



**INCIDENCIA DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN Y
RECONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS
COLABORADORES DEL SECTOR MINERO DE ORO COLOMBIANO**
IMPACT OF ORGANIZATIONAL CHANGE ON THE CONSTRUCTION AND
RECONSTRUCTION OF PROFESSIONAL IDENTITY AMONG EMPLOYEES IN
THE COLOMBIAN GOLD MINING SECTOR

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de magíster en
Desarrollo Humano Organizacional

MARÍA CLARA GIL HIDALGO

Asesor, docente
ALEJANDRO SANIN POSADA

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN
2025

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	3
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
CAMBIO ORGANIZACIONAL	9
IDENTIDAD PROFESIONAL: CONSTRUCCIÓN Y RECONSTRUCCIÓN EN CONTEXTOS DE CAMBIO	12
OBJETIVO GENERAL	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
DISEÑO METODOLÓGICO	16
TIPO DE ESTUDIO	16
INSTRUMENTO	16
PARTICIPANTES	17
PROCEDIMIENTO	17
RESULTADOS.....	19
CAMBIO ORGANIZACIONAL Y SU NATURALEZA	19
IMPACTO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL	21
TRANSFORMACIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIONES	26
DISCUSIÓN	29
CAMBIO ORGANIZACIONAL Y SU NATURALEZA	29
IMPACTO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL	30
TRANSFORMACIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIONES	33
CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	45

RESUMEN

El cambio organizacional dejó de ser una excepción para convertirse en una norma constante y vertiginosa, lo cual es un factor determinante para la perdurabilidad y consolidación de las empresas en el mercado. Este fenómeno se agudiza en sectores como el minero, debido a situaciones como reestructuraciones empresariales, implementación de nuevas tecnologías, proyectos de expansión, políticas emergentes y otras circunstancias que, además de ser retos, impactan directamente en el componente humano, su rol, la estabilidad laboral y su identidad profesional.

Este estudio tuvo como objetivo comprender cómo dichos movimientos organizacionales repercuten en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional de los colaboradores del sector minero de oro colombiano, teniendo en cuenta que la identidad no es estática, sino que es un proceso dinámico que se moldea y se cimienta por las diferentes interacciones con el entorno laboral, los equipos, el liderazgo y la cultura organizacional.

En el marco de la presente investigación se realizó la recopilación de datos de referencia con un método de recolección de información cualitativo: la entrevista. El principal hallazgo revela que el cambio es un agente desestabilizador para las personas, pero también es un impulso para el empoderamiento, la reevaluación de su propósito profesional, el desarrollo de conocimiento, competencias y visión estratégica que se integra con los roles dentro de la organización. Adicionalmente, los colaboradores que se exponen a los proceso de cambio viven emociones intensas que les permite emerger con mayor claridad y definición de su reconfiguración identitaria, su misión laboral, la transformación de sus motivaciones y el fortalecimiento de su resiliencia. Los profesionales del sector minero no solo sobreviven los cambios, sino que se transforman dentro de una industria sólida o rígida, donde su ancla móvil es la identidad profesional que funciona como eje flexible de constante reconstrucción y evolución.

Palabras clave: identidad profesional, cambio organizacional, minería, comportamiento.

ABSTRACT

Organizational change has ceased to be an exception and has become a constant and dizzying norm, which in turn is a determining factor for the longevity and consolidation of companies in the market over time. This phenomenon is intensified in sectors such as mining due to situations like corporate restructurings, the implementation of new technologies, expansion projects, emerging policies, and an endless list of challenging circumstances. These not only pose challenges but also directly impact the human component, their roles, job stability, and professional identity.

The objective of this study was to understand how these aforementioned organizational movements affect the construction and reconstruction of the professional identity of employees in the Colombian gold mining sector, bearing in mind that identity is not static, but rather a dynamic process that is shaped and built through different interactions with the work environment, teams, leadership, and organizational culture.

Within the framework of this research, reference data was collected using the qualitative information gathering method of interviews. The main finding reveals that change is a destabilizing agent for people, but it also serves as a driver for empowerment, the reevaluation of their professional purpose, the development of knowledge, competencies, and strategic vision that integrates with their roles within the organization. Additionally, employees who go through change processes experience intense emotions that, after the transitions, allow them to emerge with greater clarity and definition regarding their reconfigured identity, their work mission, the transformation of their motivations, and the strengthening of their resilience. Professionals in the mining sector not only survive changes, but they also transform within a solid or rigid industry, where their mobile anchor is their professional identity, which functions as a flexible axis of constant reconstruction and evolution.

Keywords: professional identity, organizational change, mining, behavior.

INTRODUCCIÓN

El trabajo permite a las personas desarrollar estatus e identidad, también favorece la convivencia con grupos de personas y allí se transfieren valores, autoconceptos y creencias, elementos socioculturales que influyen en esa construcción y reconstrucción de identidad (Echeverry, 2022).

Esta identidad profesional se refiere al conjunto de rasgos que caracterizan a las personas a nivel laboral. Se crea y forja en los contextos a los cuales están expuestos y con los que se relacionan laboral y socialmente (Jaramillo, 2014), en tanto “alude a la forma en que nos autodefinimos en el contexto del trabajo” (Bargsted, 2023, p. 2). Cada persona se define desde su profesión u oficio (médico, comerciante, artesano, educador), el lugar o el sector en el que trabaja (educación, servicios, minería, sector público), la forma como se vincula (empleado, independiente, emprendedor) (Bargsted, 2023), entre otros aspectos.

La identidad es clave para manejar las diferentes situaciones de cambio e incertidumbre que se presentan en la trayectoria profesional (Echeverry, 2022). Y estas situaciones son constantes, ya que fenómenos tanto internos como externos irrumpirán y cambiarán la forma de hacer el trabajo, y esto sucederá cada vez a mayor velocidad. Al respecto, se calcula que el 70 % de las empresas experimentan al menos un cambio organizacional significativo cada año y deben dar respuesta a estos desde diferentes escenarios, como el social, el ambiental y el regulatorio (Lugo, 2016); de no hacerlo, la supervivencia y perdurabilidad de la organización se verá amenazada.

Estos cambios no solo afectan las estructuras empresariales, también impactan directamente en las personas, que, en su intento de alinearse a la nueva realidad, pueden ver cuestionada su identidad profesional (Álvarez, 2021). Esto, porque deben exponerse a nuevos campos de conocimiento y de habilidades que, en muchas ocasiones, son ajenos (Consejo Minero - FCH Fundación Chile, 2018).

El sector minero no está exento a dichos cambios, y al igual que sucede con los demás sectores, esa exigencia de adaptación repercute en su proceso de transformación armónica de la estructura empresarial y en el *statu quo* de las personas que trabajan en él (López, 2013). Es importante mencionar que este sector se ha caracterizado por una cultura organizacional tradicional principalmente piramidal (Cuartas, 1994), donde la toma de decisiones se centraliza en un comité que exige cambios que requieren reestructuraciones o movimientos rápidos y que implican la adopción en tiempo real de estas medidas (Cuartas, 1994). En muchas ocasiones, la velocidad que demanda el cambio no es acorde con los tiempos que precisa la adopción e interiorización por parte de su fuerza laboral, lo cual sería clave para una sana y exitosa transición de los cambios.

El entorno empresarial de la minería se caracteriza por continuas transformaciones tecnológicas, reestructuraciones y fusiones corporativas, y la pandemia de la COVID-19 las aceleró. Antes también habían robots, sistemas autónomos (Vicente, 2022), y otras tecnologías que exigían cambio y adaptación, pero la pandemia los llevó a otro nivel. A continuación, se presentan algunos cambios actuales que enfrenta el sector:

- La modalidad de trabajo remoto aumentó más un 80 % a nivel mundial en el sector minero luego de la pandemia (Accenture, 2021).
- Postpandemia, alrededor del 50% de las tareas del sector minero están siendo automatizadas y reemplazadas por el uso de tecnología (McKinsey & Company, 2021), lo cual conlleva a la reducción de colaboradores en roles tradicionales de naturaleza mecánica y mantenimiento, como operadores manuales, conductores de maquinaria o vehículos, pero también aumenta la necesidad de mano de obra en áreas tecnológicas para la gestión de datos y monitoreo de control de los equipos automatizados (Mancipe, 2020).
- Los cumplimientos normativos, la gestión de recursos y la optimización de procesos son aspectos críticos para la industria minera que se subsanan con la implementación de un ERP (Enterprise Resource Planning), el cual les

permite adherirse a regulaciones como ISO 14001 (gestión ambiental), ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo), IFRS (normas internacionales de información financiera) (Ticnus Technology, 2024). Adicionalmente, se requiere la implementación de políticas de tecnología que salvaguarden los datos y activos de información (Vargas, 2018).

Los impactos de estos cambios organizacionales no se limitan a la adopción de nuevas tecnologías, las fusiones de capital y los procesos de reestructuración de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, implica también la reconfiguración de las políticas internas y de las expectativas de desempeño de los colaboradores para las empresas del sector. Este enfoque en la sostenibilidad ha introducido nuevas dinámicas de trabajo que han impactado la manera en que los colaboradores perciben su papel dentro de las empresas (Almeida, 2018) y, por lo tanto, esto obliga a redefinir la identidad profesional, puesto que implica pasar de roles operadores a roles más técnicos que requieren otras competencias, dada la velocidad en que la tecnología los expone a esta realidad, y la incertidumbre de una identidad laboral erosionada (McKinsey & Company, 2021).

Desde allí, se comprende que la identidad laboral se va modificando de acuerdo con las experiencias y los conocimientos adquiridos, por ende, está desafiada por los procesos de cambio de las condiciones laborales de las empresas y, ante cambios trascendentales (esperados o no), la identidad laboral será un recurso para sostenerse firme ante despidos, traslados o cambios de foco de sus trayectorias, lo cual facilita la superación de experiencias laborales negativas. Incluso, al momento de visualizar el fin de la carrera laboral, la identidad profesional facilitará la transición hacia nuevas actividades relacionadas, más allá del mundo laboral (Bargsted, 2023).

Uno de los resultados de la no adecuada gestión de los cambios organizacionales y las diferentes circunstancias de volatilidad laboral del sector minero es el aumento del índice de rotación y deserción laboral, ya que muchos de los colaboradores no

se sienten capacitados para asumir la responsabilidad del manejo de estas herramientas tecnológicas (Deloitte, 2019): por ejemplo, el 40% de los colaboradores mineros se sentían desconectados de su identidad profesional debido a la rápida evolución tecnológica. Exponer a las personas a esta realidad laboral actual puede ser precaria y desestabilizadora, ya que se afectan o alteran sus comportamientos cotidianos, sus conductas, sus valores, sus creencias y sus sistemas de ideas (Quintero, 2023), debido a que carecen de la seguridad inicial asociada con su empleo tradicional, lo cual puede desembocar en sentimientos ligados al estrés y a la ansiedad (Zambrano Santos, 2024). La necesidad de estar constantemente actualizado y ser competitivo en un mercado laboral cambiante puede llevar a la fatiga y al agotamiento mental (Alvarado-Rodríguez, 2024).

En consecuencia, los colaboradores de las empresas mineras hoy tienen una oportunidad bajo la mirada empresarial. Si bien los cambios organizacionales, como la adopción de tecnologías digitales, pueden desestabilizar inicialmente la identidad profesional, también proporcionan un terreno fértil para su reconstrucción, permitiendo a los profesionales redefinir su valor a través de nuevas competencias y roles que permitan sortear la incertidumbre que afecta la percepción de estabilidad y el propósito en su carrera u profesión (Bargsted, 2023).

CAMBIO ORGANIZACIONAL

Los cambios constituyen un estado de transformación, transición o mutación de escenarios o situaciones que tiene un resultado diferente a una instancia inicial. Son comunes y continuos y afectan las motivaciones y paradigmas de las personas de forma positiva o negativa según la estructura de identidad.

Todos los cambios cuentan con características similares, ya que alteran el *statu quo* del quehacer usual, e intrínsecamente deben ser gestionados. Además, es importante reconocer a los involucrados que en su momento harán de la transición

una experiencia que genera valor y es sostenible en el tiempo (HCMBOK-HUCMI, 2016).

El cambio ha estado presente de forma silenciosa en los contextos empresariales, debido a que los modelos organizacionales no tuvieron una evaluación significativa hasta después de la Edad Media, puesto que la mayoría de los oficios eran heredados de una generación a otra, transfiriendo el conocimiento y las prácticas en la que se desarrollaban las actividades, la preparación de los productos y la venta de los servicios disponibles para la época (Romero, 2023). Por lo tanto, el cambio, aunque estaba presente, no era tan evidente o impactante, pero todo cambió y aceleró a partir de la Revolución Industrial. Con ella, las organizaciones comenzaron a formalizarse, crecer y crear modelos de trabajo. Luego, durante la Gran Depresión, las compañías se vieron enfrentadas a emergencias económicas que requerían de reestructuración en productividad y ahorros en la ejecución de las actividades, lo cual exigió efectuar estrategias nuevas en la cadena de suministros, y se empezó a hacer visible que algunas personas mostraban resistencia, incomodidad e inquietud, y como resultado no acataron las tácticas y frenaron la solvencia de la necesidad de la compañía que, con el tiempo, se vio forzada al cierre o a la quiebra financiera (Romero, 2023).

El análisis de estas circunstancias abrió la puerta al primer modelo de gestión del cambio organizacional en 1939, por el psicólogo Kurt Lewin, quien identificó la percepción del estado de pérdida en las personas, el tiempo de adopción a las nuevas circunstancias y la exigencia que requiere sostener un cambio para su consolidación. Las etapas de su modelo inicial eran “descongelar, cambiar y volver a congelar” (Romero, 2023, p. 5).

En 1957, Nieder y Zimmerman, se sumergieron en el estudio del comportamiento humano, lo cual permitió la clasificación de determinadas conductas en una estructura piramidal de resistencia al cambio y las estrategias de manejo para contrarrestarlas (Romero, 2023). En los años 70, se desarrollaron modelos de

gestión de proyectos por el Project Management Institute (PMI), lo cual dio apertura a las empresas para la implementación del modelo estándar de cara a la gestión de proyectos, donde se estructuraron planes, etapas y entregables (Romero Medina, 2023).

En 1996 John Kotter, publicó *Leading Change*, donde propuso ocho grandes pasos para gestionar el cambio y alinearse a las metodologías de gestión de proyectos y de tecnologías de la información. (Romero Medina, 2023). A partir de este momento, la gestión de cambio se integró en el servicio de los proyectos de transformación con el desarrollo de “artefactos” o herramientas que permitían medir y alinear las metodologías con los comportamientos y las reacciones de las personas. Y los diferentes modelos se convirtieron en un conjunto de pasos a seguir, formatos y entregables que resaltan la importancia de los líderes y las personas en el proceso del cambio, a fin de asegurar la mejor adopción posible y la perdurabilidad en el tiempo (Romero Medina, 2023).

Las situaciones de cambio son interpretadas por las personas como un cambio en las reglas de juego que alteran la estabilidad conocida y esto tiene efectos que desatan emociones fuertes. Principalmente, su impacto es a nivel emocional, pero la exposición constante y el mal manejo de estas sensaciones serán detonantes para las manifestaciones en la salud física y mental de quien las padece (Fundación Mapfre, 2019), desde enfermedades cardíacas, problemas digestivos, trastornos del sueño, dolores de cabeza, aumento de peso, diabetes, accidentes cerebrovasculares, las cuales padecen las personas cuando son sometidas a situaciones extremas de estrés asociadas a cambios. Con esto buscan protegerse o activar una alarma contra lo desconocido, lo incontrolable o lo impredecible de las situaciones, y su capacidad de reacción desencadena naturalmente presión psicológica, acompañada de ansiedad, depresión, nerviosismo, que ocasionan que el cerebro segregue hormonas como la adrenalina y el cortisol que alteran completamente el funcionamiento del cuerpo y la sobreexposición crea un riesgo inminente para la salud de las personas (Mayo Clinic, 2023).

IDENTIDAD PROFESIONAL: CONSTRUCCIÓN Y RECONSTRUCCIÓN EN CONTEXTOS DE CAMBIO

La identidad es la medula ósea de las conductas humanas o los comportamientos que guían la capacidad de respuesta, la asimilación de los contextos y la adopción a las nuevas situaciones del común. Está conformada por factores y estímulos que conciben las emociones, las motivaciones, los deseos, los paradigmas, las relaciones con el exterior y la absorción de conocimientos de su entorno, lo cual condiciona el poder de interpretación, entendimiento y asimilación de la información para la toma de decisiones (Orozco, 2017).

Existen tres componentes clave para el desarrollo de la identidad profesional: autoconcepto, autoestima (profesional) y control de creencias (Adler, 2013). La identidad profesional es un elemento dependiente del trabajo y de la satisfacción con el mismo. El rol que desempeña el colaborador dentro de la compañía y la sensación de realización o gozo con el quehacer de su función son características que forjan el desarrollo de identidad (Adler, 2013) y la autoestima laboral, la cual brinda la ruta que permite a las personas crear una visión directamente proporcional a la forma de ejecutar las actividades y funciones dentro de la organización, lo cual permite aumentar la confianza que garantiza el éxito, el compromiso, y la eficiencia en los resultados (Romberg, 2019).

Los entornos laborales seguros hacen posible que las personas evolucionen y estén en constante construcción y reconstrucción de su identidad profesional, y afianza los cimientos que los acompañaran a lo largo de su vida laboral (Evetts, 2003). Esa identidad se ve afectada seriamente por los procesos de cambio, y sus efectos son tan nocivos que derivan en perjuicios de salud mental o desgaste físico: síndromes como el *burnout* afectan la identidad de las personas destruyendo su autoestima, seguridad y confianza, lo cual se refleja en deterioro del rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral (Diario Sustentable, 2016).

La desorientación, el desgaste profesional, los distanciamientos afectivos, el aburrimiento, el sentimiento de impotencia y la despersonalización pueden ser el resultado de situaciones de cambio mal gestionadas o variables relacionadas a transiciones organizacionales deshumanizadas, movimientos en estructuras que suelen generar tensión en una etapa superficial y posterior resistencia a los cambios para la organización y enfermedades mencionadas para las personas (Diario Sustentable, 2016).

Por eso, es importante gestionar el cambio organizacional y comprender la relación directa que tiene las dinámicas internas y la identidad profesional de los colaboradores, con el fin de identificar cómo influir de manera orgánica los cambios y evitar la generación de duelo o pérdida, que van acompañadas de vivencias y sentimientos como la resistencia, la frustración, la rabia, el miedo, la culpa, entre otros (HCMBOK-HUCMI, 2016) Reconocer su público objetivo y sus características le permitirá a la organización diseñar y ejecutar estrategias y tácticas que promuevan el compromiso y la adopción a la situación nueva futura.

La investigación sobre la incidencia del cambio organizacional en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional de los colaboradores del sector minero de oro colombiano es crucial tanto para la gestión empresarial como para el ámbito académico. Desde la perspectiva práctica, comprender esta relación permite a las organizaciones diseñar estrategias de cambio más efectivas y humanas, reduciendo la resistencia y aumentando la adaptabilidad de los colaboradores (HCMBOK-HUCMI, 2016). Las empresas que gestionan eficazmente la identidad profesional durante los cambios organizacionales tienen un 25 % más de probabilidades de alcanzar sus objetivos de transformación (Deloitte, 2019). En el ámbito académico, esta investigación contribuirá a la literatura sobre la intersección entre el cambio organizacional y la identidad laboral, con el fin de abrir nuevas líneas de investigación en el campo del comportamiento organizacional y llevar al desafío de transformación tecnológica que impactan a las empresas mineras.

En una exploración en diferentes bases de datos académicas (EBSCO, SCIELO, UNESCO) que usó la siguiente fórmula de frase de búsqueda (identidad profesional de los colaboradores del sector minero, cambio organizacional en el sector minero) tanto en español como en inglés, no se encontraron estudios o resultados relacionados. Cabe resaltar que el sector minero para Colombia contribuye de manera importante en la industrialización, el desarrollo, las inversiones, además de generar empleo: en el 2023 representó el 28,4 % de las exportaciones del país, lo cual equivale a unos USD 14.067,9 millones (Agencia Nacional de Minería, 2024), y además aporta el 2% del PIB para la nación.

La exploración en el ámbito de la identidad profesional puede contribuir a la literatura académica a una comprensión más profunda de los procesos psicológicos y sociales involucrados en la adaptación de los colaboradores a los cambios organizacionales del sector minero. Además, el estudio de la identidad profesional permite identificar características, competencias y habilidades que deben adquirir los individuos en su vida académica o personal para contribuir y transitar de manera orgánica los cambios organizacionales en el sector, ya que la realidad de estas empresas y el mundo hoy no es lineal.

OBJETIVO GENERAL

Analizar como incide los procesos de cambios organizacional en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional de los colaboradores en el sector minero de oro en Colombia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los principales elementos de la identidad profesional afectados durante los procesos de cambio organizacional.
- Examinar la relación entre diferentes tipos de cambios organizacionales y la identidad profesional de los colaboradores.
- Proponer lineamientos para la gestión del cambio organizacional que consideren la preservación y evolución de la identidad profesional de los colaboradores.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿De qué manera los procesos de cambio organizacional inciden en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional de los colaboradores en el sector minero colombiano?

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación fue cualitativa, exploratoria y propositiva, y tuvo como fin explorar un tema desde una perspectiva subjetiva para descubrir ideas, patrones y relaciones de las variables abordadas para entenderla y, desde allí, generar recomendaciones o propuestas (Eumelia, 2012). Este diseño permite ver la realidad subjetiva, que varía en forma y contenido entre los sujetos, con el propósito de descubrir, comprender e interpretar posibles fenómenos a través de su percepción y experiencias.

INSTRUMENTO

Se trató de una entrevista semiestructurada de 19 preguntas cualitativas planeadas, con el fin de establecer contacto y romper el hielo con los participantes, sin embargo, en el desarrollo del dialogo hubo flexibilidad para maniobrar y redireccionar las preguntas según las respuestas en los contextos que fueron enriquecedores; la entrevista tuvo una duración aproximada de 30 minutos por participante y se llevó a cabo a través de una reunión virtual en Microsoft Teams previamente acordada.

Para el análisis de la información se definieron tres categorías que orientaron el cumplimiento de los objetivos específicos:

Tabla 1. Relación objetivos específicos y Categoría análisis:

Objetivos específicos	Categorías
Examinar la relación entre diferentes tipos de cambios organizacionales y la identidad profesional de los colaboradores.	Cambios organizacionales y su naturaleza.
Identificar los principales elementos de la identidad profesional que se ven afectados	Impacto en la identidad profesional.

durante los procesos de cambio organizacional.	
Proponer lineamientos para la gestión del cambio organizacional que consideren la preservación y evolución de la identidad profesional de los colaboradores.	Transformaciones emocionales y motivacionales.

Fuente: elaboración propia.

Antes de la sesión, a los participantes se envió el consentimiento informado con el cual se dio a conocer el propósito y el objetivo de la investigación, además de la confidencialidad y el anonimato de los entrevistados y los datos de la empresa.

PARTICIPANTES

Participaron cinco personas de cuatro empresas del sector minero de oro colombiano, con experiencia en cargos de expertos y directivos. La edad promedio de los participantes fue de 33 años, y tres participantes eran de género masculino y dos del género femenino. Todos se encuentran activos laboralmente en el sector minero; Tres de los entrevistados tiene un contrato a término indefinido y los restantes (2) cuenta con contrato por prestación de servicios. El rango de años de experiencia laboral en el sector minero de oro colombiano fue entre 3 y 18 años; Tres de los entrevistados cuenta con maestría, uno es especialista y, uno profesional. El perfil del tres de los participantes es profesional de ingeniería de minas y los otros dos participantes son de áreas académicas como administración de empresas y finanzas.

PROCEDIMIENTO

La presente investigación se desarrolló en las siguientes etapas. Etapa uno: se realizó un estado del arte que describió el cambio y la identidad profesional, lo cual permitió dar contexto y herramientas para reconocer las definiciones abordadas durante el desarrollo de la investigación, y tener apertura a diferentes visiones de

referencia; en la etapa dos se llevó a cabo la aplicación de la entrevista a los 5 participantes y se ejecutó la consolidación y tabulación de la información, a partir de tres categorías que permitieron agrupar las preguntas y sus respectivas respuesta (ver tabla 1). En la etapa tres se realizó el análisis de la información a través de la triangulación entre los datos proporcionados por los participantes y la información de la contextualización. Se empleó la herramienta de inteligencia artificial generativa ChatGPT de OpenAI, y como resultado se identificaron las relaciones y tendencias entre las ideas, sucesos, eventos, conceptos y opiniones de los entrevistados y los elementos expuestos en la teoría. El uso de esta herramienta fue complementario y no sustituyó la labor crítica, interpretativa y argumentativa del autor de la investigación. Para finalizar, en la etapa cuatro se dio paso a la concreción de las conclusiones que diera respuesta a los objetivos planeados y generara valor al trabajo.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas aplicadas a los participantes de la investigación. Dicha compilación se desarrolló en las siguientes categorías: cambios organizacionales y su naturaleza, impacto en la identidad profesional y transformaciones emocionales y motivacionales.

CAMBIO ORGANIZACIONAL Y SU NATURALEZA

En relación con el cambio organizacional y su naturaleza, los participantes presentaron como tendencia tres grandes grupos de situaciones de cambio comunes durante su experiencia en el sector minero de oro colombiano, los cuales son los siguientes:

- Cambios tecnológicos y digitales: Todos los entrevistados mencionan que han experimentado procesos de implementación de nuevos sistemas, *software* o ERP que tienen como finalidad la eficiencia empresarial, ya que centralizan la información y la gestión de los recursos, además de que impactan en la productividad, la toma de decisiones, la estandarización de procesos y la comunicación en tiempo real. Además, manifestaron reiterativamente la inversión y adquisición de nuevas tecnologías para la automatización en procesos de perforación, transporte, extracción, explotación y producción de minerales, lo cual conlleva nuevas metodologías de trabajo, adopción de mejores prácticas y renovación en los procesos productivos, administrativos y operativos:
 - Participante 1: “Implementación de un ERP Financiero y de RRHH. Un *software* que nos ayuda en todo el tema de la gestión humana. El cambio en el método de explotación. Antes trabajamos en método de pilares”.
 - Participante 2: “Implementación de un ERP Financiero y de RRHH. Implementación de *software* Oracle donde se desarrolla el 360 de los

recursos de la compañía tanto en recursos humanos como el financiero”.

- Participante 3: “Implementación de herramientas y estrategias tecnológicas con equipos que permiten mejorar el rendimiento y los procesos, eliminando la manualidad, el Excel y estandarizando procesos”.
- Participante 4: “La minería ha pasado de ser artesanal, a ser mecanizada completamente, con IA y herramientas tecnológicas donde se maneja maquinaria de manera remota”.
- Participante 5: “Implementación de un ERP Financiero y de RRHH”.
- Reestructuraciones organizacionales: Varios participantes reportaron modificaciones en las estructuras corporativas e hicieron referencia a fusiones empresariales, nuevas juntas directivas, cambios en jerarquías, ajustes de organigrama, entre otros cambios. Este tipo de reestructuraciones han sido percibidas como profundas y disruptivas:
 - Participante 2: “Cambios de la junta directiva de la empresa, con la fusión de la compañía con otra empresa del mismo sector”.
 - Participante 3: “Cambios de la junta directiva de la compañía”.
 - Participante 4: “La fusión de la compañía con otra empresa del mismo sector”.
 - Participante 5: “Cambios de la junta directiva de la compañía”.
- Cambio transformacional: Algunos entrevistados reportan como común la implementación de políticas, estándares, controles y reglas que se generan de manera orgánica internamente o son exigidos por el entorno, los cuales buscan la sostenibilidad e implementación de buenas prácticas, pero modifican radicalmente la informalidad que se evidencia en el sector y generan incomodidad en el proceso de adaptación:
 - Participante 2: “Modelos de funciones y ejecución de las actividades para homologar la fusión compañía”.

- Participante 3: “Implementación de políticas, estándares y controles que modifican radicalmente la informalidad que se evidenciaba en el sector, pero por la formalización son exigidos”.
- Participante 4: “Se adapta al entorno con nuevas leyes, nuevas políticas que se deben de implementar por el territorio en el que se desarrolla la actividad”.
- Participante 5: “Implementación de políticas y reglamentos”.

IMPACTO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Para los impactos de la identidad profesional se evaluaron aspectos relacionados con la transformación de la autoimagen profesional, la revalorización del rol del colaborador en la organización y las alteraciones de las creencias laborales.

- Transformación de la autoimagen profesional: Todos los participantes de las entrevistas perciben los cambios organizacionales de forma positiva, ya que han transformado la manera de verse a sí mismos como profesionales. Esto se debe a los desafíos y retos asumidos durante los procesos de adaptación y las transiciones respectivas.
 - Participante 1 “Positivo, porque hoy soy un profesional con más competencias, conocimiento y habilidades”.
 - Participante 2: “Positivo, hoy me siento un profesional con una visión de líder: hacer más concreto, delegar funciones y trabajar en equipo”.
 - Positivo 3: “Positivo, hoy tengo la capacidad de trabajar bajo presión, responder a mi equipo de trabajo, con creatividad y responsabilidad”.
 - Positivo 4: “Es positiva, me ha servido reinventarme, volver a hacer carrera... abrieron sus puertas y creyeron en mi conocimiento y experiencia”.

Un patrón identificado en las entrevistas indica que los procesos de cambio organizacional no solo modifican estructuras empresariales, funciones o

entornos de trabajo, sino que alteran también la identidad laboral de los colaboradores:

- Participante 1: “Hoy soy un profesional con más competencias, más maduro, y con capacidad de resolver cosas que antes no podía”.
- Participante 2: “Me siento más integral, ahora lidero, oriento, y puedo ver el panorama completo de lo que hago”.

En relación con la identidad profesional, la mayoría de los entrevistados aseveran que esta fue su aliada estratégica para la transición en las situaciones de cambio, además de fortalecer su autoconcepto profesional:

- Participante 3: “Hoy soy una profesional con un propósito claro, sé cuáles es mi rol y hacia dónde voy”.
- Participante 4: “Sí, hoy me siento más seguro y con mejor autoestima. Ya no me da miedo enfrentar nuevos retos”.
- Participante 5: “Me transformé en una líder diferente, segura, asertiva y con más dominio emocional”.
- Participante 5: “He evolucionado como profesional. Ahora entiendo mejor el impacto de mi trabajo”.

La transformación de los cargos dentro de los procesos de cambio es un factor común para los entrevistados, quienes manifiestan haber padecido alteraciones en su rol dentro de la organización. Los participantes indicaron que su rol hoy no es el mismo con el que se vincularon a la organización, y esto es gracias al proceso de cambio:

- Participante 5: “Ingresé como ingeniera de minas para planta de beneficio, ahora estoy en un rol completamente administrativo dentro del área financiera, nada relacionado con lo que estudié”.
- Participante 4: “Yo era geólogo, técnico de campo. Ahora, lidero equipos como gerente técnico, con un enfoque estratégico y corporativo”.
- Participante 3: “Antes, era ingeniero de proyectos, hoy lidero el área de servicios auxiliares, involucrado en decisiones organizacionales”.

- Participante 2: “Pasé de ser jefe de planta a coordinar procesos administrativos transversales. Nada que ver con lo que estudié inicialmente”.
- Participante 1: “He rotado varias veces, mi puesto inicial era en la gerencia de servicios auxiliares mina, hoy estoy a cargo de proyectos administrativos”.

Con base en los testimonios y en la triangulación teórica realizada, se identificó que los cambios organizacionales en el sector minero de oro colombiano están afectando las dinámicas de trabajo en varios frentes relacionados con las metodologías de trabajo, como con los componentes blandos de sus colaboradores:

- Participante 3 “Ya no hago lo que estudié, pero he aprendido a desempeñarme en otros frentes. Uno se vuelve más integral”.
- Participante 4: “Ya no soy solo un técnico. Siento que apporto a todo y eso me da orgullo”.
- Revalorización del rol en la organización: Posterior a la transición de los cambios organizacionales a los cuales se vieron expuestos los participantes, estos afirmaron haber adquirido mayor dominio y conocimiento acerca de los diferentes procesos, procedimientos y roles de la organización, ya que pasaron de tener una visión de la ejecución de tareas operativas de manera aislada, o en silos, a comprender los procesos de forma integral y transversal, de acuerdo con la dinámica del cambio y los movimientos.
 - Participante 1: “Me siento más confiado en mí porque conozco el antes y el después de los procesos y eso también ayudó en la transición de los cambios”.
 - Participante 2: “Hoy, me siento más completo profesionalmente, el cambio me obligó a salir de mi zona de confort”
 - Participante 3: “Soy un profesional con más competencias y conocimientos nuevos, me siento más seguro y atractivo para el mercado laboral, posterior al cambio”.

- Participante 5: “Antes, solo me enfocaba en mi área, hoy entiendo cómo todo se conecta y por qué era necesario cambiar”.

Los entrevistados afirman que, frente a los contextos de cambios disruptivos a los que fueron expuestos desde sus roles, desarrollaron y gestionaron dichas situaciones con resiliencia, esperanza, empoderamiento e iniciativa para enfrentar los retos no previstos:

- Participante 2: “Las gestioné con optimismo, teniendo claro por qué estaban generándose y sabiendo que íbamos a retornar a un estado de tranquilidad y normalidad”.
- Participante 3: “Hoy entiendo que mi trabajo no es solo cumplir con mi tarea, sino que hace parte de una cadena de valor y eso me hace sentir útil, importante”.
- Participante 5: “Al comienzo fue frustrante, pero con el tiempo vi que estaba creciendo como profesional”.

Con relación al cambio en la autoimagen de los participantes, todos confirmaron la reconstrucción de su autoconfianza, empoderamiento y crecimiento gracias a dicho proceso de transición:

- Participante 2: “Tengo muchas oportunidades de crecimiento, siento que puedo aportar más a la organización que antes.”
- Participante 3: “He evolucionado como profesional. Me siento más consciente del impacto de mi trabajo”.
- Participante 4: “Es positiva, me ha servido reinventarme, volver a creer en mis capacidades y asumir nuevos retos”.
- Cambios en creencias laborales: Los entrevistados resaltaron cómo el cambio transformó su visión con respecto a temas que definían como “certezas”, entre los cuales están la percepción de estabilidad laboral, la idea de conocimiento perpetuo, además de las rutinas operativas robustas:
 - Participante 5: “Miedo, ya que no quería participar del proyecto de implementación. Tenía que dejar mi área de trabajo y entregar mi puesto a otra persona. Me asustaba que me despidieran después de finalizar el proyecto”.

- Participante 3: “Antes, pensaba que si hacía bien mi trabajo no tenía por qué moverme; ahora sé que debo estar en constante aprendizaje porque todo cambia”.
- Participante 1: “Hoy, estoy aquí, mañana puedo estar en otra empresa. Lo importante es seguir aprendiendo...El cambio me obligó a estudiar de nuevo, actualizarme, a estar más alerta a lo que pasa en la empresa. Hoy sé que, si me quedo quieto, me quedo atrás”.

Los participantes concuerdan en la transformación sobre su visión de la estabilidad laboral, al punto de abrir puertas a la posibilidad de cambio y de reinventarse ante escenarios de desvinculación o incertidumbre.

- Participante 1: “Tengo claro que, si salgo de una organización, no es el fin del mundo, es el comienzo para nuevas posibilidades”.
- Participante 2: “Creencia de adaptarme a los cambios, porque sé que, si hoy estoy en esta compañía, mañana puedo estar en otra tranquilamente”.
- Participante 3: “No quiero depender de una empresa toda la vida, me gusta más la consultoría y la independencia”.
- Participante 4: “Aprendí a no ligarme emocionalmente con los proyectos o empresas, porque al final son trabajos”.

Uno de los cambios más significativos y constantes en nuestros participantes es la transformación de su visión con relación a los procesos, donde manifestaron que, antes de transitar la situación de cambio, su trabajo se centraba en el desarrollo de funciones específicas, operativas y técnicas y, como resultado de las situaciones vividas, lograron entender cómo su rol y sus funciones hacen parte de un sistema integrado de la organización con un enfoque amplio y una mirada estratégica, cambiando su mentalidad de trabajo fragmentado a una visión sistemática e integrada que brinda resignificación al sentido de las labores:

- Participante 1: “Hoy, entiendo que mi trabajo no es solo cumplir con mi tarea, sino que hace parte de una cadena de valor y eso me hace sentir útil, importante”.

Asimismo, los entrevistados declararon tener una nueva apreciación con relación a la búsqueda de conocimiento, formación y aprendizaje continuo, manifestando la necesidad de seguir vigentes en el saber de acuerdo con los contextos en los que se encuentran expuestos. Además, destacaron la importancia de tener una mentalidad flexible que les permita ser profesionales integrales en un entorno de cambio constante:

- Participante 1: “El cambio me obligó a estudiar de nuevo, actualizarme, a estar más alerta a lo que pasa en la empresa. Hoy, sé que, si me quedo quieto, me quedo atrás”.
- Participante 2: “Ahora, veo el trabajo como una plataforma de evolución, no como un lugar donde vengo a repetir lo mismo todos los días”.

TRANSFORMACIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIONES

Como patrón inicial para las entrevistas realizadas, se identificó un cúmulo de emociones intensas que experimentaron los participantes debido a las situaciones de cambio dentro de la organización. En repetidas ocasiones reportaron emociones como la incertidumbre, la ansiedad, el miedo, el desconcierto, e incluso caos. También manifestaron reacciones físicas a través de señales como la pérdida de apetito, pérdida del sueño, pérdida de cabello, entre otros síntomas involuntarios:

- Participante 1: “Al principio sentí miedo porque no sabía qué iba a pasar con mi cargo, ni dormía, porque no sabía si iba a seguir o si iba a cambiar todo”.
- Participante 2: “No fue fácil, había mucha incertidumbre. Pero aprendí a ver las oportunidades, a capacitarme y no quedarme en lo que sabía”.
- Participante 3: “Caos, desconexión con las responsabilidades, conflictos por falta de claridad. Ansiedad, enojo y malestar, aburrimiento, me dolía hasta el pelo”.
- Participante 4: “Incertidumbre, miedo, tristeza, impotencia, angustia, hasta el cabello empezó a caerse y aumentar de peso”.

Durante los procesos de cambio, los entrevistados expresaron que sus emociones y sensaciones fueron gestionadas con mecanismos de aprendizaje, apoyo en equipo, comunicación y cercanía con los líderes:

- Participante 1: “Las gestioné con optimismo, teniendo claro por qué se estaba generando este cambio, y que obvio. Iba a pasar e íbamos a retornar a un estado de tranquilidad y normalidad”.
- Participante 2: “Gestioné las emociones con la implementación de actividades de revisión, lectura y comunicación con los líderes del área”.
- Participante 3: “Ponerme en los zapatos de los demás, realizar trazabilidad de todos los procesos”.
- Participante 4: “Se gestionaron con paciencia y solventando, tantas novedades que surgen durante el proceso de cambio”.

Dentro de la transición del cambio, los participantes afirmaron emplear estrategias relacionadas a la gestión de cambio para el acompañamiento de las situaciones o movimientos:

- Participante 1: “Hubo un acompañamiento de gestión de cambio, con capacitaciones, manuales, talleres para adquirir el conocimiento del manejo de las herramientas y la presentación de los nuevos procesos”.
- Participante 2: “Hubo una claridad en la información con los compañeros de la empresa, pero también fue muy corto el tiempo, se les realizó una presentación de la nueva compañía, pero eso no cambio la realidad de despedir el personal”.
- Participante 3: “No hubo un plan estratégico de los cambios, en este sector el proceso de cambio es muy informal, hoy implementa algo tecnológico en la extracción y todos debemos de aceptarlo,. Si se cambia la junta directiva se asimila y se aprende a trabajar con ellos”.
- Participante 4: “Las directivas fueron claras con los cambios de estructura que se iban a realizar, sin embargo, nunca se eliminó esa zozobra y la

situación que enfrentábamos al ver salir todos los días a compañeros con los que trabajaste tantos años.”

- Participante 5: “Se realizó todo el acompañamiento de gestión de cambio, tanto para sesiones de acompañamiento a los KU, como a los usuarios finales: nos capacitaron, nos acompañaron a documentar el proceso, la gestión con los *stakeholders* y en las diferentes etapas del proceso”.

De manera unánime, los entrevistados declararon la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades para transitar los cambios organizacionales, al igual que se evidencia una transformación con relación a sus motivaciones laborales:

- Participante 1: “El cambio me empujó a estudiar más, a buscar aprender cosas que antes no veía necesarias. Hoy, me motiva saber que puedo aportar desde otros lugares”.
- Participante 2: “Antes, mi motivación era simplemente cumplir con lo que me tocaba; ahora quiero hacer las cosas bien porque entiendo que estoy creciendo con cada experiencia”.
- Participante 3: “Pasé de hacer solo lo que me pedían a buscar cómo mejorar los procesos. El cambio me hizo dar cuenta de que yo también puedo proponer”.
- Participante 4: “Me di cuenta de que, si me quedaba esperando instrucciones, me quedaba atrás. Ahora aprendo, propongo y eso me hace sentir más útil y motivado”.

DISCUSIÓN

CAMBIO ORGANIZACIONAL Y SU NATURALEZA

Para la categoría de cambio organizacional y su naturaleza, se identificó una tendencia clara en las situaciones de cambio comunes en las empresas del sector minero de oro colombiano. Estas hacen referencia a implementación de tecnología, automatización de procesos y sistematización digital, además de modificaciones de la estructura organizacional y cambios transformacionales. Esto es coherente con el marco contextual (Vicente, 2022), donde se evidencia que el sector minero en los últimos años viene transitando diferentes tipos de cambios para llevar a cabo la evolución a un mundo pospandémico, un sector de actividad tradicional con procesos sumamente manuales y artesanales (Consejo Minero - FCH Fundación Chile, 2018). Sin embargo, cabe resaltar que los cambios están lejos de ser solamente técnicos, sino que además impactan profundamente la experiencia laboral y obligan a una actualización permanente en conocimientos a sus colaboradores (Bargsted, 2023). El conjunto de los entrevistados coincidió en señalar que los cambios han exigido capacitación y autoformación, desde habilidades digitales y conocimientos técnicos hasta competencias blandas como liderazgo, inteligencia emocional y resolución de conflictos, ya que muchos de dichos cambios traen consigo modificaciones del rol dentro de la empresa, lo cual obliga al colaborador a pasar de lo técnico a lo administrativo, y a asumir nuevas responsabilidades.

Con relación a las reestructuraciones organizacionales o a la redefinición de roles y funciones, los hallazgos sugieren que, debido a los cambios en las empresas, hoy los participantes en su totalidad se desempeñan en cargos o funciones sustancialmente distintas de las que inicialmente fueron contratados. Este fenómeno es equivalente al aumento de responsabilidades y, en algunos participantes, al tránsito hacia nuevos roles ajenos a su formación profesional. Estos resultados coinciden con lo planteado por Dubar (2002), quien denomina este

proceso como “reconstrucción identitaria” en los contextos de transformación organizacional, y el colaborador se ve obligado a renegociar su rol profesional en las nuevas configuraciones empresariales.

Como consecuencia de esta realidad, se observó aumento en la polivalencia funcional, retos relacionados con la flexibilidad, la adaptación y un trabajo más transversal e interdependiente, debido a la integración de procesos y la articulación de actividades. Los participantes, sin excepción, indicaron que el cambio promovió el paso de trabajar en “silos” a comprender el universo de engranajes de los procesos y su funcionamiento sistemático, garantizando mayor colaboración entre las áreas y una visión más global. Además, estos procesos generaron en los participantes una resignificación del valor del rol dentro de la organización, conquistando mayores niveles de autonomía y, en muchos casos, compromiso organizacional, lo cual coincide con lo que se reporta en la literatura ante este tipo de procesos (Sennett, 2003)

IMPACTO DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Los cambios alteran la identidad en dimensiones clave como el autoconocimiento, la confianza y el propósito profesional. Desde una perspectiva teórica, cuando los colaboradores logran superar desafíos exigentes, su autoconcepto se expande y su sentido de “capacidad” o “aptitud” se fortalece (Jaramillo, 2014). Este hallazgo reafirma la función de la identidad profesional, la cual actúa como un recurso de contención o ancla que protege y salvaguarda al colaborador en las situaciones de cambio, y sirve de cimiento e impulso evolutivo para que los individuos reconstruyan su narrativa personal, permitiendo sortear la incertidumbre que representa la pérdida de estabilidad en los entornos laborales (Bargsted, 2023).

Como tendencia dentro de las entrevistas se pudo identificar el planteamiento de Echeverry (2022), en el cual hace referencia a que el trabajo es la médula ósea o eje central de la construcción del “sentido” y la “identidad”. Los participantes

declararon el aumento de la autoestima y la confianza profesional, posterior al tránsito de los diferentes escenarios de cambios. Esto está directamente vinculado con la reconstrucción de la identidad y la redefinición del propósito profesional, ya que se perturbó la forma en la que se ven los participantes a sí mismos, y hacia donde se proyectan profesionalmente, lo cual implicó la reformulación de metas, la redefinición del sentido de trabajo y el replanteamiento de la vocación.

Lo anterior está estrechamente ligado a la autoestima laboral y a la percepción de efectividad personal en cualquier área de conocimiento, lo cual da apertura a una reconfiguración identitaria adaptativa (Bargsted, 2023) como recurso para recuperar la estabilidad inicial. Estos testimonios ilustran que la identidad profesional no es estática ni se limita a un solo contexto de conocimiento o funciones formales, sino que está en desarrollo y construcción constante de acuerdo con los estímulos del entorno organizacional, además de las experiencias de cambio que funcionan como catalizador positivo o negativo para la reconstrucción de una identidad fortalecida y su redefinición del perfil laboral dentro de los nuevos contextos organizacionales.

Los resultados permiten comprender de manera más profunda cómo esas metamorfosis, experiencias y transiciones que alteran la identidad también modifican las creencias y los autoconceptos (Echeverry, 2022). Estos elementos tienen un significado profundo y de valor en los colaboradores porque están relacionados con los valores, las tradiciones y los sesgos culturales que acompañan la esencia del proceder del colaborador. Dicho hallazgo representa una contribución relevante, debido a que permite ver las implicaciones de los fenómenos del cambio con la reestructuración de significados y prioridades relacionados con el trabajo, que se alteran en los procesos adaptativos.

Otro dato predominante en los participantes es la manera como hoy entienden o perciben la estabilidad laboral, al dejar atrás una concepción limitada y tradicional que radica en el enraizamiento o contrato implícito de permanencia de manera indefinida en las organizaciones, lo cual generaba continuidad, lealtad y seguridad

en los entrevistados. Sin embargo, esta creencia se ha desplazado y los ha obligado a incorporar una postura más flexible y adaptativa, con mayor autonomía emocional y profesional para reinventarse ante escenarios de incertidumbre de empleabilidad. Esta perspectiva, como lo señala Dubar (2002), sostiene que, en contextos de transformación, la identidad profesional negocia nuevos sentidos de pertenencia y reconocimiento, donde pueden surgir situaciones que disuelven las antiguas nociones de compromiso laboral y fidelidad organizacional, dando paso a una reinención (Sennett, 2003)

Palabras como *inestabilidad*, *desequilibrio* e *incertidumbre* fueron comunes durante las entrevistas. Hoy, los participantes se perciben como profesionales nómadas, derivados de los escenarios de cambio, que los llevó a estados mentales límite, con contextos fuera de su control y donde la estabilidad y la seguridad eran conceptos ajenos a su realidad. Esto les permitió priorizar la adaptabilidad, reconfigurando su capacidad de reinventarse para responder con agilidad a escenarios inciertos o de volatilidad estructural.

Al respecto, según Bargsted (2023), los procesos de cambio bien gestionados pueden promover no solo la adaptación, sino también una reconfiguración positiva del sistema de creencias laborales. Todos los participantes dan cuenta hoy de una mentalidad laboral más flexible, autónoma, autorreflexiva y resiliente con expectativas de continuidad y compromiso con la organización. La estabilidad no está relacionada con un cargo, sino con la capacidad que tiene el profesional de seguir generando y aportando valor a las organizaciones, además de sostener una identidad profesional sana y fuerte, independientemente del entorno al cual se encuentre expuesto.

Indudablemente, los testimonios destacan que las compañías que desplegaron un acompañamiento o estrategia de gestión de cambio durante las transiciones impactaron positivamente las vivencias del proceso, debido a que se brindaron herramientas para generar claridad y contención emocional a los participantes, que

no estuvieron ajenos a molestias en una etapa inicial, pero que en el progreso desarrollaron perspectivas de crecimiento y reconstrucción a partir de la autoconfianza y la autovaloración. En este escenario, los participantes se concibieron como protagonistas de la transformación, agentes activos y necesarios en los procesos de cambio, y no como simples receptores pasivos de información y órdenes.

Lejos de asumirse como víctimas de un proceso impuesto, los colaboradores desarrollaron un sentido de propósito y revalorización de su rol dentro de la compañía, gracias al empoderamiento profesional, la confianza renovada y la apertura al aprendizaje. Este proceso está respaldado por la teoría de John Kotter (1996), quien subraya que, al empoderar a los colaboradores con liderazgo, se permite conectar con la visión del cambio y multiplicar el compromiso. Los participantes, durante este proceso, tuvieron la oportunidad de reconocer el impacto de sus funciones, el engranaje de los procesos y la estrategia de la compañía, labrando un terreno fértil para la restauración del sentido de pertenencia y la generación de bases sólidas para sostener el cambio en el tiempo.

TRANSFORMACIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIONES

Ahora bien, es importante destacar la etapa de ruptura y vulnerabilidad evidenciada en la fase inicial de la transición del cambio. Este fue un patrón común de todos los participantes, quienes manifestaron haber experimentado un cúmulo de emociones intensas y emergentes relacionadas al desconocimiento y a la incertidumbre natural de la situación. Desde el marco teórico, esta etapa es denominada como “descongelamiento” y, en ella, las personas se ven obligadas a soltar sus estructuras conocidas para abrirse a nuevas formas del “hacer” dentro de la organización (Romero Medina, 2023).

Este fenómeno también se caracteriza por la manifestación de emociones negativas como el miedo, la ansiedad, el enojo, entre otras. Inconscientemente, siempre hay

una reacción física que, en algunos casos, no es tan evidente; sin embargo, en este estudio se identificaron señales como la pérdida de apetito, el insomnio, la caída de cabello o el aumento de peso. Esta etapa es uno de los momentos más críticos de los procesos de cambio, ya que desafían las estructuras mentales que afectan el bienestar emocional, el rendimiento laboral y el clima organizacional (Fundación Mapfre, 2019).

Todos esos escenarios de vulnerabilidad que experimentaron los participantes ponen en jaque la zona segura construida con el tiempo y la experiencia de las rutinas dominadas. En este punto, Zambrano Santos (2024) advierte que esos impactos emocionales profundos pueden desencadenar en una confusión cognitiva, una desmotivación, una depresión profesional y un desgaste emocional, debido a la incorrecta o nula gestión de las situaciones de cambio. Los efectos colaterales de las emociones activan de manera progresiva manifestaciones físicas y alteraciones del estado de salud de los individuos, al transitar dentro de la curva emocional del cambio la etapa de negación y resistencia. Allí, las condiciones favorables del acompañamiento, de la comunicación y la claridad entran en un papel estratégico y esencial para ser el punto de partida y avanzar del miedo y la ansiedad al aprendizaje, crecimiento y redefinición personal.

La mayoría de los entrevistados manifestaron que, dentro de su proceso de cambio, hubo una estrategia de acompañamiento, comunicación y seguimiento, lo cual ayudó en gran medida a facilitar la aceptación de las transformaciones y, con ello, a prepararse emocionalmente para crear consciencia y apertura en la adaptación de la nueva realidad de una manera saludable. Los espacios de formación, participación y realimentación fomentaron la claridad en los colaboradores y evitaron estancamiento en las fases negativas del cambio, al activar los receptores de sentido de pertenencia y aprendizaje continuo para la construcción de valor en la organización, haciendo que esta transición se convirtiera en una oportunidad de crecimiento profesional y fortalecimiento de identidades.

Este hallazgo permite evidenciar cómo los participantes lograron superar las emociones y conectar con su identidad profesional debido a contextos de transformación, resignificando su rol y su vínculo organizacional. Esto activa nuevas fuentes de motivación orientadas al desarrollo, el aprendizaje, la autonomía para sostenerse ante las adversidades. Adicionalmente, confirma que el acompañamiento durante el cambio debe ir más allá de lo técnico y considerar dimensiones del sentido, del desarrollo profesional, la renovación de motivaciones, es decir, una transformación personal y colectiva que, bien gestionada, puede traducirse en mayor compromiso y satisfacción laboral (Romberg, 2019).

Como se mencionó anteriormente se evidencio que para los procesos de cambios es sumamente necesario y valioso desarrollar e implementar estrategias con acciones puntuales enfocadas en la preservación y evolución de la identidad profesional de los colaboradores, esto con el objetivo no solo de abordar el proceso de cambio de forma técnica o estructural, si no de atravesar el fenómeno en dimensiones relacionadas con la identidad del colaborador, para garantizar una transformación autentica y sostenible. De las principales estrategias o lineamientos para la gestión del cambio efectuados por las empresas de la investigación fueron:

1. Reconocer la cultura organizacional corporativa valores, creencias, símbolos, que permitan determinar un común denominador para la construcción del plan de cambio.
2. Diagnosticar los diferentes grupos focales o público objetivo a través de herramientas como encuestas, con el fin de reconocer posibles subculturas organizacionales.
3. Tener una comunicación clara, constante y participativa con el público objetivo.
4. Reconocer explícitamente la trayectoria, el conocimiento empírico y el aporte histórico de los colaboradores en el proceso del cambio.
5. Comunicar el sentido del cambio en términos que resalten el valor de la evolución profesional.
6. Abrir espacios de diálogo bidireccional para retroalimentaciones continuas.

7. Ofrecer programas de formación que integren tanto conocimientos técnicos como reflexiones en contextos de transformación.
8. Acompañamiento continuo desde el liderazgo.
9. Formaciones y capacitaciones constantes para el proceso de adaptación y reconocimiento de las herramientas.
10. Recopilar las lecciones aprendidas de las diferentes etapas de la transición del cambio para futuras transiciones.

CONCLUSIONES

La presente investigación de corte cualitativo permitió comprender cómo los procesos de cambio organizacional inciden de manera profunda en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional de los colaboradores del sector minero de oro colombiano, con una perspectiva humana y estratégica.

Los resultados revelan de manera constante que el cambio no solo transforma procesos, procedimientos, estructuras organizacionales o metodologías de trabajo, sino que va más allá, al dejar una huella única en los colaboradores, a los cuales les altera la médula ósea de la identidad y les perturba las narrativas personales desde preguntas profesionales tan básicas como “¿quién soy?”, “¿soy capaz?”, “¿tengo las competencias necesarias?”, para afrontar y sortear estas nuevas realidades a las que los expone la organización, con la cual se construye un sinónimo de estabilidad y protección traducido en sentido de pertenencia y que, como se evidenció en la investigación, se pierde o se reduce completamente a cero al percibir que su realidad cotidiana va a movilizarse.

Claramente, la constante para los participantes, con relación al rol y el cargo, es completamente diferente a la naturaleza para la cual fueron contratados. Desde allí, se identificaron diferentes elementos que se ven impactados y transformados ante las situaciones de cambio, dentro de los cuales se encuentra la autoimagen profesional, la cual se fortaleció con la adquisición y el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades para enfrentar los diferentes retos o situaciones desafiantes del cargo.

El segundo elemento es la autoestima profesional, la cual constantemente se vio desafiada; sin embargo, los participantes gestionaron el proceso como una oportunidad para renovarla y reconstruir el tercer elemento, que son las creencias laborales, las cuales indiscutiblemente evolucionaron 100 %, al partir de un modelo tradicional de estabilidad a uno más autónomo, con perspectivas de libertad e

independencia, debido a las herramientas profesionales que les brindaron las situaciones de cambio.

Por último, se encuentra la motivación y el autoconcepto profesional; ambas tuvieron evoluciones profundas relacionadas con las visiones de los procesos y el reconocimiento del propósito, ya que, dentro de la transición de estos elementos, los profesionales se vieron obligados a cuestionarse qué querían y hacia dónde se proyectaban. Esto coincide con lo planteado por Echeverry (2022), quien afirma que la identidad se configura con los contextos laborales, los vínculos sociales y los desafíos del entorno, y también con “la identidad laboral se fortalece y se desarrolla con la práctica de oficios laborales, la interacción y convivencia del hombre” (Evetts, 2003, pág. 32)

Con la investigación se evidenció que el trabajo es el vehículo esencial que forja la construcción de la identidad laboral de los participantes y les otorga un sentido de propósito superior, lo cual les permite adaptar y construir constantemente, de manera camaleónica, su identidad laboral de acuerdo con el rol que desempeñan. Esto abre la posibilidad de generar valoración o reconocimiento, además de un vínculo variable con la actividad que ejecutan, lo cual resulta en una mayor satisfacción y autoestima laboral.

Las cinco emociones clave que experimentaron los participantes durante la primera etapa del cambio fueron el miedo, la incertidumbre, la ansiedad, la desorientación y la angustia. Reconocerlas abre una puerta a la oportunidad para el desarrollo de estrategias de bienestar psicológico y adaptación anticipada, de acuerdo con el público objetivo y los factores colectivos. Esto ayuda a tener una preparación previa que facilita afrontar desafíos y retos adversos, además de resaltar la importancia de humanizar el proceso de cambio. No se transforman solo metodologías, técnicas o estructuras, sino que también están en juego los cimientos en que los profesionales construyeron su esencia, su confianza y sus expectativas de vida. Desde allí, las compañías deben ser garantes de acompañamiento para resignificar esos vacíos y

dar paso a nuevas motivaciones intrínsecas en los colaboradores, lo cual se constituye como una plataforma de evolución personal y profesional.

La identidad profesional está lejos de ser impermeable a los diferentes escenarios en los cuales están expuestos los profesionales. Adicionalmente, depende de aspectos como el género, la edad, el nivel educativo y la formación, el rol que desempeña dentro de la compañía, así como de las sensaciones de sentido de “realización” o “satisfacción” con la forma en que ejecuta y gestiona sus funciones. Estas son características que forjan el desarrollo de dichos conceptos sobre sí mismo y que harán de la metamorfosis una oportunidad o un contexto dispendioso de recorrer. Esto se confirma en la investigación: todos los colaboradores pasaron de operar bajo una lógica de cumplimiento a movilizarse a través de los retos personales y sentido de evolución que les llevó a dar una vuelta completa en la forma de habitar el trabajo, ayudándoles a evitar el desgaste emocional y traumatismo de la experiencia (Fundación Mapfre, 2019).

Este estudio demuestra cómo un sector de alta complejidad y tradición está siendo desafiado para adaptarse con agilidad a escenarios generados por el entorno o por la necesidad de crecimiento y madurez corporativa de la compañía, donde dichos procesos fueron gestionados con un enfoque en el desarrollo humano, lo cual garantizó a estas compañías mineras transiciones exitosas debido a la implementación sistemática y paulatina de cada una de las fases de transformación de los cambios. Al ser conscientes de los efectos que tienen estos movimientos en la identidad profesional de su fuerza laboral y al hacer de sus colaboradores agentes activos en el proceso, se les permitió resignificar su trayectoria, reevaluar su propósito y evolucionar sus creencia y motivaciones, lo cual dio como resultado una reconstrucción identitaria para adaptarse a una industria en constante transformación (Consejo Minero - FCH Fundación Chile, 2018).

Es importante reconocer que esta investigación presenta algunas limitaciones, dentro de las cuales destaca el tamaño y el alcance de la muestra de estudio, la

cual, si bien permitió un análisis profundo, la identificación de patrones y una contextualización, el número de entrevistados es limitado, por lo tanto, el resultado no permite una generalización a otros contextos mineros ni a otros sectores productivos con poblaciones más amplias. Esto también representa una oportunidad para profundizar en futuras investigaciones relacionadas con los hilos del cambio organizacional en el sector minero de oro colombiano.

El estudio se desarrolló con base en entrevistas con criterios y rigor cualitativo, donde se realizó una triangulación teórica y un análisis temático, además de una interpretación investigativa. Por su naturaleza, este tipo de análisis implica un ejercicio de subjetividad reflexiva, por lo cual se pueden introducir de manera involuntaria sesgos, emociones o posiciones frente a determinados fenómenos de estudio.

Para algunos casos, se pudo tener un condicionamiento en el discurso de los participantes, teniendo claro que aún se encuentran activos y con un vínculo laboral con la compañía para la cual transitaron el proceso de cambio. Por lo tanto, esto puede inferir y determinar la profundidad y la sinceridad de las respuestas debido a la lealtad institucional, lo cual representa una barrera para acceder a percepciones más críticas o negativas no verbalizadas. Sin embargo, en los diferentes espacios de conversación con los participantes, los cuestionamientos funcionaron como movilizadores que permitieron identificar elementos como emociones, motivaciones y creencias impactadas con la transición del cambio.

REFERENCIAS

- Accenture. (2021). *Un cambio de marcha hacia el trabajo remoto*. Accenture. <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/manual/r3/pdf/pdf-133/Accenture-Un-Cambio-De-Marcha-Hacia-El-Trabajo-remoto.pdf>
- Adler, A. H. (2013). Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario. *Perfiles Educativos*, 35(140). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000200005#:~:text=...la%20identidad%20profesional%20se,problemas%20y%20sus%20posibles%20soluciones
- Agencia Nacional de Minería. (2024). *Boletín Estadístico Minería en Cifras*. Agencia Nacional de Minería. https://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/BoletinMinerales/Boletin_mineria_en_cifras_enero_2024v1.pdf
- Almeida, A. B. (2018). *Industria 4.0 retos del sector minero en Colombia*. KPMG. <https://kpmg.com/co/es/home/media/Notas%20de%20prensa/2018/11/industria-4-0-retos-del-sector-minero.html>
- Alvarado-Rodríguez, A. &.-A. (2024). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 541-554. doi:10.35381/cm.v10i1.1242
- Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO*, 8(2), 213-220. https://www.redalyc.org/journal/6882/688272357010/html/#redalyc_688272357010_ref20
- Bargsted, M. (2023). *La identidad laboral como el ancla ante la incertidumbre*. Rehumanizando el Management. <https://rhmanagement.cl/la-identidad-laboral-como-el-anclo-ante-la-incertidumbre/>
- Castro, J. C. (2016). Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles. *Política y Sociedad*, 23.

- Consejo Minero - FCH Fundación Chile. (2018). *Impacto de las nuevas tecnologías en las competencias requeridas por la industria minera*. Alder Comunicaciones.
- Cuartas, R. C. (1994). Bibliografía de la historia minera Colombiana: Balance y Perspectiva. *Historia y Sociedad*, (1), 27-55.
- Deloitte. (2019). *Seguimiento de las tendencias 2020. Los 10 principales problemas que están transformando el futuro de la minería*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/kz/en/pages/energy-and-resources/articles/tracking-the-trends-2020.html>
- Diario Sustentable. (2016). *Burnout: el quiebre de identidad laboral*. Diario Sustentable. <https://www.diariosustentable.com/2016/10/burnout-quiebre-identidad-laboral/#:~:text=El%20Burnout%20afecta%20la%20identidad,evitar%20frustraciones%20personales%20y%20laborales>.
- Dubar, C. (2002). *La socialización: Construcción de las identidades sociales y profesionales*. Ediciones Nueva Visión. <https://es.scribd.com/doc/61262021/Claude-Dubar>
- Echeverry, M. d. (2022). ¿Cómo entender la identidad profesional hoy? *EL AGORA USB*, 2-7. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/4694/4725>
- Eumelia, G. M. (2012). *Estrategia de Investigación social cualitativa*. La Carretera Editoriales.
- Evetts, J. (2003). Identidad, diversidad y segmentación profesional: El caso de la ingeniería. En M. Sánchez-Martínez, J. Sáez y L. Svensson (coords.), *Sociología de las profesiones. Pasado, presente y futuro* (pp. 141-154). Diego Marín Librero Editor.
- Fundación Mapfre. (2019). *La influencia del cambio en las personas*. Fundación Mapfre. <https://www.elmundodemapfre.com/2019/01/15/la-influencia-del-cambio-en-las-personas/#:~:text=%C2%BFC%C3%93MO%20NOS%20AFECTA%20EL%2>

0CAMBIO,%2C%20incertidumbre%2C%20preocupaci%C3%B3n%2C%20nerviosismo%E2%80%A6

- Jaramillo, V. A. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(2), 21-37. <https://atheneadigital.net/article/view/v14-n2-nascimento-alvaro/1206-html-es#:~:text=La%20identidad%20profesional%20se%20concibe,describe%20como%20parte%20central%20suya>
- Lugo, C. A. (2016). Aportes teórico-conceptuales acerca del cambio organizacional de la industria cafetera colombiana. *Suma de Negocios*, 8(17). 22-24. <http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v8n17/2027-5692-sdn-8-17-19.pdf>
- Mancipe, I. Y. (2020). *Avances tecnológicos e innovaciones que han transformado la minería*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/mas-contenido/avances-tecnologicos-e-innovaciones-que-han-transformado-la-mineria-551678>
- Mayo Clinic. (2023). *El estrés crónico pone tu salud en riesgo*. Fundación Mayo para la Educación y la Investigación Médicas. <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress/art-20046037#:~:text=Dolores%20de%20cabeza.,Problemas%20de%20sue%C3%B1o>.
- McKinsey & Company. (2021). *The Future of Work in Mining: How the Mining Workforce is Changing*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/metals-and-mining/our-insights/the-future-of-work-in-mining-how-the-mining-workforce-is-changing>
- Orozco, A. H. (2017). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *Revista de Investigación Educativa Rediech*, 97. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521654339005/html/>
- Quintero, J. (2023). *Habitar una identidad consistente*. Rehumanizando el Management. <https://rhmanagement.cl/17-habitar-una-identidad-consistente-2/>

- Romberg, A. I.-A. (2019). *La autoestima como fuerza motivadora de los trabajadores* [Trabajo de grado]. Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/4576>
- Romero Medina, G. (4 de abril de 2023). *La historia de la gestión del cambio* [Publicación de estado]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/la-historia-de-gesti%C3%B3n-del-cambio-gerardo-medina-romero/>
- Sennett, R. (2003). *Respect in a World of Inequality*. W. W. Norton & Company.
- Ticnus Technology. (2024). *Optimización de procesos en la minería: ¿Cómo un ERP revoluciona la industria minera?* Ticnus Technology Magazine. <https://ticnus.com/noticias/erp-y-crm/optimizacion-de-procesos-en-la-mineria-como-un-erp-revoluciona-la-industria-minera/>
- Vargas, D. H. (2018). *Industria 4.0 retos del sector minero en Colombia*. KPMG. <https://kpmg.com/co/es/home/media/Notas%20de%20prensa/2018/11/industria-4-0-retos-del-sector-minero.html>
- Vicente, A. d. (2022). *Cambio organizacional y minería*. Reporte Minero & Energético. <https://www.reporteminero.cl/noticia/columnistas/2022/03/cambio-organizacional-mineria>
- Zambrano Santos, Z. C. (2024). Factores influyentes en los niveles de estrés del trabajador por cuenta propia en la provincia Manabí, Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(58), 119-123. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i58.2813>

ANEXOS

- Anexo 1: Instrumento de recolección de la información.
- Anexo 2: Declaración de consentimiento informado.

Anexo 1. FORMATO DE ENTREVISTA			
FECHA			SEXO
NOMBRE DEL ENTREVISTADO			
EDAD			
ESTUDIOS REALIZADOS:			
Categoría		Título Obtenido	
Bachiller			
Técnico			
Tecnólogo			
Universitario			
Especialista			
Maestría			
Doctor			
TRAYECTORIA LABORAL			
Empresa			
Cargo			
Área			
PREGUNTAS			
Cambio organizacional y su naturaleza			
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el sector minero colombiano?			
¿Cuáles son los cargos que has desempeñado en las empresas del sector minero con los cuales has tenido vinculo?			
En tu experiencia dentro del sector minero, ¿cuáles han sido los cambios más comunes que se presentan en el sector en los últimos 2 años?			

¿Cómo estos cambios han afectado la dinámica de trabajo en el sector?	
¿Cómo percibe los cambios organizacionales? *Son positivos o negativos.	
¿Hubo algún cambio en relación con su puesto de trabajo dentro de los procesos de cambio experimentados en las compañías mineras? ¿Cuál fue el cambio experimentado? ¿Cómo fue el cambio?	
¿Cómo fue la transición de este cambio? *¿Hubo algún acompañamiento? *¿Fue claro?	
¿Cuáles fueron los retos que enfrentó en términos de adaptación a estos cambios?	
¿Cuáles fueron las principales sensaciones que sentiste durante el proceso de cambio? Y, ¿cómo gestionaste estas sensaciones o emociones que se presentaron durante el cambio?	
¿El cambio tecnológico en la industria ha tenido un impacto su propósito profesional? Si es así, ¿cómo? ¿Cuáles?	
¿Fue necesario adquirir nuevos conocimiento u habilidades como consecuencia de los cambios organizacionales? Si es así, ¿cuáles?	
Impacto en la identidad profesional	
¿Los cambios impactaron tu autoimagen? ¿Cómo fueron esos impactos y el reflejo de esos impactos hoy?	
¿De qué manera los cambios organizacionales han influido en la percepción de sí mismo como profesional? *¿Negativo o Positivo?	

¿Sientes que los cambios experimentados transformaron tu autoestima y/o confianza profesional?, si es así, ¿cómo?	
¿Los cambios organizacionales han modificado tus creencias con relación al trabajo?, si es así, ¿cómo?	
Transformaciones emocionales y motivacionales	
¿Cuáles fueron las principales sensaciones que sentiste durante el proceso de cambio? ¿Cómo gestionaste estas sensaciones?	
¿Sientes que los cambios experimentados transformaron tu autoestima y/o confianza profesional? ¿Cómo?	
¿Ha notado alguna transformación en su motivación laboral después de los cambios vividos en la organización? Si es así, ¿cómo ha cambiado?	
¿Posterior a los cambios se siente satisfecho con su función o papel dentro de la organización?* ¿Por qué?	
¿Siente tranquilidad en tu futuro laboral con las situaciones de cambio en el mercado?	

Formato de consentimiento informado

Ciudad, fecha

Apreciado

[Nombres y apellidos del participante]

Mi nombre es Maria Clara Gil Hidalgo y soy estudiante de la maestría de desarrollo Humano en la Universidad EAFIT; Como parte de mis estudios, estoy desarrollando un proyecto de investigación titulado **“INCIDENCIA DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCCIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DEL SECTOR MINERO DE ORO COLOMBIANO.”** Quiero invitarla(o) a participar en este proyecto, con el fin de conocer su experiencia sobre el tema en cuestión, tenga presente que este proyecto tiene una finalidad académica; no tiene una finalidad comercial.

Si usted acepta participar, le solicitaré un espacio para la aplicación de una entrevista, la cual tendrá una duración aproximada de una hora y le haré preguntas sobre aspectos relacionados al cambio organizacional y su identidad.

Su participación en esta investigación no tiene ninguna recompensa material o económica y usted es libre de no participar o de retirarse cuando lo desee. Sus opiniones y aportes a esta investigación se usarán exclusivamente para este proyecto y se archivarán de manera segura. Si usted me autoriza, grabaré y transcribiré la entrevista y, si lo desea, puedo hacerle llegar copia de la transcripción para que usted pueda revisarla y corregirla si lo considera necesario. Mi trabajo de grado quedará a disposición del público en la biblioteca de la Universidad.

Estoy muy agradecido de que me haya permitido explicarle este proyecto. Si lo desea puede contactarme en el siguiente correo electrónico: mcgilh@eafit.edu.co.

Gracias,

Espacio para firma de estudiante.

MARIA CLARA GIL HIDALGO

Si está de acuerdo en participar en este proyecto por favor seleccione el SÍ o NO en cada una de las casillas y escriba su nombre y datos de contacto al final.

SÍ	NO	Manifiesto
		Acepto participar de manera libre y voluntaria en este proyecto y entiendo que no recibiré recompensa material o económica y que puedo retirarme cuando lo desee.
		Autorizo a que grabe la entrevista y tome apuntes durante la misma.
		Solicito que me haga llegar copia de la transcripción de mi entrevista
		Solicito que no revele mi nombre y si mis opiniones son citadas solicito que se haga de manera anónima
		Autorizo que mi nombre aparezca en el trabajo de grado o las publicaciones resultantes para mencionar que participé en esta investigación o cuando mis opiniones sean citadas
		Solicito que me haga llegar copia del trabajo de grado o de las publicaciones que se deriven de esta investigación.

Espacio para firma de participante

Nombre de participante

Cédula de ciudadanía del participante

Correo electrónico

Teléfono