universitarios en el Noroeste de México. *Revista Inclusiones* 11(2), pp. 166-89, <https://doi.org/10.58210/fprc3524>
- Infoabae (2025). Ser madre perjudica la vida laboral de las mujeres, sobre todo en América Latina: el 38% abandona su empleo tras tener el primer hijo. Information Before Anyone Else. Recuperado de <https://www.infobae.com/espana/2025/03/11/ser-madre-perjudica-la-vida-laboral-de-las-mujeres-sobre-todo-en-america-latina-el-38-de-las-mujeres-abandona-su-empleo-tras-tener-el-primer-hijo/>
- Legaspi, L., Duro, L., Lavatelli, L., Moulia, L., De Marco, M., Schwartz, L. y Aisenso, G. (2010). Visiones y expectativas sobre el trabajo: estudio de jóvenes de circuitos educativos diferenciados. *Anuario de Investigaciones*, 17, pp. 181-190, doi: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139946076.pdf>

- Linardelli, M. F. (2018). La salud de las mujeres y sus trabajos: convergencias entre la medicina social latinoamericana y la teoría feminista. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 12(12), pp. 147-161, doi: <http://www.reviise.unsj.edu.ar>
- Mahmoud, A., Reisel, W., Grigoriu, N., Fuxman, L. y Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35(4), pp. 393-414, doi: <https://doi.org/10.1177/0268580920917860>
- Marticorena, C. (2015). *La construcción de la identidad laboral en profesionales de la Región de Valparaíso*. (Tesis de Licenciada, Instituto de Sociología), Universidad de Valparaíso. Recuperado de <https://repositoriobibliotecas.uv.cl/serveruv/api/core/bitstreams/57a00c97-df50-4c12-a05a-13dbfb0d39bb/content>
- Martínez, K., Marroquín, J. y Ríos H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. Análisis económico, 34(86), 113-131. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113&lng=es&tlng=es
- Martínez M. y Ferraris, S. (2021). Género y trabajo. El sostenimiento económico de los hogares en México. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(28), pp.179-204, doi: <https://doi.org/10.31406/relap2021.v15.il.n28.7>
- Méda, D. (2019). Tres escenarios para el futuro del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(4), pp. 675-702, doi: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12139>
- Mejía, R. C., Franco, L. M. y Díaz, R. M. (2021). Perfil de la centralidad del trabajo en México con base en la encuesta mundial de valores 2017-2020. *Gestión I+D*, 6(2), pp. 241-269. Recuperado de <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/48.pdf>
- MOW International Research Team (1987): *The meaning of working: An international view*. Academic Press.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025). El reto de la igualdad de género en el mundo del trabajo: ¿Qué impide el cierre de brechas? Organización Internacional del Trabajo. Rrecuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/article/el-reto-de-la-igualdad-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo-que-impide-el>
- Observatorio de Igualdad de Género (OIG, 2024). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y del Caribe*, (2024) Autonomía económica. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2024). *Cuidados: una inversión fundamental para la igualdad de género y los derechos de las mujeres y las niñas*. Declaración de ONU Mujeres para el Día Internacional del Cuidado y el Apoyo. 29 de octubre de 2024. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/10/cuidados-una-inversion-fundamental-para-la-igualdad-de-genero-y-los-derechos-de-las-mujeres-y-ninas>
- Rea, C. No lo vi en el texto (2024). *Conciliación laboral y familiar como herramienta de inclusión social para mujeres en situación de vulnerabilidad Laboral*. (Máster Universitario en Intervención e Investigación Socioeducativa). Universidad de Oviedo, España.
- Rodríguez, M., Chévere, K. y Díaz, R. (2024). La centralidad del trabajo: una mirada luego de la pandemia del Covid-19. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 35(1).
- Sahuquillo, J. y Camejo, F. (2024). Género y trabajo: la mujer en la zarzuela española e iberoamericana. *Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica* (pp. 101-116). País: Ed. Dykinson.
- Salanova, M., Gracia, F. J. y Peiró J. M. (1996). Significado de trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II. Síntesis Psicología. País: editorial.
- Salerno, M. P. (2020). *La voz literaria de Aurora Venturini y de Ana Emilia Lahitte: archivos de escritura, génesis textual y edición crítica* (Tesis de doctorado en Letras). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación), Universidad Nacional de La Plata. Rrecuperado de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=tesis&d=Jte1833>
- Sharabi, M., Polin, B. y Yanay-Ventura, G. (2019). The effect of social and economic transitions on the meaning of work: A cross-sectional study among Israeli employees. *Employee Relations: The International Journal*, 41(4), pp. 724-739, doi: <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0111>
- Smith, J. A. y Shinebourne, P. (2012). Interpretative phenomenological analysis. En *APA handbook of research methods in psychology*, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological (pp. 73-82), doi: <https://doi.org/10.1037/13620-005>

- Statista (2024). *La mujer en el mercado de trabajo en México*. Datos estadísticos, Departamento de Investigación. Recuperado de <https://es.statista.com/temas/9390/la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico/#topFacts>
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work. A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34, pp. 28-39.
- Tejeda, G. y Burgos, B. (2020). Influencia del empleo en el bienestar subjetivo de las personas en México. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 41(163), 58-81, doi: <https://doi.org/10.24901/rehs.v41i163.689>
- Varela, H. (2012). Iguales, pero no tanto: el acceso limitado de las mujeres a la esfera pública en México. *CONfines de relaciones internacionales y ciencia política*, 8(16), pp. 39-67. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-35692012000200003&lng=es&tlng=es.