

**SENTIDOS ATRIBUIDOS AL TRABAJO EN UN GRUPO DE TRABAJADORES  
PERTENECIENTES A LAS GENERACIONES “X” & “Y” DE UNA EMPRESA DEL  
SECTOR DE SERVICIOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.**

**LUCIA PAOLA CORREDOR G.**

**ANA ISABEL PARAMO U.**

**UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL  
MEDELLÍN  
2017**

SENTIDOS ATRIBUIDOS AL TRABAJO EN UN GRUPO DE TRABAJADORES  
PERTENECIENTES A LAS GENERACIONES “X” & “Y” DE UNA EMPRESA DEL  
SECTOR DE SERVICIOS DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN.

LUCIA PAOLA CORREDOR G.

ANA ISABEL PARAMO U.

INFORME DE TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

DIRECTOR:

JOHNNY JAVIER OREJUELA GOMEZ, PhD.

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL  
MEDELLÍN  
2017

**Resumen:**

*Objetivo.* Caracterizar los sentidos atribuidos al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín. *Marco de Referencias Conceptuales.* Se plantea el concepto de trabajo como fenómeno psicosocial y el concepto de sentido atribuido al trabajo, teniendo en cuenta las variables de sentido que son la representación, normas sociales, valoraciones, metas y preferencias en el trabajo, específicamente en el contexto de la descripción de generaciones y a lo que se propone como generación X y generación Y. *Método.* Estudio cualitativo-descriptivo, en el cual se realizaron entrevistas semiestructuradas a diez trabajadores de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín, quienes se encuentran entre las generaciones “X” & “Y”. *Resultados:* Los resultados obtenidos permiten comprender que las generaciones tienen similitudes y diferencias en el sentido atribuido al trabajo, principalmente en la representación y en la valoración del trabajo. La construcción del sentido atribuido al trabajo está definida por el entorno al que los sujetos pertenecen, su representación familiar y social. Está orientada por la valoración que le otorguen y por las metas y preferencias que tenga cada uno frente al trabajo. *Conclusiones:* El sentido atribuido al trabajo ha tenido cambios, debido a que la centralidad del trabajo en la vida del ser humano se ha modificado en las nuevas generaciones, en la actualidad es considerado como un complemento de la vida, no como una parte fundamental.

**Palabras clave:**

Sentido atribuido al trabajo, trabajo, generaciones, generación Y, generación X.

## **Tabla de contenido**

1. <i>Introducción</i>	6
2. <i>Planteamiento del problema</i>	7
3. <i>Objetivos</i>	8
3.1. <i>Objetivo General:</i>	8
3.2. <i>Objetivos Específicos:</i>	8
4. <i>Marco de referencia conceptual</i>	8
4.1. <i>Antecedentes:</i>	8
4.2. <i>Referentes conceptuales:</i>	14
4.2.1. <i>Trabajo.</i>	14
4.2.2. <i>Generaciones.</i>	17
4.2.3. <i>Sentido atribuido al trabajo.</i>	24
5. <i>Método</i>	29
6. <i>Análisis de los resultados</i>	32
6.1. <i>Representación sobre el trabajo</i>	32
<i>Representación sobre el trabajo para la Generación X:</i>	32
6.2. <i>Normas sociales atribuidas al trabajo:</i>	35
6.3. <i>Valoración del trabajo</i>	41
6.4. <i>Metas y preferencias:</i>	45
7. <i>Discusión de los resultados</i>	50
7.1. <i>Representación sobre el trabajo:</i>	50
7.2. <i>Normas sociales atribuidas al trabajo:</i>	54
7.3. <i>Valoración sobre el trabajo</i>	55
7.4. <i>Metas y preferencias sobre el trabajo</i>	56
8. <i>Conclusiones Generales</i>	57
9. <i>Beneficios y limitaciones del estudio</i>	60
10. <i>Referencias</i>	62
11. <i>Anexos:</i>	67

## ***Lista de tablas***

<i>Tabla 1 Generaciones Tomada de (Howe &amp; Strauss, 2000), Traducción Propia.</i>	22
<i>Tabla 2 Caracterización de los Sujetos entrevistados</i>	29
<i>Tabla 3 Síntesis subcategoría Representación del trabajo</i>	33
<i>Tabla 4 Síntesis subcategoría Normas sociales atribuidas al trabajo</i>	39
<i>Tabla 5 Síntesis subcategoría Valoración sobre el trabajo</i>	43
<i>Tabla 6 Síntesis subcategoría Metas y preferencias frente al trabajo</i>	46
<i>Tabla 7 Síntesis Sentido atribuido al trabajo Generación X &amp; Y.</i>	46

## ***1. Introducción***

El capitalismo, la acumulación flexible, la globalización y la tecnología han traído consigo cambios en la forma en la que los trabajadores sienten y viven el trabajo. Lo anterior ha hecho que las empresas se enfrenten a nuevos retos en su gestión debido a las diferencias entre cada una de las generaciones. Esta investigación se basa específicamente en la generación X & Y, identificando las diferencias en la representación que se tiene sobre el trabajo, las normas sociales, sus valoraciones atribuidas en las metas y preferencias, de acuerdo a experiencias de diversos participantes del entorno empresarial y a la misma dinámica laboral actual.

Las diferencias están marcadas por aspectos culturales, sociales y económicos de las personas que hacen parte de estas generaciones, lo que representa como principal hipótesis que existen distintas formas de pensar y de actuar frente al trabajo. A su vez, esta población representa la mayor parte de los actores del mundo laboral. Actualmente no se cuenta con investigaciones académicas en el contexto colombiano que permitan comprender las dinámicas que se están generando por la interacción de estas generaciones en empresas de la ciudad de Medellín.

Esta investigación es un estudio de caso de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín, con un enfoque cualitativo descriptivo. Inicialmente se realizó un estado del arte y una revisión teórica de los conceptos básicos de la investigación tales como: generación, trabajo y sentido atribuido hacia el trabajo. La información se recopiló por medio de entrevistas semi-estructuradas individuales a 10 empleados. Se realizó un análisis y discusión de los resultados y finalmente se realizaron las conclusiones encontradas en el estudio.

El propósito de esta investigación es identificar las posibles diferencias que existen entre la generación X & Y, para enfocar las estrategias, actividades y procesos de gestión humana, apuntando a los sentidos y expectativas sobre el trabajo de cada empleado.

## ***2. Planteamiento del problema***

La fuerza laboral está constituida actualmente, por diferentes grupos generacionales, que ingresan constantemente a la empresa e interactúan entre sí. Esto quiere decir que en un contexto empresarial están encontrándose por lo menos cuatro grupos distintos de generaciones, con edades diversas, con momentos históricos distintos, formas de pensar y posiblemente ideas similares y/o contradictorias en la forma de ver el trabajo y desenvolverse en el ámbito laboral.

Particularmente en la ciudad de Medellín, estos grupos generacionales tienen características propias del entorno al cual pertenecen, se identifica que las empresas están preocupadas por investigar y reconocer estas nuevas generaciones que están ingresando al mercado laboral, sin embargo en la literatura revisada, es poco lo que se encuentra sobre caracterización de estas poblaciones en cuanto a la noción y significado de trabajo.

Con un marco de referencia de los grupos generacionales, particularmente en el contexto de ciudad, las áreas de gestión humana, enfocarían sus estrategias y actividades de forma que reconozcan la diversidad de trabajadores que interactúan y se desarrollan en las empresas. Por esta razón surge el interés de investigar *¿cuáles son los sentidos atribuidos al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a la generación “X” y “Y” de una empresa del sector de servicio de la ciudad de Medellín?*

### **3. *Objetivos***

#### *3.1. Objetivo General:*

Caracterizar los sentidos atribuidos al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín.

#### *3.2. Objetivos Específicos:*

- Identificar la representación sobre el trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios.
- Identificar las normas sociales asociadas al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios.
- Identificar las valoraciones atribuidas al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios.
- Identificar las metas y preferencias atribuidas al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones “X” & “Y” de una empresa del sector de servicios.

### **4. *Marco de referencia conceptual***

#### *4.1. Antecedentes:*

El presente análisis tiene el interés de revisar las investigaciones realizadas en los últimos 10 años sobre los siguientes conceptos: el trabajo y el sentido del trabajo, específicamente para las generaciones X & Y. El objetivo es encontrar tendencias de estas investigaciones y puntos en común sobre su objetivo, propósito, conceptos, diseño y tipo de



estudio, sujetos a investigar, instrumentos de recolección de datos y resultados.

Primero, se encuentra como tendencia, la caracterización de las generaciones y los valores propios de cada una, teniendo en cuenta variables del entorno que se desarrollan generalmente en el contexto Norteamericano y el Europeo. El objetivo de este tipo de investigaciones es comprender los comportamientos, valores y actitudes de estas generaciones atribuidas el trabajo, además de sus motivaciones, expectativas y preferencias laborales, que están transformando el contexto empresarial y las reglas se están reescribiendo diariamente, debido a las diferencias entre ellas. (Chirinos, 2009; Simón & Allard, 2007; Lyons & Kuron, 2013; Reisenwitz & Iyer, 2009; Irizarry-Hernandez, 2009; Pozzi, 2013; Young, Sturts, Ross & Kim, 2013)

Por otro lado, se ha indagado que el *propósito* de todas estas investigaciones está enfocado en abordar el concepto del trabajo, el sentido atribuido a este y sus implicaciones en el sujeto de investigación, teniendo en cuenta las características del nuevo capitalismo y sus nuevos paradigmas, que traen consigo nuevos avances tecnológicos, nuevas formas de trabajo y flexibilidad. (Chirinos, 2009; Tabares, 2013; Sennett, 2000; Da Rosa, Chalfin, Baasch, & Soares, (2011); Singh, 2013; Reisenwitz & Iyer, 2009; Orejuela & Ramírez, 2011; Pozzi, 2013; Antunes, 2000; Martin, Ibañez, Tagliabue, & Zangaro, 2009; Albanesi, 2015; Dakduk, González & Montilla, 2008; Martínez & Jaimes, 2012; Minolli, 2012; Jesus & Ordaz, 2006)

De igual manera, se encontraron investigaciones que aportan a la revisión teórica del *concepto* de generación, las cuales hacen críticas a la clasificación y generalización hecha por los autores, dado que no se tiene en cuenta el contexto social en el cual se encuentran los sujetos de investigación. (Lyons & Kuron, 2013; Leccardi & Feixa, 2011)

En cuanto al *concepto* de generación, se evidencia que predominan las investigaciones referentes a la generación Y (Pozzi, 2013), nativos digitales (Cabra & Marciales, 2009) y millenials. (Martín, Ibáñez, Tagliabue, & Zangaro, 2009) Se nombran de esta manera, dependiendo de la orientación que le asigna el autor en su descripción de esta población generacional.

Adicionalmente, abordando el *concepto* de trabajo, se han encontrado textos sobre su evolución histórica, para así comprender el surgimiento de nuevas formas de trabajo que implican cambios en el sentido atribuido a éste. De acuerdo con el planteamiento mencionado por Albanesi (2015), en la era del capitalismo “los cambios fueron tan profundos que no sólo se afectaron las condiciones materiales sino que tuvieron profundas repercusiones en la subjetividad y afectó la forma de ser de los trabajadores” (p. 396).

Asimismo, la autora mencionada y el sociólogo Richard Sennett (2000) en su libro *La Corrosión del Carácter*, concuerdan en las consecuencias que generan en los sujetos la fragmentación de la estructura del trabajo, la temporalidad y la flexibilidad del mismo, por lo que se observó en la lectura una tendencia a la reflexión de las secuelas que han dejado las nuevas formas de trabajo en las generaciones actuales y su relación con el sentido que se les otorga al trabajo.(Albanesi, 2015; Sennett, 2000; Tabares, 2013)

Por último, sobre el *concepto* del sentido atribuido al trabajo, se encuentra una tendencia a la referenciación del estudio *The Meaning of Working* del año 1987, el cual uno de los autores Ramírez & Orejuela (2011) le asigna una caracterización al concepto, teniendo así varias subcategorías, que son *la centralidad del trabajo, las normas sociales, la valoración y las expectativas y preferencias sobre el trabajo*. Estas categorías han sido recientemente abordadas en investigaciones referentes a los actores del mercado laboral. (Ramírez & Orejuela, 2011; Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011; Tabares, 2013; Jesus & Ordaz, 2006).

En cuanto a *diseño y tipos de estudio* se identifica una preferencia a los estudios cualitativos de tipo descriptivos, los estudios cualitativos permiten un mayor acercamiento al sujeto por medio del discurso. (Chirinos, 2009; Lyons & Kuron, 2013; Leccardi & Feixa, 2011; Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011; Cabra & Marciales, 2009; Simón & Allard, 2007; Antunes. 2000; Singh, 2013; Ramírez & Orejuela, 2011, 2009; Martínez & Jaimes, 2012; Jesus & Ordaz, 2006)

El enfoque de un estudio descriptivo es detallar y caracterizar los sujetos de investigación con precisión, generando resultados acerca de tendencias de la población o grupos específicos. (Chirinos, 2009; Lyons & Kuron, 2013; Leccardi & Feixa, 2011; Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011; Cabra & Marciales, 2009; Simón & Allard, 2007; Antunes. 2000; Ramírez & Orejuela, 2011, 2009; Martínez & Jaimes, 2012; Jesus & Ordaz, 2006)

Los *sujetos* a investigar, son en su mayoría población laboralmente activa, con un rango de edad entre 18 y 50 años, con características sociodemográficas diversas. (Chirinos, 2009; Simon & Allard, 2007; Singh, 2013; Ramírez & Orejuela, 2011, 2009; Martínez & Jaimes, 2012; Jesus & Ordaz, 2006; Reisenwitz & Iyer, 2009; Irizarry-Hernandez; 2009; Pozzi, 2013; Martin, Ibáñez, Tagliabue, & Zangaro, 2009; Dakduk, González & Montilla, 2008; Minolli, 2012; Young, Sturts, Ross & Kim, 2013)

Los *instrumentos* más utilizados en estos tipos de estudio son las entrevistas, las encuestas y la revisión teórica. Para el caso de la revisión teórica se encontraron textos que hacen un recorrido por los autores que han estudiado los conceptos de generación y trabajo. (Lyons & Kuron 2013, Cabra & Marciales, 2009, Leccardi & Feixa, 2011; Albanesi, 2015; Antunes 2000)

Sin embargo, para el estudio de interés se tuvo como tendencia principal las entrevistas, teniendo en cuenta que a partir del instrumento de entrevista es posible abordar a los sujetos en profundidad. (Tabares, 2013; Ramírez & Orejuela, 2011; Jesus & Ordaz, 2006)

En cuanto a los *resultados*, algunas investigaciones de tipo cuantitativas que tienen como instrumento el muestreo, caracterizan a los sujetos de acuerdo a las variables inicialmente descritas en sus objetivos, como son: el género, nivel de estudios, expectativas laborales, preferencias laborales. (Reisenwitz & Iyer, 2009; Pozzi, 2013; Martin, Ibáñez, Tagliabue, & Zangaro, 2009)

Por otro lado, existe una tendencia en cuanto a los *resultados* obtenidos de las investigaciones analizadas, el cual apunta a definir el trabajo como una actividad social, fundamentada en la realización personal y profesional de quienes son sujetos de investigación. A su vez, la familia cobra una importancia significativa en las nuevas generaciones en el trabajo, teniendo en cuenta que estas reclaman un balance vida laboral-vida familiar. (Tabares, 2013; Ramírez & Orejuela, 2011)

Adicionalmente, los investigadores recomiendan, que los estudios referentes a las generaciones, se realicen teniendo en cuenta el contexto para el cual van a ser aplicados, para que las características particulares no sean generalizadas y no se creen estereotipos, al recurrir a estudios de otras regiones. De la misma manera, se debe tener en cuenta que estas caracterizaciones pueden tener excepciones, así las generaciones sean determinadas por rangos de edad, las expectativas e interés hacia el trabajo también están influenciadas por rasgos de la personalidad y por características *intrínsecas*, *extrínsecas*, *sociales* y *de reconocimiento* del trabajo valoradas por el sujeto. (Lyons & Kuron, 2013; Cabra & Marciales, 2009)

Por último, se encontró que los estudios acerca del trabajo específicamente en generaciones, es un tema de interés actual, debido a que las investigaciones recolectadas son de máximo 10 años atrás. Este tema es de gran interés para las empresas por los cambios ocurridos en los últimos años, la globalización, cambios demográficos, avances tecnológicos, entre otros, los cuales tienen implicaciones en el mercado laboral, obligando a las empresas a buscar estrategias que respondan a estas nuevas necesidades. (Irizarry-Hernández, 2009; Chirinos, 2009). También es un tema de interés debido a que la interacción en el trabajo entre las diferentes generaciones puede generar conflictos, debido a sus diversas actitudes y comportamientos. Conociendo estas diferencias entre las generaciones se disminuyen las brechas para que el lugar de trabajo sea más agradable. (Zhu, Y., Yang, H. & Bai, G., 2016 ; Young, Sturts, Ross & Kim, 2013)

A modo de conclusión, las investigaciones se clasifican de acuerdo a la región en la que son aplicadas, de la siguiente manera: Latinoamérica (Chirinos, 2009; Tabares, 2013; Ramírez & Orejuela, 2011; Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011; Irizarry-Hernández, 2009; Cabra & Marciales, 2009; Pozzi, 2013; Antunes, 2000; Leccardi & Feixa, 2011; Martin, Ibáñez, Tagliabue, & Zangaro, 2009; Albanesi, 2015; Dakduk, González & Montilla, 2008; Martínez & Jaimes, 2012; Minolli, 2012; Jesus & Ordaz, 2006) Norteamérica ( Lyons & Kuron, 2013; Reisenwitz & Iyer, 2009), Asia (Singh; 2013) y Europa. (Sennett, 2000; Simón & Allard) Si bien la mayor parte de las investigaciones analizadas, se encuentran en Latinoamérica, sus autores manifiestan que sus referentes teóricos iniciales se encuentran en regiones como Norteamérica y Europa, por esta razón surge el interés como proyecto de investigación, de enfocar el estudio a aportar conocimiento del contexto propio de la ciudad de Medellín.

## ***4.2. Referentes conceptuales:***

A continuación se presentan las definiciones de los conceptos que orientan y referencian la presente investigación. El marco de referencia del estudio es el concepto de trabajo, específicamente la construcción de su significado en la actualidad, con el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo, el sistema capitalista.

### *4.2.1. Trabajo.*

Para abordar el concepto de trabajo de manera más acertada se considera necesario, en primera instancia, dar un contexto en la nueva era del capitalismo.

En principio, se menciona como característica generalizada del capitalismo, “la exigencia de acumulación ilimitada de capital mediante medios formalmente pacíficos. La perpetua puesta en circulación de capital dentro del circuito económico con el objetivo de extraer beneficios, es decir, de incrementar capital” (Boltanski & Chiapello, 2002).

Sin embargo para efectos del objeto de estudio, es importante considerar tres características principales de lo que se denomina acumulación capitalista, las cuales se desarrollan en el texto Trabajo y Subjetividad, por Schvarstein & Leopold (2005): “i. el capitalismo está orientado hacia el crecimiento, ii. el crecimiento en valores reales se apoya en la explotación del trabajo vivo en la producción, iii. el capitalismo es por necesidad tecnológica y organizacionalmente, dinámico” (p.187).

De la misma manera, Sennett (2000) describe el nuevo capitalismo como “capitalismo flexible” el cual ataca las normas burocráticas, pide al trabajador comportarse de forma ágil, dispuesto al cambio, capaz de asumir riesgos y, como un sujeto autónomo en sus decisiones.

A lo anterior, se suman las transformaciones producidas por la tecnología y la nueva sociedad de la información, que a su vez implican nuevas formas de organización del trabajo, ubicando al mismo como factor de producción del sistema capitalista. Es por esta razón que, en la era del capitalismo posindustrial podría entenderse por definición de trabajo, un trabajo asalariado, el cual es una actividad humana que tiene una retribución monetaria llamada salario, en contraprestación por los servicios entregados, ya sea con un esfuerzo físico o mental (Albanesi, 2015).

Sin embargo, al no ser del interés propio de esta investigación abordar el concepto de trabajo desde una mirada económica, se revisa su definición desde el punto de vista de las ciencias sociales y humanas, teniendo a su vez algunas variables adicionales en las que incluyen al sujeto en todas sus dimensiones, como parte central de su objeto de estudio.

Es necesario retomar la mirada sobre la concepción de trabajo desde la Psicología social y Psicología del trabajo, la cual se define como “el estudio de las conductas y las experiencias de las personas desde una perspectiva individual, interpersonal-grupal y organizacional-social en contextos relacionados con el trabajo.” (Blanch, 2007, p.3)

Esta mirada propone definir al trabajo como:

Conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias, o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Blanch citando a Peiró, 1996, p.87).

Incluso, se complementa esta definición, con un aporte desde Schvarstein & Leopold (2005), el cual señala que “el trabajo es una instancia primordial de la relación entre el individuo y la sociedad, además de ser un soporte fundamental de la propia identidad” (p.53).

Por esta razón, más que una acción producto de la condición humana o, aún más que solo un medio de producción del sistema capitalista, el trabajo es una actividad que propicia el desarrollo del sujeto y le permite interactuar con los demás, pero que a su vez tiene implicaciones en la salud física, emocional y psíquica de quienes lo realizan. Es por esta razón que es relevante revisar desde el punto de vista psicosocial, que

El trabajo, se ha convertido en una actividad enajenada y enajenante, además de ser una fuente generadora de enfermedades y alteraciones psíquicas (...) esto tiene que ver no solo con lo que se hace en el trabajo, sino fundamentalmente, con cómo se hace, y en ello se implican dos procesos que son fundamentales: la organización y la división del trabajo (Rocha, 2006, p.56).

Cabe mencionar que el sujeto de estudio de la presente investigación es un trabajador que hace parte de una organización social, específicamente de una empresa que posee capital privado. Lo anterior con el fin de aclarar y abordar la idea de trabajo desde una mirada moderna, que abarque el cambio generado a través de los años a la concepción del trabajo, es por esta razón que se remite a Dominique Méda (2007), quien define el trabajo como:

El fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un “hecho social total” (p.17).

Sin embargo, este concepto ha tenido transformaciones significativas, lo que implica reformar y repensar el trabajo, de tal manera que esté acorde con el momento histórico, social y económico, y con las características y preferencias de estas nuevas sociedades del trabajo. Por lo anterior, Méda concluye que en la actualidad el trabajo se concibe de tres formas: *a) como factor de producción, b) como esencia del hombre y c) como sistema de retribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones.* (2007, p.24).

Según lo anterior, el mundo actual se enfrenta a grandes contradicciones referentes a este concepto, teniendo en cuenta definirlo como factor de producción, por ejemplo, implica



a su vez suprimir la importancia de su contenido. Por lo cual, se modificaría la idea de que el trabajo permite a los hombres “*expresarse y hacer obra común*”(2007,p.25), lo que ha puesto al trabajo no como un fin en sí mismo y solo como un medio para lograr un fin que al parecer es la riqueza.

Por otro lado, según Del Carpio, Álvaro y Garrido, en Psicología de las organizaciones, históricamente la palabra trabajo posee cantidad de significados e implicaciones conceptuales, como mencionan estos autores citando a Kelly, G. (2000), el concepto se podría agrupar como a) instrumental/utilitario: que implica trabajar para sobrevivir, b) trabajo individual: para expresar creatividad y como afirmación personal, c) trabajo ético: como vocación, como símbolo de obediencia ante Dios, d) trabajo social: como obligación social y para socializar y e) trabajo institucional: como responsabilidad pública. (2014, p.134)

#### 4.2.2. *Generaciones.*

Para comprender los grupos de trabajadores abordados en esta investigación, es necesario, entender en qué paradigma de la ciencia se encuentra el concepto que los incluye, por lo que desde la historia se utilizará el concepto de generación que aborda Marías (1949), el cual define generación como un grupo de individuos que representa una cohorte determinada por edades similares, que se encuentra en un mismo rango de fechas establecido y que a su vez comparte las mismas características históricas y sociales de la época.

En concordancia con esta definición, es importante hacer referencia a la unión entre dos conceptos que definen una generación, el tiempo y la historia, es por esta razón que Leccardi & Feixa (2011) mencionan que esta conexión entre ellos hace que la historia sea capaz de unificar el tiempo y a su vez, sea capaz de interpretarlo como uno solo, unificado. Cabe mencionar que “lo que configura una generación no es compartir la fecha de

nacimiento, -la *situación de la generación*, que es algo «solamente potencial»- sino esa parte del proceso histórico que los jóvenes de igual edad-clase comparten (la generación en sí)” (Leccardi & Feixa citando a Mannheim, 2011, p.17).

Por otro lado, para las ciencias sociales, específicamente, una generación incluye la identidad propia de cada una de las cohortes. Por lo que para Leccardi & Feixa, citando a Abrams (2011):

Una generación en el sentido sociológico es el período de tiempo durante el cual una identidad se construye sobre la base de los recursos y significados que socialmente e históricamente se encuentran disponibles. De la misma forma, las nuevas generaciones crean nuevas identidades y nuevas posibilidades de acción. Por lo tanto, las generaciones sociológicas no se siguen las unas a las otras sobre la base de una cadencia temporal reconocible establecida por una sucesión de generaciones biológicas (p.18).

Sin embargo, en la revisión de diversos autores que abordan la definición de generación, se han encontrado reflexiones y críticas referentes a la utilización desbordada y generalizada del término, lo cual, para el objeto de estudio de la investigación es una hipótesis a desarrollar. Los autores Caballero & Baigorri (2013), consideran el concepto de generación como un término netamente operativo, utilizado para poder interpretar y categorizar a los sujetos de este estudio.

No obstante, se tomará una postura diferente respecto a este concepto y pertinente al objeto de investigación, se pretende aclarar y proponer que la definición de una generación va más allá de un tiempo y edad, una generación se distingue de otra, por la representación que tiene cada uno referente al mundo, para el presente estudio, el sentido y representación que le atribuyen al trabajo.

Luego de dar un primer acercamiento a la teoría sobre generación desde varias posiciones, se propone mencionar a los sujetos de esta investigación en concordancia con la generación en la que se encuentran:

En primer lugar se encuentra la llamada Generación X, según Chirinos (2009) contempla los años de 1961 a 1980, citando al modelo de Strauss y Howe, menciona que esta generación es de arquetipo nómada. Además la autora describe a esta generación como sujetos independientes, orientados a resultados, muy pragmáticos y leales con la empresa, no se intimidan con la autoridad y siguen políticas corporativas. La generación X valora la libertad, el crecimiento profesional y presentan una mayor orientación al yo (Kowske, B., Rash, R. & Wiley, J., 2010).

Si bien existen algunos autores quienes encuentran generalidades en la descripción, como el caso de Chirinos, no es muy frecuente encontrar definición y características de esta generación en la revisión de literatura, teniendo en cuenta que de los últimos 10 años a hoy se ha enfatizado en la necesidad de reconocer e interpretar la nueva generación que está ingresando a las empresas, esta última ha generado mayores cambios en las formas de entender trabajo y cuestionamientos en lo que esperan de ellas, como se describe en la siguiente revisión teórica.

Orrell (citado por Irizarry, 2009) menciona:

Las tasas de nacimientos han disminuido, de esta manera, en Estados Unidos se enfrentará una escasez de mano de obra de 35 millones de trabajadores con destrezas y educados en las próximas dos o tres décadas Así que ha surgido gran preocupación en el sentido de la sustitución de empleados para que las organizaciones no vean una gran disminución en su capacidad productiva.  
(p.2)

Desde esta perspectiva se identifica la necesidad de conocer cuál es el sentido que le atribuyen al trabajo estas nuevas generaciones, en cuanto se evidencian en las empresas preocupaciones referentes a su ingreso en la vida laboral.

En primer lugar, la Generación Y se ha enfrentado a diferentes cambios sociales, como el aumento de familias monoparentales, múltiples tiroteos en las escuelas, video juegos violentos, *reality shows*, introducción de la información rápida y sin fin mediante el uso de computadores y celulares; los días de espera para una carta, ir a la biblioteca y buscar a través de enciclopedias, no ha sido experimentado por esta generación. Se esperan resultados inmediatos y esto ha llevado a una vida de gratificación instantánea, también han experimentado inseguridades financieras por los recortes de personal que han observado de sus padres y las tensiones en la economía mundial (Seaton & Boyd, 2007, traducción propia). Esto da cuenta la importancia de estudiar el contexto, debido a que estas formas de pensar son enriquecidas por sus propias vivencias.

Esta nueva generación está menos dispuesta a sacrificar su estilo de vida personal y profesional, van perdiendo su fidelidad a las organizaciones, han sido descritos como individualistas y desconfiados de las organizaciones (Seaton & Boyd, 2007, traducción propia).

Adicionalmente, a la generación Y, se le ha asignado diferentes nombres dependiendo del enfoque del autor, por lo cual se revisarán las denominaciones pertinentes para el presente estudio:

Prensky (citado por Cabra y Marciales, 2009) menciona: “Los estudiantes de hoy son hablantes nativos del lenguaje digital de los computadores, los videojuegos y la Internet, por tanto la mejor forma de llamarlos es nativos digitales” (p.324). Este autor se enfoca en el fácil acceso de la tecnología que se tiene hoy en día.

Tapscott (citado por Cabra y Marciales, 2009) habla del término “la generación Net para referirse a la primera generación que crece rodeada de tecnología digital, y para quienes la tecnología no representa ninguna amenaza sino un entorno completamente natural a su experiencia cotidiana” (p.324). Este autor plantea que estas generaciones poseen un entorno rodeado de diferentes herramientas tecnológicas, debido a esto presentan mayores habilidades para su manejo.

Howe y Strauss (citado por Cabra y Marciales, 2009) utilizan el término “millennials, para referirse a la generación de jóvenes que han cambiado su visión de la tecnología y experimentan mayor confort, uso y empatía con entornos digitales y, concretamente, se refiere a los nacidos entre 1982 y 1991” (p.324).

Se puede observar que aunque los autores le asignen un nombre diferente al concepto de esta nueva generación, todos hacen referencia a la cercanía y al acceso que tienen con la tecnología, a las habilidades que poseen naturalmente y al entorno digital y cambiante al que están inmersos.

Rueda & Quintana (2013) se refieren a la educación en países Latinoamericanos, refiriéndose específicamente a Argentina, Chile y Colombia, que “a través de reformas de las leyes que regulan la prestación del servicio educativo, se incorporó la educación en tecnología como una de las áreas fundamentales en los ciclos de educación básica” (p.77). Esto hace que las nuevas generaciones en el trabajo tengan las competencias del uso de las herramientas tecnológicas para ser competitivos en el mercado mundial, sin embargo, si las escuelas no están dotadas de estas facilidades para las comunidades menos favorecidas serán excluidos de la inserción a la modernidad (Rueda & Quintana, 2013).

De acuerdo al estudio realizado por Pozzi (2013) sobre las expectativas laborales de los graduados de la Universidad de San Andrés, se arrojan resultados que caracterizan a esta generación:

-Trabajos Interesantes y Desafiantes & Subjetividad: el trabajos motivan a aprender cosas nuevas, esto les permitirá un desarrollo para su empleabilidad a futuro y para establecer su propio negocio.

-Oportunidades de Crecimiento, Desarrollo & Empleabilidad: los millennials se interesan en aprender y aumentar sus conocimientos, especialmente si sus empleos les permiten viajar, para desarrollar nuevas capacidades y ser competitivos en el mercado.

-Ambiente Laboral y Balance Vida Trabajo: desean tener un balance de su vida personal con el trabajo, prefieren los horarios flexibles y espacios de trabajo agradables.

-Estabilidad Laboral, una carrera sin fronteras limitadas: se encuentran abiertos a nuevas oportunidades laborales, cuando son más desafiantes e interesantes.

Howe & Strauss (citado por Kowske, B., Rash, R. & Wiley, J., 2010) mencionan que la los millennials están caracterizados por 7 aspectos:

1. Los millennials son especiales, vitales y llenos de promesas, no sólo para ellos, sino también para el futuro de nuestra la sociedad y el mundo.
2. Ellos están protegidos, después de haber sido cubiertos con normas y dispositivos de control.
3. Los millennials son seguros como resultado de su confianza y optimismo.
4. Son orientados al logro, después de haber sido criados en equipos deportivos, aprendiendo a trabajar en equipo.
5. Los millennials son más responsables de sí mismos y de sus acciones, debido a que los colegios actualmente tienen un estándar más alto.
6. Ellos son presionados y sienten la necesidad de sobresalir y hacer el bien.
7. Ellos son convencionales, en lugar de rebeldes. (p.266, traducción propia )

Complementando las características citadas, los autores Howe & Strauss reflejan en la siguiente tabla una revisión de los eventos históricos, de la tecnología, de la sociedad y la cultura, para caracterizar las generaciones dándole sentido a las particularidades de cada una de estas.

Tabla 1 Generaciones Tomada de (Howe & Strauss, 2000), Traducción Propia.

	<b>Boomer (1945-1965)</b>	<b>X (1965-1985)</b>	<b>Millennial (1985-actualmente)</b>
<b>Era</b>	Alta America	Revolución de conciencia	Guerras culturales y los noventas
<b>Presidentes</b>	Truman-Kennedy	LBJ-Carter	Reagan-Clinton
<b>Confrontación en el exterior</b>	Korea- Cuba	Vietnam-Iran	Iraq-Kosovo
<b>Economía</b>	Sociedad influyente	alta inflación combinada con el alto desempleo y estancamiento de la demanda en la economía de un país.	Amplia
<b>Frases populares</b>	Guerra fria, no pregunte, i tengo un sueño	Gran sociedad, Por supuesto que no!, los limites del crecimiento, malestar	Mañana de nuevo, amabilidad, valores familiares
<b>Productos electronicos</b>	emisión de televisión, 78's y LPS, computador	Televisión de cable, cassettes, CDS, VCRS, calculadoras,	televisión interactiva, MP3, DVDs, microchips, portatiles
<b>Productos de consumo</b>	Hechos en USA, cocinas electricas, ventiladores de habitación	importados, escarabajos, ventanas traseras, microondas, unidades de A/C	Producción global, minivans, control del clima
<b>Infraestructura publica</b>	Satelites de prueba, B-52s, carreteras interestatales	ICBMs, satelites de telecomunicaciones	Cohetes espaciales, sigilo y bombas inteligentes, Internet
<b>Crianza</b>	Tranquila	Protección baja	apretada
<b>estabilidad familiar</b>	alta, empexando a caer	cayendo	baja, empezando a crecer
<b>Políticas familiares</b>	necesitan de la comunidad	necesitan los adultos	necesitan los niños
<b>Enfasis en la educación</b>	Excelencia	Liberación	Estandares
<b>Drogas y Crimen</b>	bajo, empezando a incrementar	Creciendo	alto, empezando a caer
<b>Cultura popular</b>	Homegenea	Confrontación	fragmentado
<b>Brechas de genero</b>	amplia	estrechándose	estrecha
<b>meta racial</b>	Integración	afirmación	Diversidad
<b>Inmigración</b>	Baja	Incrementando	alto
<b>Igualdad de ingresos</b>	Crecio	horas pico	cayendo
<b>Generosidad hacia la pobreza</b>	Creciendo	Horas pico	Cayendo

La revisión que se realizó a las generaciones anteriormente descritas, proporcionan a esta investigación un marco de referencia sobre su caracterización, teniendo en cuenta los aspectos culturales, históricos y la tecnología, resaltando la claridad que hacen algunos autores cuando mencionan que estas características no son generalizables a todas las poblaciones.

#### 4.2.3. Sentido atribuido al trabajo.

Luego de hacer una revisión de autores en cuanto a los sujetos de investigación, es necesario abordar el concepto más amplio a abordar en el presente estudio, es la variable que acompaña a los dos sujetos anteriores, en la construcción y desarrollo de hipótesis planteadas al inicio del proyecto.

Se comienza exponiendo que según Vygotski citado por González, existe un “sistema dinámico de significados que constituye una unidad de los procesos afectivos e intelectuales. Esta primera definición de este autor, permitió más adelante descubrir que ese “sistema dinámico de significados” era para él un “sistema dinámico de sentidos”, proponiendo que tanto la palabra, como el lenguaje tiene un sentido, no es la palabra en sí misma, si no lo ella expresa, por lo tanto, cada palabra de la frase, cada frase del párrafo y cada párrafo de del libro, tienen a su vez un sentido cargado de emociones y de afectos. (2009)

Por lo tanto, para definir la variable general y categoría principal del presente estudio se remite a la siguiente definición:

El sentido personal representa el reflejo individualizado del mundo, que incluye la relación de la personalidad con aquellos objetos a través de los cuales se desarrolla su actividad y su comunicación. Las más diversas manifestaciones de la cultura, y más ampliamente de las relaciones sociales, asimiladas por el sujeto en el proceso de interiorización de las normas sociales, los conceptos, roles, valores e ideas percibidos por él en los actos y acciones de otras personas, pueden adquirir para él sentido personal, transformándose en “significados para mí”. (Vygotski citado por González, 2009, p. 248)

A su vez, este conjunto de significados, refiriéndose específicamente al trabajo, pueden analizarse desde varios enfoques, según Del Carpio et al, citando a Salanova, Gracia y Peiró, se describen tres enfoques: a) *significado del trabajo y motivación laboral*, b) *significado del trabajo y representaciones sociales*, c) *significado del trabajo y experiencias laborales*, d) *significado del trabajo y características de personalidad* y e) *significado del*



*trabajo y factores personales y experienciales.* (2014)

Para el presente estudio, estos enfoques sobre significados del trabajo, complementan y dan apertura al concepto general utilizado para este estudio, por lo cual se propone que el significado del trabajo es entendido como el conjunto de creencias y valores que se relacionan con el trabajo, los cuales desarrollan las personas y los grupos, influidos por diversas instituciones sociales, este conjunto de creencias y valores, está sujeto a las modificaciones por cambios en las representaciones y experiencias laborales y personales que viven estas personas y grupos mencionados (Del Carpio et al, 2014), (Ruiz Quintanilla, 1991).

Es importante aclarar que, para el caso propio de este estudio se utiliza el concepto de sentido atribuido al trabajo y no el de significado del trabajo, encontrado en algunas investigaciones y del que se desprende la traducción del estudio referenciado para esta investigación (*Meaning Of Work, 1987*), los investigadores consideran que el segundo concepto se encuentra contemplado en el primero según la definición anteriormente mencionada por González, por lo cual se prefiere enfocar el sentido atribuido al trabajo.

Para desarrollar el concepto de sentido y significado del trabajo, se toma como referente principal, los estudios del MOW en el año 1987, los cuales encontraron tres variables principales que describen a este sentido: *la representación sobre el trabajo, las normas sociales asociadas al trabajo, la valoración sobre el trabajo y las metas y preferencias.*

Los investigadores consideran que esta división en variables o categorías de la categoría central, es pertinente, evidenciando que éstas se relacionan entre sí en un orden establecido propuesto en el estudio, de tal manera que permite comprender el sentido atribuido al trabajo, desde el origen subjetivo (la representación) pasando por su acción

colectiva ( las normas sociales), para luego generar una posición entorno a las experiencias personales y laborales y a la situación histórica (valoración) y por último, luego de estos tres pasos anteriores, se concluye un deseo y una elección acorde a este sentido que se le atribuye (metas y preferencias).

La primera variable es la representación del trabajo, la cual se define como “la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo y la adopción de la actividad laboral como modo de autoexpresión personal” (Orejuela & Ramírez citando a Blanch, 2011)

Según Wagner & Hayes (2011), el concepto de representación tiene tres enfoques, el primero como un *sistema de conocimiento individual* en el cual se caracterizan por:

Ser una imagen estructurada, cognitiva, afectiva, evaluativa y operativa, metafórica o icónica, socialmente relevantes. Estos pueden ser eventos, estímulos o hechos de los que los individuos son potencialmente conscientes y los cuales son compartidos por otros miembros de un grupo social. Esta puesta en común entre las personas representa un elemento fundamental de la identidad social de los individuos. (p. 69)

El segundo enfoque es el *discurso social*, el cual afirma que las ideas sociales emergen cuando las personas discuten e intercambian pensamientos. Es por esta razón que la representación social es un proceso el cual da origen y cambio a las descripciones de las cosas en los grupos sociales (2011).

El tercer enfoque se denomina la *macro-reducción*, el cual es la unión de los dos enfoques anteriores, por esta razón el concepto de representación relaciona el análisis individual y social. Adicional a esto, los autores plantean que estas representaciones guían los procesos del individuo en la manera como interpretan y entienden el mundo social y natural (2011).

Pereira (2012) menciona que las representaciones se construyen a partir de tres aspectos:

- La dimensión externa que la conforma: su entorno, la estructura socioeconómica y política que enfrenta el país en cuestión, tanto en el contexto local como a nivel mundial
- El proceso de socialización: la estructura social, las relaciones sociales, los grupos referenciales (familia, vecinos, amistades, compañeros de estudio y/o de trabajo, gremios, cultos), la cultura, las costumbres, la raza, las etnias, entre otros.
- La dimensión ideológica: creencias, valores, preconcepciones, la tradición y las costumbres, las normas socialmente aceptadas, los principios ético-morales, religiosos, políticos, ideológicos, institucionales u organizacionales.

Estos aspectos reflejan la importancia de los aspectos sociales, económicos y culturales a tener en cuenta en la investigación, debido a que influyen en la construcción de las representaciones que los sujetos realizan de algo, en este caso sobre el sentido atribuido hacia el trabajo.

La segunda variable son las normas sociales atribuidas al trabajo, definida como “una regularidad en el comportamiento fruto de la adaptación de cada individuo al entorno conformado por el grupo” (Linares, 2007, p. 133). Para que exista regularidad en la norma es necesaria la sanción, esto con el fin de que la conducta del individuo (positiva o negativa), tengan consecuencias sobre el bienestar de un grupo (2007).

Por otro lado, Plancarte (2015) define las normas sociales como “un mecanismo alternativo que compite en la explicación de la acción humana y en la solución del problema del orden social.” (p. 9-10)

Las definiciones anteriores complementan el concepto de normas sociales descrito por el MOW, el cual afirma que se relacionan con los derechos y los deberes que como trabajador se adquieren, los deberes o normas relativas a la obligación interna y el

compromiso que adquiere con la organización, y los derechos que se obtienen como trabajador tales como, justicia, relaciones entre jefe y trabajador y los resultados esperados. (Da Rosa et al, citando a Ruiz-Quintanilla & Claes, 2010)

La tercera variable encontrada en el estudio del MOW, se enfoca en dos elementos distintivos que son la valoración del trabajo, la cual incluye factores como el prestigio, estatus, valores y percepciones al trabajar y las metas y preferencias que se refieren a los incentivos, resultados esperados y reconocimientos en el lugar de trabajo. (Da Rosa et al, citando a Ruiz-Quintanilla & Claes, 2010) Para el presente estudio esta variable se dividirá en dos categorías, esto con el fin de profundizar de manera más acertada en cada una de ellas, teniendo como premisa que posiblemente una conlleve a la otra para definir el sentido.

La valoración sobre el trabajo, se refiere a los valores y a los juicios generados por la creación de representaciones sociales sobre el trabajo. Teniendo en cuenta la definición sobre la variable representación, se complementa el concepto de valor según Márquez, Friemel & Rouquette (2005) como:

Los valores son orientaciones ideológicas que estructuran las representaciones sociales y que organizan las prácticas sociales entre individuos y grupos. El sistema de valores marca profundamente los posicionamientos de identidad tanto en los individuos como en los grupos. Se puede pensar, en efecto, que una de las funciones centrales del sistema de valores sociales es permitir a los individuos situarse, en tanto personas, con el fin de desempeñar los roles en un escenario donde sus universos de referencia serán representados en función de reglas precisas (p 21).

Por otro lado, se plantea que la valoración es “una concepción, explícita o implícita, característica de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción.”(Alonso, 2003.p 321) Específicamente, este autor plantea que los valores en el trabajo reconocen las razones por las cuales las personas trabajan, para luego influir indirectamente en las actitudes que toman

y en las metas y preferencias a la hora de elegir y desarrollar un trabajo. (Alonso, 2003)

La cuarta variable son las metas y preferencias en el trabajo, Molina (2000) menciona que “las metas incitan a la gente a hacer un mayor esfuerzo, centrar la atención, desarrollar estrategias y persistir frente al fracaso (...). El nivel de la meta y el compromiso que se tenga con esta, aumentan el esfuerzo empleado en alcanzarla y la persistencia para enfrentar los obstáculos y el fracaso“. (p. 23-24)

Las personas eligen las metas basados en la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones, la búsqueda de metas hace parte central del proceso de la vida misma. (Molina citando a Mitchell, 2000)

Esta revisión inicial, ha permitido tener una mayor claridad en las variables elegidas para esta investigación, si bien los investigadores encontraron en la revisión teórica, que el concepto de sentido atribuido al trabajo podría abarcar variables adicionales, como por ejemplo la *centralidad en el trabajo*, definida por el MOW como el grado de importancia que las personas le otorgan al trabajo en las dimensiones de su vida.

## **5. Método**

### Tipo de estudio:

La investigación que se llevó a cabo es de tipo cualitativo descriptivo, debido a que se busca especificar y analizar características de personas y su relación con el trabajo. Este enfoque es de utilidad para mostrar las dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (Hernández, 2006). En referencia con el tiempo es un estudio

transversal, puesto que se hace recolección de datos en un solo momento. El tipo de diseño es un estudio de caso.

Sujetos:

La investigación se realizó con un grupo de 10 personas, cinco de la generación X, nacidas entre el año 1965 a 1979 y cinco de la generación Y, personas nacidas entre el año 1980 a 1995, trabajadores con más de un año de antigüedad en una empresa del sector de servicios, que residen en Medellín o en los municipios cercanos. Se eligieron estas personas con la intención de identificar las posibles diferencias que existen entre estos dos grupos de edades, teniendo en cuenta el cargo que ocupan y los distintos niveles de formación académica tales como bachiller, técnico, tecnólogo y educación superior.

*Tabla 2 Caracterización de los Sujetos entrevistados*

<b>Caracterización de los entrevistados</b>		
<b>Generación X</b>		
<b>Sujeto</b>	<b>Formación</b>	<b>Edad</b>
1	Estudiante de contaduría pública, Tecnología en Contabilidad	49 años
10	Ingeniería civil	49 años
6	Ingeniería de sistemas, especialista en seguridad informática	37 años
9	Técnico laboral en competencias en gestión del talento humano, Técnico en secretariado sistematizado	52 años
5	Ingeniero Electricista, especialista en transmisión y distribución de energía,	38 años

<b>Generación Y</b>		
<b>Sujeto</b>	<b>Formación</b>	<b>Edad</b>
8	Tecnólogo en diseño gráfico	26 años
2	Contador Público, MBA	27 años
7	Ingeniería Electricista, Especialista en Gerencia de Proyectos	33 años
3	Administrador de negocios, Especialista en Gerencia de Proyectos	26 años
4	Psicóloga, Administración técnica judicial y criminalística, Especialista en gestión del talento humano y la productividad	29 años

Instrumento:

La recolección de información se hizo por medio de una entrevista estructurada para realizar un análisis de los hallazgos encontrados. Se tuvo en cuenta las siguientes categorías de rastreo para identificar el sentido atribuido al trabajo de estas generaciones:

*Representación del trabajo, normas sociales asociadas al trabajo, valoración atribuida al trabajo y metas y preferencias atribuidas al trabajo.* Adicionalmente se solicitan datos del cargo que ocupa, formación académica y nivel socioeconómico, con el fin de caracterizar al grupo de participantes.

Procedimiento:

- *Contextualización:* Se realizó una revisión teórica, conceptual y contextual para la construcción del estado del arte y el marco de referencia conceptual.
- *Trabajo de campo:* inició con el diseño del instrumento basado en las categorías de rastreo, posteriormente se hizo un pilotaje del instrumento con unos sujetos con características similares a los participantes con el fin de verificar la claridad y la pertinencia en las preguntas construidas. Por último se llevaron a cabo las entrevistas con el grupo de sujetos participantes.
- *Análisis y discusión de los resultados:* se hizo un análisis del contenido de las entrevistas

hechas para comprender e interpretar los resultados según las categorías asociadas.

## **6. Análisis de los resultados**

### *6.1. Representación sobre el trabajo*

#### *Representación sobre el trabajo para la Generación X:*

Se representa el trabajo como una parte fundamental en la vida de las personas, como menciona el sujeto 1 es *“todo, porque yo soy cabeza de familia”*, es responsabilidad, es aprendizaje, es desarrollo y satisfacción personal. Es la forma de poder ayudar a la familia y tener una estabilidad económica y emocional. En el lugar de trabajo es relevante el ambiente, las personas que están en el entorno y la persona que dirige. La parte monetaria es importante pero no prima más que el entorno. Como menciona el sujeto 6: *“El trabajo es hacer lo que a uno le gusta”*.

Para algunos entrevistados de esta generación, el trabajo ideal es donde encuentren un buen ambiente de trabajo, buenos compañeros y un buen jefe, la parte monetaria toma relevancia, pero no es lo primordial, como menciona el sujeto 1, el trabajo ideal es *“que te den las herramientas y que te den como esa libertad para tu tomar decisiones”*.

Los sujetos entrevistados de esta generación perciben a la cultura paisa como aguerrida, con pujanza, tiende a trabajar duro, son colaborativos, verracos y emprendedores. *“Echados pa’ lante, el antioqueño no se vara,”* menciona el sujeto 9.

La construcción de este concepto está influenciada por el entorno familiar, los referentes paternos inculcan la conservación de un trabajo, para tener una estabilidad e independencia económica y lograr lo que se desea.



### *Representación sobre el trabajo para la Generación Y:*

Los sujetos entrevistados de la generación Y, mencionan que *“es un complemento de la vida el trabajo (...) un camino o un puente para conseguir muchas cosas que quiero como profesional y muchas cosas que quiero en lo personal”*, menciona el sujeto 2. *“Para mi trabajo lo asocio más a algo que uno realmente le pueda gustar y te paguen por ello (...) es un conjunto de acciones, actividades y conocimientos que tu aportas para llegar a un fin”* menciona el sujeto 3. Además el trabajo significa desarrollo y crecimiento, es hacer algo por los demás, se resalta que el trabajo es una enseñanza y aprendizaje.

El trabajo ideal es un trabajo *“que me permita conciliar mi vida familiar, mi vida personal y mi vida laboral”* menciona el sujeto 2. El trabajo ideal sería *“construir algún proyecto, una idea, una herramienta de mejoramiento”* menciona el sujeto 3. El trabajo ideal sería estar en un entorno dinámico, interactuando con las personas y teniendo un equilibrio de la vida personal y profesional. Es un trabajo donde se pueda desarrollar lo que se sabe, se pueda proponer y se sienta a gusto con su equipo y con unos espacios físicos agradables.

Estos sujetos de la generación Y mencionan, que la cultura paisa representa el trabajo de la siguiente manera: *“Estamos muy arraigados a eso, de que hay que matarse, para ver a Dios hay que sufrir, me tengo que quedar, me tengo que trasnochar, tengo que esforzarme, tengo que demostrar que yo puedo con el trabajo de 10”* dice el sujeto 2. Además en la cultura paisa *“toda la vida de una persona va en torno al trabajo, entonces es como eso, pero para mí la vida es una cosa y el trabajo es otra totalmente diferente”* menciona el sujeto 3. Esta generación opinan de los paisas *“que son muy echados pa’ delante, que les gusta hacer las cosas bien”* menciona el sujeto 7.

Los sujetos entrevistados de la generación Y, manifiestan que para la familia el trabajo significa esfuerzo, *“es muy tradicional, pues es como el hombre cabeza de familia que trabajó veinticinco años en una compañía, dio todo, le dio sus casas, su trabajo”*

menciona el sujeto 3. Por otro lado el sujeto 4 menciona que el trabajo “*en mi familia todo, pues siempre como que nos han mostrado, que el trabajo es como esa forma que le permite a uno conseguir lo que quiere*”. En concordancia, el sujeto 8 piensa que “*el trabajo para mi familia es demasiado importante porque gracias a esto pues han sacado a su familia adelante*”.

La noción de trabajo para cada una de las generaciones cambia de forma relevante, mientras que para la generación X, el trabajo significa un todo, fundamental en su vida; para la generación Y es un complemento, una parte, pero no el centro de la misma. Por otro lado, para la generación X, es importante el trabajo para poder ayudar a su familia y tener una estabilidad económica, mientras que para la generación Y el trabajo es un camino para desarrollarse como profesional y conseguir otras cosas en lo personal. Las dos generaciones coinciden en que el trabajo debe permitir un desarrollo profesional, un aprendizaje, haciendo lo que se desea.

El trabajo ideal para estos sujetos de las generaciones, es aquel que permita un equilibrio en la vida familiar y laboral. La generación X sacrificaría espacios de vida, debido al agradecimiento que se le tiene a la empresa y esperando como recompensa, mejores condiciones laborales. Por otro lado, la generación Y, haría estos sacrificios si van acordes al desarrollo de su proyecto de vida, como por ejemplo, estudiar, viajar y adquirir nuevas experiencias y conocimientos a nivel profesional y personal. Adicionalmente, esta generación le interesa construir nuevos proyectos y tener nuevos retos en el trabajo, tener un entorno dinámico, todo esto hace parte de su trabajo ideal.

En cuanto al referente cultural, concuerdan que los paisas son *echados pa'lante*, muy buenos trabajadores y trabajando con esfuerzo se logran las cosas. Sin embargo, para la generación Y se evidencia que no hay una identificación con este referente, debido a que relatan que el trabajo es un complemento de la vida, no un todo, que debe haber un esfuerzo

pero no un sacrificio en otras dimensiones de su vida.

Los sujetos entrevistados de la generación X, relatan que para sus familias es importante el trabajo, permite tener una estabilidad económica e independencia y es necesario conservarlo, para lograr lo que se desea. Para los sujetos entrevistados de la generación Y, la familia les muestra que el trabajo implica esfuerzo y sacrificio, se debe tener una estabilidad y lealtad con la empresa que le proporcionó el trabajo. Sin embargo, se interpreta en su discurso que no se identifican con la idea de trabajo que han tenido sus padres. Las dos generaciones coinciden en que el trabajo es un medio para conseguir lo que se quiere.

*Tabla 3 Síntesis subcategoría Representación del trabajo*

<b>Subcategoría</b>	<b>Generación X</b>	<b>Generación Y</b>
<i>Representación del trabajo</i>	El trabajo es una parte fundamental de la vida. Brinda estabilidad e independencia. Aporta al desarrollo profesional y es fuente de aprendizaje. El trabajo en la familia implica esfuerzo y dedicación para lograr lo que se quiere.	El trabajo es un complemento de la vida. El trabajo es el camino para alcanzar las metas personales y profesionales. El trabajo ideal sería tener un equilibrio en todas las dimensiones de la vida. El referente en su familia ha sido de sacrificio y estabilidad laboral.

### *6.2. Normas sociales atribuidas al trabajo:*

#### *Normas sociales atribuidas al trabajo para la Generación X:*

Para los sujetos entrevistados de esta generación, los derechos a destacar para el trabajador son el respeto, confianza en el criterio, la comunicación, condiciones claras, remuneración acorde a las condiciones pactadas y de forma puntual, trato digno y justo, seguridad social para asegurar la vejez, beneficios, importancia del ser humano, no como un

objeto.

En cuanto a deberes, la integridad, la transparencia, el cumplimiento de la tarea asignada y el contrato sin violentar su ser, ir en la misma línea del jefe y compartir el mismo principio, ser responsable, puntual, no abusar de la confianza ni la lealtad.

*“El compromiso se lleva en la sangre, es como una entrega, de que a ti te encomiendan una tarea y se tiene que terminar de la mejor manera y siempre, siempre dar lo mejor de ti, ponerle todo, todo tu empeño para que eso salga, sin importar lo que sea”* menciona el sujeto 10; por otro lado el compromiso para el sujeto 1 *“significa cumplir lo que se prometió en ambas partes”*.

Los sujetos entrevistados de esta generación, esperan del jefe una instrucción oportuna, comprensión, solución, gestión de recursos, claridad en la tarea, unidad de propósito, empatía, buen trato, confianza, buena comunicación, respeto, *“al menos poderse sentar con el jefe y planear, estructurar o sacar unas ideas para poder solucionar un problema que se tiene o mejorar alguna situación”* menciona el sujeto 5. Para fortalecer las relaciones laborales, se considera necesario el respeto, la integridad, la comunicación, la tolerancia, la puntualidad, claridad, confianza, honrar los acuerdos y una relación cercana con las personas. Por el contrario, lo que debilita las relaciones laborales es el irrespeto, la comunicación no asertiva, el mal ambiente, no sentirse bien en el sitio donde se está laborando, la gente relajada, no confiar en un trabajador.

La relación laboral con los compañeros se basa en la confianza, si se tiene respeto, comprensión, solidaridad y empatía, si se tiene unidad de propósito. En cuanto a la relevancia del tiempo de duración en una empresa, se quedarían mucho tiempo, como menciona el sujeto 1 *“porque se ama lo que se hace”*; si se llegan a pensionar y se les permite trabajar, se quedan trabajando, de lo contrario se generará temor a anularse, a olvidar lo aprendido en tanto tiempo. No tienen medida de tiempo, hasta que se pueda y los

dejen, *“si es posible estar en la empresa por un buen tiempo, desde que se esté amañado”* menciona el sujeto 10; para ellos lo más importante es la estabilidad y *“si se está contento, se tienen oportunidades, no hay tiempo”* menciona nuevamente el sujeto 10.

*Normas sociales atribuidas al trabajo para la Generación Y:*

Para los sujetos entrevistados de la generación Y, el trabajador tiene derecho a: tener vida personal. *“Tiene derecho a ser una persona”* menciona el sujeto 2. *“Al menos el buen trato y una remuneración justa (...) Que la empresa garantice unas condiciones para que la gente venga contenta al trabajo”* menciona el sujeto 3. El respeto hacia el trabajador con lo pactado, hacia la persona, *“respetar las labores para las cuales fue contratado y si en algún momento eso va a ser modificado pues que se lo comuniquen”* menciona el sujeto 4. Es primordial para ellos tener buenas herramientas y espacios de trabajo, las prestaciones sociales, las buenas relaciones y un horario flexible.

Además, para ellos es un derecho importante tener vida personal, el trato, no dejar a un lado lo ético y que no quiten los beneficios. Un trabajo digno es aquel que no atente contra la persona, se considera que el salario sea el mismo que el mercado ofrezca para el cargo que se va a desempeñar y un buen ambiente.

En cuanto a los deberes, es primordial entender y responder por su alcance, cumplir con sus responsabilidades, sus tareas, cuidar las instalaciones, y el buen nombre de la empresa. Para esta generación el compromiso significa responder por algo que se aceptó, va ligado a la responsabilidad, hacer la tarea bien, a gusto, esforzarse para entregar bien las cosas, es la parte fundamental de un empleado.

Los líderes son de los factores más importantes que se tienen en el trabajo, *“porque también soy fiel creyente de que uno empieza a adoptar patrones de comportamiento de quién los lidera, que no se convierta en jefe sino en líder, porque para mí jefe cualquiera puede ser, por cargo o por lo que sea, pero un líder es ese mentor que va a decir cómo*

*hacer mejor las cosas o excelente lo hiciste supremamente bien*”, menciona el sujeto 3. Esta generación prefiere *“que no sea como el jefe de la tarea sino el jefe o el líder que involucra a su grupo para lograr los objetivos”*, menciona el sujeto 4. Además *“que no esté encima de uno como bueno ya entregó esto”* menciona el sujeto 8 haciendo referencia a la supervisión en el trabajo.

Los aspectos que fortalecen una relación laboral son el reconocimiento al esfuerzo, la relación con las personas, la inclusión, la confianza, la comunicación, la responsabilidad, la calidad y el compromiso, el respeto, el buen trato. Los factores que debilitan la relación laboral es el abuso, que sea autoritario, si no hay buena comunicación nunca va a fluir, si no hay respeto.

Los sujetos entrevistados de esta generación, esperan que la relación con sus compañeros no sean muy cercanas pero tampoco distantes, que no existan celos o rencores, *“entender que la acción de cada persona puede impactar al otro de manera positiva o negativa”* menciona el sujeto 4, hacer la convivencia más sana, una relación cordial, saber definir las barreras entre amistades y la parte laboral, *“la relación con los compañeros es demasiado importante para uno llegar como tranquilo a trabajar”* menciona el sujeto 8.

En cuanto al tiempo en años para quedarse en un empresa, algunos sujetos de la generación Y expresan que no hay tiempo, que no hay años. Como menciona el sujeto 2 *“yo creo que hay experiencias muy cortas y muy enriquecedoras, hay experiencias muy largas y muy agotadoras, y que no te ayudan a desarrollarte, yo creo que el tiempo está es en que cuando ya sientas que no estás teniendo ese trabajo ideal”*. Además el sujeto 7 menciona *“depende de cómo vea el crecimiento dentro de la misma empresa, cómo se vaya desarrollando profesionalmente, puede que sean diez años, veinte años o que sean treinta años, pero siempre y cuando uno no se sienta estancado”*.

Por otro lado, otros sujetos mencionan que es muy variable, *“cuando uno llega a una*

*empresa uno si espera tener estabilidad, pues al menos yo espero como encontrar estabilidad en un trabajo, pero hay cosas con las que uno no puede como de alguna manera negociar”* menciona el sujeto 4. Por último el sujeto 8 menciona *“pienso yo que son cinco años pues, ya uno piensa, ya hice lo que tenía que hacer, lo que pensé hacer, ya lo hice”*.

Las dos generaciones piensan que el trabajador tiene derecho a ser una persona, a un trato y una remuneración justa. Tiene derecho al cumplimiento de las condiciones pactadas por ambas partes. Para la generación X es relevante el derecho a la seguridad social y condiciones que permitan asegurar su estabilidad económica y su vejez, mientras que la generación Y, hace énfasis en que estas condiciones hacen parte de lo que exige la ley para un trabajo digno. Adicionalmente esta generación hace mayor énfasis en tener espacios agradables para realizar su trabajo y en tener un horario flexible, esto con el fin de poder conciliar su vida laboral y personal.

Los deberes más relevantes para los sujetos entrevistados de la generación X, son la integridad, la transparencia, estar acorde con la visión y el objetivo del jefe, y ser puntuales. Los sujetos de la generación Y menciona que el deber principal es cumplir con sus responsabilidades y responder por su alcance. Las diferencias más relevantes entre los sujetos entrevistados de las dos generaciones se encuentran en que la generación X está más marcada la lealtad y respeto hacia el jefe. Mientras que la generación Y entiende este respeto en cuanto el jefe signifique admiración y confianza. Para los sujetos de la generación X es importante el cumplimiento del horario pactado, mientras que la generación Y pide flexibilidad en su trabajo y cumplimiento de objetivos más que cumplimiento de horario.

En cuanto al compromiso, la generación X lo relaciona con la entrega, con realizar las cosas de la mejor manera dando todo de sí, entendiendo que esta generación agradece la oportunidad de trabajo y la lealtad hacia la empresa. Para la generación Y es cumplir con lo que pactado y esforzarse en su tarea, teniendo en cuenta que el compromiso es con ellos

mismos y no con la empresa.

La relación con los líderes de la empresa, es un punto relevante a comparar, dado que los sujetos entrevistados de la generación X, esperan que sea una relación de empatía, con confianza, respeto y buena comunicación, quien escuche y permita generar ideas para la solución de problemas, el respeto en esta relación va ligado al cargo que ocupa esta autoridad.

Por otro lado, para los sujetos de la generación Y, es un factor importante en el trabajo, más que un jefe, esperan que quien los dirija sea un líder inspirador, un mentor y un referente a futuro, aquel que involucra a todo su equipo a lograr el objetivo, el cual más allá de su cargo, el respeto se genera de acuerdo a la imagen inspiradora que reflejen en ellos, la confianza y autonomía que promuevan.

Para los sujetos de la generación X, lo que fortalece una relación es el respeto, la integridad, la puntualidad, la comunicación y la tolerancia, donde haya relaciones cercanas y claridad en los roles y en el propósito. Para la generación Y, es importante el reconocimiento al esfuerzo, las relaciones con las personas, la inclusión la confianza y la comunicación. Las dos generaciones concuerdan que lo que hace debilitar una relación laboral es todo lo contrario a lo que la fortalece. En cuanto a la relación con los compañeros las dos generaciones mencionan la importancia de una convivencia agradable en el trabajo y esperan relaciones cordiales.

El tiempo para permanecer en una empresa no está definido para ninguna de las generaciones, sin embargo se encuentran diferencias en los motivos para estar más o menos tiempo en un mismo lugar. Para los sujetos de la generación X, prima la estabilidad en el trabajo, por lo que sí están contentos, esperan estar largos períodos en un mismo lugar, esperando alcanzar su jubilación. Para los sujetos de la generación Y, mencionan que ese tiempo va a depender de los retos y crecimientos que haya en el trabajo, primando su



satisfacción y desarrollo personal.

*Tabla 4 Síntesis subcategoría Normas sociales atribuidas al trabajo*

<b>Subcategoría</b>	<b>Generación X</b>	<b>Generación Y</b>
<i>Normas sociales atribuidas al trabajo</i>	<p>Como trabajadores esperan apoyo y escucha, sus jefes son figuras de autoridad y respeto. Buscan una seguridad económica y estabilidad para el futuro. El compromiso incluye el cumplimiento de lo pactado, las tareas, los horarios, dando todo de sí para lograrlo. Sienten agradecimiento por la empresa, son leales por brindarles la oportunidad de trabajar. En cuanto al tiempo para permanecer en una empresa, si se sienten satisfechos con su trabajo, esperan quedarse por un largo tiempo.</p>	<p>El jefe representa una figura de admiración y confianza, buscan un líder que inspire. Valoran el trabajo por resultados y no por el cumplimiento de horario. Esperan que sean respetados sus espacios. Son comprometidos con la labor asignada, dando lo mejor de sí. El tiempo para quedarse en una empresa, depende de los retos y crecimientos que el trabajo le brinde, primando su satisfacción y desarrollo personal.</p>

### *6.3. Valoración del trabajo*

#### *Valoración del trabajo para la Generación X:*

A los sujetos de la generación X les gusta del trabajo ganar dinero, sacarle provecho a la profesión, saber que son útiles y pueden contribuir compartiendo y transmitiendo sus conocimientos, estar activos y estar en comunicación. Como experiencias positivas mencionan que es *“cuando se hace una cosa muy bien hecha por primera vez, cuando se hace algo que le sirve a varias personas, (...) cuando después de años las cosas que hicieron todavía funcionan”* Otra experiencia positiva, mencionada por el sujeto 5 *“el trabajo no segrega lo personal ni lo familiar, realmente tiene que ser muy buen*

*complemento, (...) si se está bien en el trabajo te vas a portar bien en lo familiar y viceversa*". El sujeto 10 menciona que *"en la vida no se hace siempre lo que se quiere, cuando se meten y le ponen ganas, y le ponen todo, esto te puede abrir puertas para muchas cosas"*.

Le modificarían a su trabajo, las falencias a nivel de comunicación, el salario, el espacio físico. El sujeto 9 menciona que *"uno con las sardinas como que no se entiende también, yo ya tengo unas creencias que se hacen las cosas de tal forma, y ellas dicen que eso no tiene importancia, yo tengo una forma de pensar, yo tengo otra forma de pensar, a veces uno se tiene que acomodar piensan ellas, a veces no, ahí es donde a veces hay los choques"*. *"Muchas veces las cosas tienen que salir a la carrera y eso es a veces como desesperante y cuando depende de tanta gente no tiene el control de todo, por más que uno estructure, por más reuniones que haga"* menciona el sujeto 10.

A los sujetos de la generación X, no les gusta del trabajo las personas desagradecidas, sin embargo mencionan que no les molesta trabajar, que les gusta mucho trabajar, incluso salen de la empresa a seguir trabajando por fuera. *"Hay veces que a uno le toca hacer cosas que no le gusta pero eso es parte del trabajo, todos los días yo digo, gracias Dios tengo trabajo, que delicia y me encanta lo que hago"* menciona el sujeto 10.

En cuanto a experiencias negativas, el sujeto 5 manifiesta lo siguiente *"yo sentía que la gente perdía mucho tiempo, y decía ¿ y por qué tiene que tardarse tres días, si yo sé que eso se hace en cuatro horas?, (...)entonces cómo yo transmito ese mensaje sin violentar al otro, sin que el otro lo perciba"*.

Para esta generación los valores más representativos de un trabajador son: la confidencialidad, el respeto, respetar las jerarquías, disciplina, lo conductual y la normativa, confianza, honestidad, responsabilidad, sentido de pertenencia, compañerismo y honradez.

### *Valoración del trabajo para la Generación Y:*

Para los sujetos entrevistados de la generación Y, lo que les gusta de trabajar es relacionarse con las personas, aprender, ayudar, entender cómo funcionan las cosas, innovar, coger una idea desde cero, modificar la forma de hacer las cosas. *“Encontrar personas con las que pueda entablar una amistad, personas que sean netamente laboral o para buscar hacer deporte, o los que nos gusta”*, menciona el sujeto 7. *“Estar ocupado, tener cosas que entregar, de que se vea el trabajo de uno plasmado en resultados y por la parte económica”* menciona el sujeto 8.

Para los sujetos entrevistados de la Generación Y, consideran como experiencias exitosas *“hacer lo que vos pensaste, materializarlo y cumplirlo”* menciona el sujeto 3. *“Es gratificante uno como estar en un proyecto y saber que lo finalizó en el tiempo que era, y que te den el agradecimiento a la finalización de este”* menciona el sujeto 7.

A los entrevistados de la generación Y, lo que le gustaría modificar de su trabajo es aprender a decir que no, poder cambiar de áreas y aprender diversos temas para aplicarlos en su trabajo. Salir de la monotonía, tener más autonomía.

Para los sujetos entrevistados de la generación Y lo que no les gusta de trabajar *“es todo el tiempo de mi vida que me roba”* menciona sujeto 2. *“Digamos que te limitan ese tema de los tiempos”* menciona el sujeto 3 *“uno se acostumbra tanto al trabajo que deja de lado muchas cosas de la vida personal”* menciona el sujeto 4.

Los entrevistados de la generación Y mencionan que las experiencias negativas han sido cuando su trabajo ha transgredido los espacios de su vida personal. Cuando el trabajo se vuelve estresante y consume todo el tiempo y se vuelve un trabajo bajo presión.

Los sujetos entrevistados de la generación Y, indican que los valores que debe tener un trabajador son, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la responsabilidad,

honestidad, compromiso, disciplina, respeto, innovación. El sujeto 2 menciona que *“me aterra la competencia de trabajo bajo presión, me parece cuando digo trabajo bajo presión estoy dispuesto a que me explotes como tú quieras (...) Yo creo que primero hay que contratar personas porque las otras competencias se pueden desarrollar”*.

A los entrevistados de la generación X le gusta de trabajar, el compartir y transmitir los conocimientos que poseen, ya que se vuelven útiles a la empresa y contribuyen al logro de objetivos. Destacan como experiencias positivas cuando hacen cosas que funcionan en la empresa, cuando el trabajo permite un equilibrio entre lo laboral y lo familiar. Entienden que no siempre en el trabajo se va a hacer lo que se desea, pero sacan provecho de esta situación para cuando llegue algo mejor.

Para los entrevistados de la generación Y, les gusta del trabajo la búsqueda de nuevas maneras de hacer las cosas, relacionarse con las personas y entablar vínculos. Crear y materializar ideas, y que la empresa reconozca el trabajo realizado. Los sujetos entrevistados de las dos generaciones muestran que es importante la parte monetaria pero no es lo primordial.

Lo que le modificarían los entrevistados de la generación X al trabajo es la comunicación, la imposición de otras formas de hacer el trabajo por las nuevas generaciones. Les gustaría tener el control de las situaciones. No les molesta trabajar, inclusive tienen trabajos alternos al de la empresa y aunque reconocen que en algunas situaciones es necesario hacer cosas que no les gustan, se sienten agradecidos por tener un trabajo. Les molesta que las personas pierdan tiempo.

Los entrevistados de la generación Y modificaría de su trabajo el aprender a tener límites en la carga laboral, tener diferentes experiencias en la empresa buscando un trabajo dinámico que les permita tener nuevos conocimientos. No les gusta de trabajar “todo el

tiempo de mi vida que me roba”, las limitaciones en los tiempos, cuando se invaden los espacios de vida personal, cuando se vuelve estresante, perdiendo el gusto por este.

Las dos generaciones resaltan los siguientes valores: la confidencialidad, el respeto, disciplina, confianza, honestidad, responsabilidad, compañerismo y honradez. La comunicación asertiva, el trabajo en equipo, compromiso e innovación.

Se observa que los sujetos entrevistados de la generación X, hace énfasis en valores como el respetar las jerarquías, lo conductual, la normativa y el sentido de pertenencia, enfocados en dar cumplimiento a las políticas y normas de la empresa.

*Tabla 5 Síntesis subcategoría Valoración sobre el trabajo*

<b>Subcategoría</b>	<b>Generación X</b>	<b>Generación Y</b>
<i>Valoración del trabajo</i>	Les gusta transmitir y compartir sus conocimientos. Generan resistencia cuando les imponen nuevas metodologías de trabajo por las nuevas generaciones. Le dedican gran parte de su tiempo al trabajo, no les molesta trabajar, aunque son conscientes que no todo les va a gustar. Les gusta tener el control de las situaciones en el trabajo.	Les gusta del trabajo, buscar nuevas maneras de hacer las cosas, relacionarse con las personas y entablar vínculos. Consideran que el trabajo les roba mucho tiempo de su vida, no les gusta las limitaciones de horario. Esperan tener retos constantemente y un trabajo dinámico, es lo que más los motiva para permanecer en una empresa.

#### *6.4. Metas y preferencias:*

##### *Metas y preferencias frente del trabajo para la Generación X:*

Las metas para los sujetos entrevistados de la generación X, son graduarse, realizar

posgrados, diplomados. Mejorar su área, obtener mejores cargos, en el aspecto familiar que estén bien y que puedan compartir espacios gratificantes. El sujeto 10 que está próximo a jubilarse mencionan que *“Ya mis metas, ya se me están acabando”*.

Para unas personas de esta generación la supervisión y control es necesario, *“siempre necesita un nivel de acompañamiento, son muy poquitas las personas que son capaces de trabajar solas sin que nadie haga seguimiento”* menciona el sujeto 5. Además menciona el sujeto 6 que *“cuando una persona apenas está empezando en un puesto de trabajo y en un cargo siempre va a tener un acompañamiento más continuo, que una persona que ya lleva mucho rato en el o ya tiene mucha experiencia”*. Por otro lado el sujeto 10 menciona que *“cuando la persona es responsable, con lo que entrega, con las cosas, con el seguimiento, ahí te das cuenta que no necesita supervisión”*.

Para los entrevistados de la generación X, la parte económica es importante al momento de elegir un trabajo, además de la empresa y las condiciones que se den como beneficios de educación. Que tengan en cuenta al ser humano.

Se irían de un trabajo si les ofrecen mejores condiciones salariales ligadas a un buen ambiente de trabajo, también se irían cuando no hay nada que hacer, cuando se sienten estancados, cuando no paguen lo justo, por mal trato, porque no los valoren. Se quedarían en un trabajo, cuando es un reto, cuando existe la posibilidad de hacer, como menciona el sujeto 6 *“cuando las condiciones que tengo no cambien, que el ambiente laboral siga siendo bueno, el área sea igual”*. Algunos se quedarían, mencionan que *“en otra parte no los reciben, (...) ya tengo un trabajo estable entonces no me voy para otra parte”*, como menciona el sujeto 9 *“lo familiar que todavía conservamos, (...) yo crecí con HVM y me crie con HVM entonces eso lo llevo aquí arraigado en el corazón”*. Como menciona el sujeto 10, se quedaría en un trabajo *“porque me apasiona lo que hago, porque lo que hago me gusta, porque igual hay muchas cosas que a uno no le gustan, pero cuando empiezo a pesar, y son*

*más la que no me gustan que las que me gustan.”*

Los reconocimientos que destacan las personas de esta generación son la lealtad, el apoyo, la transmisión del propósito claro, los beneficios de estudio, unas gracias, cuando reconocen el trabajo bien hecho, la retribución monetaria, la prima de producción, *“que te digan que eso está chévere y quedo súper bien, valió la pena el esfuerzo, cuando a vos el jefe te dice eso o te da una palmadita de decir uy qué bien! que hicimos eso, lo logramos!”* menciona el sujeto 10.

*Metas y preferencias frente al trabajo para la Generación Y:*

Los sujetos entrevistados de la generación Y, tienen como metas encontrar trabajo que tenga equilibrio vida personal y laboral, que lo apasione y que el dinero no sea la preocupación, hacer un plan de carrera, ascender, seguir en continuo aprendizaje, ser consultor, *freelance*, montar una agencia. Esta generación considera que en parte es necesaria la supervisión y el control pero no llevado al extremo, más la supervisión que el control, y el control más ejercido desde el punto de vista de retroalimentar, quiere decir que más que supervisión y control es dar confianza. Para otros, si es su propia responsabilidad no es necesario el control ni la supervisión.

A la hora de elegir un trabajo como menciona el sujeto 4 consideran *“donde haya un ambiente laboral bueno, donde sea interdisciplinario, que hayan tareas retadoras y que sean una empresa que todo el tiempo está como a la vanguardia”*. Se irían de un trabajo donde pudiera encontrar otra empresa que le brinde el equilibrio personal y laboral, se irían por incumplimiento de lo pactado, por temas éticos o ambiente laboral, por su plan de carrera y salario. Se quedarían en una compañía si empieza a trabajar en la conciliación vida familiar y laboral, si hay retos, que el trabajo no es monótono y operativo, se quedaría por la calidad humana que existe en una empresa, porque se puede hacer carrera, porque hay beneficios, si hay que hacer algo y todavía no lo ha logrado, se quiere dejar una huella

grande en la empresa. Consideran reconocimientos como que se sepan su nombre, que sepan el impacto y lo bueno que se hizo, aumentos en salarios, reconocimientos verbales.

Las metas para la generación X, están enfocadas en su desarrollo profesional, estudiar, obtener un mejor cargo y que la familia se encuentre bien. Para la generación Y, es encontrar un trabajo que tenga equilibrio entre la vida personal y laboral, trabajar en lo que lo apasiona y no preocuparse por el dinero. Hacer un plan de carrera o independizarse.

Para algunos sujetos de generación X, la supervisión y el control son necesarios sobre todo en las personas que están iniciando su vida profesional, sin embargo hay otros sujetos que opinan que el mismo empleado es el que se da cuenta qué tanta supervisión y control requiere. Para la generación Y, la supervisión es importante de cierta manera, y el control debe tener un enfoque de retroalimentación y confianza.

A la hora de elegir un trabajo, los sujetos entrevistados de la generación X mencionan que es importante la parte económica y las características y condiciones de la empresa, el reconocimiento de la misma y los beneficios asociados, también es importante la calidez humana. Se irían de un trabajo si existen mejores condiciones, cuando sientan que están estancados y no están siendo valorados. Se quedarían porque consideran que por su edad es difícil conseguir otros empleos, y al llevar una gran trayectoria en la empresa se sienten agradecidos con ella.

Para los sujetos entrevistados de la generación Y, a la hora de elegir un trabajo tiene en cuenta que haya retos y que la empresa esté dispuesta a estar actualizada constantemente. Se irían de un trabajo por incumplimiento de lo que se pactó o por un mal ambiente laboral. Se quedarían en una empresa si existe conciliación, si existen nuevos retos y no hay monotonía. Si consideran que no han culminado sus objetivos fijados y hay más por hacer.

Por último, en cuanto a los reconocimientos, ambos grupos de generaciones



entrevistadas privilegian los reconocimientos monetarios, los beneficios adicionales y los reconocimientos verbales por su trabajo.

*Tabla 6 Síntesis subcategoría Metas y preferencias frente al trabajo*

<b>Subcategoría</b>	<b>Generación X</b>	<b>Generación Y</b>
<i>Metas y preferencias frente al trabajo</i>	<p>Buscan un desarrollo profesional, específicamente en continuar con su formación, obtener un mejor cargo y estabilidad para su familia. Sienten temor a realizar cambios laborales y prefieren la estabilidad. Para elegir un trabajo, tienen en cuenta las condiciones salariales y beneficios, el reconocimiento de la empresa y la calidez humana.</p>	<p>A la hora de elegir un trabajo, tienen en cuenta los retos que les proporcionan y la disposición de la empresa a estar actualizada constantemente. Buscan un trabajo que les permita conciliar la vida laboral y personal y cuando sienten que cumplieron su ciclo y que no hay nada más por hacer, buscan nuevas oportunidades.</p>

*Tabla 7 Síntesis Sentido atribuido al trabajo Generación X & Y.*

Categoría	Subcategoría	Generación X	Generación Y
<i>Sentido atribuido al trabajo</i>	<i>Representación del trabajo</i>	El trabajo es una parte fundamental de la vida. Brinda estabilidad e independencia. Aporta al desarrollo profesional y es fuente de aprendizaje. El trabajo en la familia implica esfuerzo y dedicación para lograr lo que se quiere.	El trabajo es un complemento de la vida. El trabajo es el camino para alcanzar las metas personales y profesionales. El trabajo ideal sería tener un equilibrio en todas las dimensiones de la vida. El referente en su familia ha sido de sacrificio y estabilidad laboral.
	<i>Normas sociales atribuidas al trabajo</i>	Como trabajadores esperan apoyo y escucha, sus jefes son figuras de autoridad y respeto. Buscan una seguridad económica y estabilidad para el futuro. El compromiso incluye el cumplimiento de lo pactado, las tareas, los horarios, dando todo de sí para lograrlo. Sienten agradecimiento por la empresa, son leales por brindarles la oportunidad de trabajar. En cuanto al tiempo para permanecer en una empresa, si se sienten satisfechos con su trabajo, esperan quedarse por un largo tiempo.	El jefe representa una figura de admiración y confianza, buscan un líder que inspire. Valoran el trabajo por resultados y no por el cumplimiento de horario. Esperan que sean respetados sus espacios. Son comprometidos con la labor asignada, dando lo mejor de sí. El tiempo para quedarse en una empresa, depende de los retos y crecimientos que el trabajo le brinde, primando su satisfacción y desarrollo personal.
	<i>Valoración del trabajo</i>	Les gusta transmitir y compartir sus conocimientos. Generan resistencia cuando les imponen nuevas metodologías de trabajo por las nuevas generaciones. Le dedican gran parte de su tiempo al trabajo, no les molesta trabajar, aunque son conscientes que no todo les va a gustar. Les gusta tener el control de las situaciones en el trabajo.	Les gusta del trabajo, buscar nuevas maneras de hacer las cosas, relacionarse con las personas y entablar vínculos. Consideran que el trabajo les roba mucho tiempo de su vida, no les gusta las limitaciones de horario. Esperan tener retos constantemente y un trabajo dinámico, es lo que mas los motiva para permanecer en una empresa.
	<i>Metas y preferencias frente al trabajo</i>	Buscan un desarrollo profesional, específicamente en continuar con su formación, obtener un mejor cargo y estabilidad para su familia. Sienten temor a realizar cambios laborales y prefieren la estabilidad. Para elegir un trabajo, tienen en cuenta las condiciones salariales y beneficios, el reconocimiento de la empresa y la calidez humana.	A la hora de elegir un trabajo, tienen en cuenta los retos que les proporcionan y la disposición de la empresa a estar actualizada constantemente. Buscan un trabajo que les permita conciliar la vida laboral y personal y cuando sienten que cumplieron su ciclo y que no hay nada mas por hacer, buscan nuevas oportunidades.

## 7. *Discusión de los resultados*

### 7.1. *Representación sobre el trabajo:*

Se identifica que la generación Y menciona que el trabajo es un complemento de la vida, un camino para alcanzar las metas personales y profesionales y mencionan que el trabajo ideal es tener un equilibrio en todas las dimensiones de la vida. El sujeto 2 piensa

del trabajo que *“es un complemento de la vida el trabajo (...) un camino o un puente para conseguir muchas cosas que quiero como profesional y muchas cosas que quiero en lo personal”*. El apartado anterior concuerda con lo planteado por Pereira (2012), el trabajo para esta generación pierde centralidad y protagonismo, se ha convertido en un instrumento, en un medio para satisfacer múltiples fines, modificando la tendencia hacia su centralidad y búsqueda de realización personal.

Como menciona Wagner & Hayes (2011) la representación está compuesta por el análisis individual y social, estas representaciones guían los procesos del individuo en la manera como interpretan y entienden el mundo social y natural. Esto se evidencia en la pregunta *¿cuál es el trabajo ideal y que representa para su familia el trabajo?*, donde se exponen los interés individuales tales como *“que me permita conciliar mi vida familiar, mi vida personal y mi vida laboral”* y la construcción sobre la representación del trabajo que han observado en su entorno social. *“toda la vida de una persona va entorno al trabajo, entonces es como eso, pero para mí la vida es una cosa y el trabajo es otra totalmente diferente”*

En las entrevistas realizadas, se evidencia una tendencia pero no una generalización de los datos, los sujetos entrevistados poseen perfiles diferentes tanto en formación, estructura familiar, posición económica, creencias entre otras características. Esto se relaciona a lo mencionado por Pereira (2012), donde describe que existen tres aspectos que aportan a la construcción de las representaciones, la dimensión externa (su entorno, estructura socioeconómica etc.), el segundo es el proceso de socialización (relaciones sociales, grupo de referencias, cultura etc.) y el tercero es la dimensión ideológica (creencias, valores etc.). Esta posición da cuenta de la importancia de investigar las representaciones del sentido atribuido hacia el trabajo teniendo en cuenta todas las

dimensiones del sujeto, debido a que esto da cuenta de donde surgen las representaciones sobre el trabajo que mencionan los entrevistados.

De los entrevistados, la mayoría de los sujetos de la generación Y tienen una representación sobre el trabajo como un medio para conseguir un fin. Sin embargo, se encontró que algunos sujetos perciben el trabajo *“como parte de la vida (...) necesitamos, trabajar o dedicar nuestro tiempo, en algo que nos guste para sentirnos vivos, (...) pues hacer algo que sea como productivo”*, donde se evidencia la concepción del trabajo en la productividad y en ser útiles, más que en el deseo propio de satisfacer y cumplir con lo que se desea alcanzar. Esta percepción concuerda con el concepto que describe Méda, el cual apunta a que en la actualidad la centralidad del trabajo puede ser vista *a) como factor de producción y b) como esencia del hombre* (2007, p.24).

Para los sujetos entrevistados de la generación X el trabajo es *“ un espacio en mi vida donde yo me puedo desarrollar y que eso influye no sólo en mí sino en mis compañeros, en la organización y en el entorno donde estoy, entonces también tiene un impacto social y un impacto familiar depende de cómo tú te comportes y te desempeñes en el trabajo y el tipo de trabajo que tienes, pues va a influenciar la vida familiar incluso el entorno en el cuál tú te mueves, entonces es una parte fundamental en la vida de las personas, y en el caso propio pues es fundamental.”*

Esta concepción de trabajo concuerda con lo mencionado por Méda, en donde:

El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un “hecho social total” (p.17).

Se evidencia que la representación del trabajo está marcada por el referente familiar y cultural al cual pertenecen. Los investigadores encontraron que para la cultura y para la familia antioqueña la noción de trabajo está permeada por la religión, por la idea de un trabajo que implica necesariamente sacrificio y esfuerzo, este sacrificio obligatorio demuestra que las recompensas obtenidas por el trabajo tienen validez social.

Para hacer referencia de esta idea los investigadores se apoyan en la concepción de trabajo del Cristianismo propuesta por Méda, la cual menciona que

El trabajo es claramente una maldición, un castigo. Tras el pecado de Adán la condena divina dice “¡Maldita sea la tierra por tu culpa!, sacarás de ella tu sustento todos los días de tu vida. Ella te dará espinas y cardos, y comerás la hierba de los campos. Con el sudor de tu frente comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra de la que fuiste formado. Porque polvo eres y polvo volverás” (Tomado de Méda citando al Génesis, 1995, p.42).

La representación del trabajo está relacionado no solo con la generación a la que pertenezca cada sujeto, sino también con las experiencias de vida de cada uno, específicamente aquellas que han impactado las diferentes dimensiones de su vida, es decir la solvencia económica, la educación, la posibilidad de interactuar con otras culturas, la propia elección del trabajo y el asumir responsabilidades de manera temprana, entre otras.

Para entender las diferencias entre los sujetos en una misma generación se debe tener en cuenta que, como menciona Zangaro, “comprender el modo de subjetivación supone comprender los modos de objetivación por los que los seres humanos se transforman en sujetos: el movimiento por el que los seres humanos se objetivan, se constituyen en objetos de una teoría o una práctica (para los otros y para sí) y por y a partir de esta objetivación se convierten en un tipo de sujetos y no en otro” (Zangaro, 2011, p. 29-30).

Esto significa que en una misma generación se encuentran diferentes formas de representar el trabajo, así posean las mismas características generacionales, esto se evidencia con la pregunta ¿con qué animal representa al trabajo?, la cual tuvo una respuesta diferente

por cada uno de los entrevistados, que pudieran tener relación por el animal, pero difieren en la descripción del mismo. Es por esta razón que no se analiza en profundidad la pregunta realizada para la caracterización del sentido atribuido al trabajo de las dos generaciones.

### *7.2. Normas sociales atribuidas al trabajo:*

Según el MOW, las normas sociales se relacionan con los derechos y deberes que los sujetos adquieren al momento de incorporarse a una sociedad, por lo que se encontró que en la generación Y concibe como derecho el respeto por los espacios personales y posibilidades de crecimiento y desarrollo por parte de la empresa *“para mi tiene derecho a tener vida personal. Tiene derecho a ser una persona”*. Además los deberes son entendidos como el cumplimiento de lo pactado y de la responsabilidad, más que el establecimiento de un horario. Para esta generación el deber primordial es *“responder por las actividades que se le asignan pues, con las tareas, pues con todo lo que corresponde pues a su labor”*

Esta relevancia sobre el balance de vida y horario flexible, se refleja en la idea de la generación Millenials referenciada por Howe & Strauss (citado por Kowske, B., Rash, R. & Wiley, J., 2010), quien propone que es fundamental para esta generación y marca una diferencia con las formas de trabajo de las generaciones anteriores. La generación Y espera que la empresa permita espacios para distribuir su tiempo en sus diferentes intereses, estudio, deportes, ocio, familia, viajes, entre otros. Consideran que este derecho es fundamental en cualquier relación laboral y determina su permanencia en la empresa.

La relación con el jefe es un punto comparativo importante en las dos generaciones, teniendo en cuenta que para la generación Y, el jefe se convierte en líder que inspira. Según Serrano & Portalanza (2014) *“el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los*

miembros de la organización” (Citando a Perdomo & Prieto, p.118 ). Esto quiere que decir que para los sujetos de esta generación el líder es quien los retroalimenta y su ejemplo a seguir, *“yo creo que los líderes son de los factores más importantes que uno tiene en el trabajo, porque también soy fiel creyente de que uno empieza a adoptar patrones de comportamiento de quién los lidera”*

Los derechos y deberes, para la generación X, están relacionados al trato justo y respeto por lo pactado, sin embargo, también consideran relevante el equilibrio de la vida personal y laboral y el respeto por sus condiciones como seres humanos. Para esta generación los deberes de los trabajadores deben estar enmarcados por las políticas y lineamientos de la empresa, las cuales siguen y promueven,

Las normas sociales, como menciona Plancarte (2015), son “un mecanismo alternativo que compite en la explicación de la acción humana y en la solución del problema del orden social.” (p. 9-10), esto quiere decir que para esta generación el cumplimiento de lo pactado es fundamental para las relaciones sociales, *“el compromiso, eso es una palabra pues muy grande, porque realmente eso lo lleva uno como en la, la sangre, es como una entrega, de que a ti te encomiendan una tarea y la tienes que terminar de la mejor manera y siempre, siempre pues dar como lo mejor de ti, ponerle todo, todo tu empeño para que eso salga, o sea ehh sin importar lo que sea, no que ah ya es hora de irme me voy y dejé esto tirado, no, como sea”*

### *7.3. Valoración sobre el trabajo*

Se evidencia que el sistema de valores en el trabajo para las dos generaciones es similar: la confidencialidad, el respeto, disciplina, confianza, honestidad, responsabilidad, compañerismo y honradez. La comunicación asertiva, el trabajo en equipo, compromiso e

innovación, son los valores que más resaltan en su discurso. “Los valores son orientaciones ideológicas que estructuran las representaciones sociales y que organizan las prácticas sociales entre individuos y grupos”. (Márquez, Friemel & Rouquette, 2005, p 21), esto quiere decir que las generaciones utilizan este sistema de valores como referente, para orientar su comportamiento en la empresa.

A la generación Y le gusta de trabajar los nuevos retos, el ambiente dinámico y las relaciones y vínculos creados, sin embargo reconocen que el trabajo les quita tiempo para realizar otras actividades que hacen parte de sus intereses. Por otro lado a la generación X, le gusta trabajar, les gusta transmitir y compartir conocimientos, no les gusta de trabajar que las personas pierdan tiempo y que las nuevas generaciones modifiquen su manera de hacer las cosas. Estas características de valoración positiva y negativa en el trabajo, se definen como “una concepción, explícita o implícita, característica de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción.”(Alonso, 2003.p 321), esto permite que los sujetos seleccionen trabajos y elijan características de cada uno de ellos de acuerdo a sus representaciones y sistema de valores.

#### *7.4. Metas y preferencias sobre el trabajo*

Las metas y preferencias de la generación Y están marcadas en el bienestar y crecimiento que les proporciona el trabajo, buscan una empresa que se interese por estar a la vanguardia y genere aprendizajes constantes. Los retos, junto con el equilibrio vida personal y laboral sigue siendo determinante a la hora de elegir un trabajo. Para esta generación prima el bienestar y preferencias propias más que la lealtad y el agradecimiento a la empresa. Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Pozzi (2013) sobre expectativas laborales, en el cual propone que esta generación está abierta a tener trabajos desafiantes, orientados a mejorar su empleabilidad o creación de negocio propio a futuro.



La generación X, busca un crecimiento en la empresa y formarse continuamente. Es relevante para ellos tener una estabilidad económica, debido a que hay mayor conciencia y preocupación por asegurar el bienestar en la vejez. A la hora de elegir el trabajo hacen énfasis en el reconocimiento que tenga la empresa, los beneficios y la calidez humana.

Sobre el discurso de los entrevistados se deduce de esta generación, que los intereses y metas se basan en la búsqueda de estabilidad y bienestar para el futuro, más que en el necesidad de adquirir nuevas experiencias laborales; “las personas eligen las metas basados en la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones, la búsqueda de metas hace parte central del proceso de la vida misma. (Molina citando a Mitchell, 2000)

## ***8. Conclusiones Generales***

La presente investigación permitió caracterizar el sentido atribuido al trabajo de la Generación X & Y de un grupo de trabajadores de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín, por medio de identificación y descripción de rasgos característicos de cada generación, divididos en cuatro subcategorías que componen el sentido atribuido al trabajo.

Los objetivos planteados al inicio del proyecto se cumplieron en su totalidad, teniendo en cuenta que la caracterización general requería previamente, identificar cada una las subcategorías tales como representación, normas sociales, valoración y metas y preferencias.

El instrumento de recolección de información y la posterior organización de los datos, se orientan de tal manera que permitieron encontrar un punto en común, comparativo y/o diferenciador entre las generaciones, con el fin de cumplir con los objetivos específicos y a su vez al objetivo general. Esto se evidencia en la Tabla Síntesis del Análisis de resultados.

Como resultado de la investigación se encontraron similitudes y diferencias en el sentido atribuido al trabajo de la generación X & Y:

Para la generación X el trabajo es una parte fundamental en su vida, implica esfuerzo y dedicación para lograr lo que se quiere. Sus jefes son figuras de autoridad y de respeto, buscan seguridad y estabilidad para el futuro. Para ellos el compromiso es cumplir y dar todo de sí a como dé lugar. Sienten agradecimiento y son leales con la empresa por lo brindado, es por esta razón que si están satisfechos esperan quedarse largo tiempo allí. Disfrutan trabajar aunque son conscientes que no todo les va a gustar. Generan resistencia cuando les imponen nuevas metodologías de trabajo por las nuevas generaciones. Buscan formarse continuamente, obtener un mejor cargo y estabilidad para su familia. Para la elección de un trabajo buscan el reconocimiento de la empresa, los beneficios y la calidez humana.

Para la generación Y, el trabajo es un complemento de la vida, es el camino para alcanzar las metas personales y profesionales. El trabajo ideal es tener un equilibrio en todas las dimensiones de la vida. El jefe representa una figura de admiración y confianza, buscan un líder que inspire. Valoran el trabajo por resultados y no por cumplimiento de horario. Son comprometidos con la labor asignada dando lo mejor. El tiempo para quedarse en una empresa depende de los retos que esta le brinda, primando su satisfacción y desarrollo

personal. Les gusta de trabajar buscar nuevas maneras de hacer las cosas y entablar vínculos. Consideran que el trabajo les roba mucho tiempo de su vida, no les gusta las limitaciones de horarios. Esperan tener retos constantes, y un trabajo dinámico, es lo que más lo motiva. Cuando sienten que cumplieron su ciclo y no hay nada más por hacer, buscan nuevas oportunidades.

Se evidencian similitudes en ambas generaciones, que también orientan el sentido que le otorgan al trabajo. Para las dos generaciones, se encontró que las normas sociales como son los derechos y deberes de un trabajador tienen concordancia, la importancia del respeto, el buen trato, cumplir ambas partes con lo pactado (salario, responsabilidades, beneficios), ser tratados como seres humanos, son las características relevantes de las generaciones. Los valores que le otorgan a un trabajador son similares, tanto valores individuales como de trabajo en equipo. En cuanto a metas y preferencias existen similitudes, tales como la continua formación y educación, sentirse reconocidos por su labor sea con beneficios económicos como simbólicos. Para las dos generaciones la retribución económica es un factor relevante en el trabajo, sin embargo se encontró que la generación X hace mayor énfasis en su importancia, teniendo en cuenta el momento de vida y su futuro.

El estudio del sentido atribuido al trabajo, contribuye a las áreas de gestión humana de forma transversal, proporcionando un marco de referencia de las características de los grupos que componen la empresa, sobre sus representaciones, normas, valoraciones, metas y preferencias. Además, se pretende sensibilizar a quienes componen las áreas de gestión humana, para que se interesen en conocer quiénes son los seres humanos que componen su empresa, qué esperan de su trabajo y en qué contribuyen. Esto con el fin de que tanto la empresa como las personas que la componen logren sus objetivos y sea un buen lugar para trabajar.

Por otro lado en este estudio, se identificó que los entrevistados de una misma generación pueden tener opiniones diversas frente al trabajo y por este motivo se concluye que no se debería generalizar las características de una generación, sólo por los rangos de edad, teniendo en cuenta que existen condiciones de cada sujeto como su condición de vida, sus metas, su familia, su entorno social, que influyen en la construcción del sentido. Es por esta razón que las áreas de gestión humana tienen un reto mayor y es no solo generalizar sus prácticas de acuerdo a las generaciones que componen la empresa, sino, generar estrategias para que de forma individual se pueda apuntar a los intereses de cada empleado.

Comprender el sentido atribuido al trabajo de las dos generaciones estudiadas, aporta un marco de referencia, para que de acuerdo a las diferencias en las subjetividades de sus trabajadores, las áreas de gestión humana creen estrategias que les permitan ser atractivas para el mercado laboral en un entorno cambiante que implica nuevos retos, generados por las nuevas formas de trabajo y las exigencias tecnológicas.

### ***9. Beneficios y limitaciones del estudio***

El estudio del ser humano en la empresa, por medio de la investigación cualitativa, genera un conocimiento académico que llevado a la empresa, sensibiliza a las áreas de Gestión Humana sobre cómo pueden ajustar sus procesos de acuerdo a las necesidades y fortalezas de cada trabajador, que dependiendo de su subjetividad se comportan en su trabajo.

La identificación de los diferentes actores del trabajo, sus cambios y diferencias, permitirá facilitar las relaciones laborales, generando una mayor potencialización de estos en la empresa y mejorará la dinámica organizacional.

Al momento de las entrevistas, algunos participantes respondieron de forma

concreta, y proporcionaban poca información al respecto, por esta razón se intentó abordar otras preguntas complementando la respuesta.

Por otro lado, otros participantes brindaban respuestas amplias, perdiendo el foco de la pregunta inicial, por lo que esto dificultó el análisis posterior, teniendo en cuenta que los datos fueron difíciles de concretar.

Algunos participantes, específicamente aquellos que rol de liderazgo, enfocaron sus respuestas en sus equipos de trabajo y no a ellos como individuos, por lo cual se intentó indagar con preguntas adicionales que apuntan a su percepción.

Se incluyó en el protocolo de entrevistas la pregunta ¿con qué animal representarías el trabajo? la cual pretendía identificar la representación del trabajo en los sujetos de investigación. En los resultados, se encontraron diferencias significativas en cada uno de los sujetos entrevistados, que no permitió sintetizar similitudes en las respuestas, por esta razón se decidió no considerarla en la caracterización de las generación en su conjunto, pero sí permitió comprender el discurso de cada uno de los participantes del estudio.

## 10. Referencias

- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo. *Trabajo y Sociedad*. 25. 396.
- Alonso, M. (2003). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: Dos variables claves en orientación laboral, *Revista educación*. (335). 310.344.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*. 6(25). 84-97.
- Berger, P., Luckmann T. (1997) *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido*. Barcelona: Paidós
- Blanch, J (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*. (210-238.). México -Barcelona: Anthropolos
- Blanch, J. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En: Álvaro, J., Garrido, A. y Torregosa, J. (Comps.). *Psicología Social Aplicada*. Madrid. Mc Graw- Hill. 85- 120.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal Madrid.
- Caballero, M y Baigorri A. (2013) *¿Es operativo el concepto de generación? Aposta*, 56.
- Cabra, F., & Marciales, G. P. (2009). Mitos, realidades y preguntas de investigación sobre los ‘nativos digitales’: una revisión. *Universitas Psychologica*.8 (2) 323-338.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y sus valores. Su impacto en lo laboral. Observatorio laboral. *Revista Venezolana*, 2(4) 152-153.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Dakduk, S., Montilla, V. & González, A. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*. 42(2) 390-401.
- De Jesus, M., Ordaz, G. (2006) El significado del trabajo. Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Segunda Época*. 25.(2)

- Del Carpio, P.S., Álvaro, J. & Garrido, A. El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En Orejuela J. (Ed.) (2014) *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. (pp. 131-159) Cali. Bonaventuriana
- Fronzizi, Risieri (1992). *¿Qué son los valores?*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gonzalez, F. (2009). Las categorías de sentido, sentido personal y sentido subjetivo en una perspectiva histórico-cultural: un camino hacia una nueva definición de subjetividad. *Universitas psychologica, volumen (9)*, 241-253.
- Hernández,R. (2006) *Metodología de la investigación*, México: McGraw Hill.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising the next great generation*. New York: Vintage Books.
- Irizarry-Hernández, E. B. (2009). La generación Y o generación milenaria: el nuevo paradigma laboral. *Revista Empresarial Inter Metro. 5(2)*. 10-24
- Kowske, B., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (Lack of) Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects on Work Attitudes. *Springer Science Business Media.Volumen (25)*, 265–279. Doi: 10.1007/s10869-010-9171-8.
- Leccardi, C., & Feixa, C. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre juventud. *Última Década*.34, 11-32.
- Linares, F. (2007). El problema de la emergencia de normas sociales en la acción colectiva. Una aproximación analítica. *Revista Internacional de Sociología. 65 (46)*. 131-160.
- Lyons, S., Urick, M., Kuron, L., & Schweitzer, L. (2015). Generational Differences in the Workplace: There Is Complexity Beyond the Stereotypes. *Industrial and Organizational Psychology, 8(3)*, 346-356. doi:10.1017/iop.2015.48
- Marías, J. (1949): *El método histórico de las generaciones, en Obras. Revista de Occidente* Madrid.6.
- Márquez, E., Friemel, E, Rouquette M. (2005). Valores del trabajo y representaciones sociales. Un estudio exploratorio. *Trayectorias. 3(18)*. 17-32.

- Martin, E., Ibañez. M., Tagliabue R & Zangaro, M. (2009). *La nueva Generación y el trabajo. Barbarói. Santa Cruz do Sul.* 31.
- Martinez E & Jaimes, J. (2012) Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en Población Colombiana. *Psicología desde el Caribe.*29(1).64-82.
- Méda, D. (1995) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción.* Barcelona. Gedisa.
- Méda, D. (2007) ¿Qué sabemos del trabajo? *Revista de trabajo.* 3(4) 17-32
- Minolli, C. B. (2012). *Teletrabajo y diversidad generacional: Una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad.* Buenos Aires. Informe de Investigación Universidad del CEMA.
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales.* (75), pp. 23-33.
- Orejuela, J., Ramírez, A., (2011) Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico.*9. 125-144.
- Pereira, L. (2012). La representación social del trabajo en los jóvenes universitarios. *Revista Latinoamericana de Derecho Social,* (17), 145-177.
- Plancarte, R. (2015). Son racionales las normas sociales?. *Espiral, estudios sobre estado y sociedad.* 22 (64), 9-40.
- Pozzi, S. M. (2013). *Generación “Y”: Sus expectativas laborales, Investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millennials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico.* Un estudio de las expectativas laborales de los graduados de la Universidad de San Andrés Buenos Aires. Informe de investigación Universidad de San Andrés.
- Reisenwitz, T. H., & Iyer, R. (2009). Differences in generation x and generation y: implications for the organization and marketers. *Marketing Management Journal.*19(2). 91-103.
- Rocha, R. (2006) *Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. Liberabit.* Perú. 12. 44-77.
- Rueda, R., Quintana, A. (2013). Ellos vienen con el chip incorporado Aproximación a la cultura informática escolar. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP, *Vol. (3),* 77-78.
- Ruíz Quintanilla, S.A. (1991). *Introduction: The meaning of work.* European Work and



Organizational Psychologist, 1, 81-89.

Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.

Seaton, L., Boyd, M. (2007). *The organizational leadership of the post baby boom generation: an upper echelon theory approach*. Academy of Entrepreneurship Journal, (13) 71.

Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.

Serrano, B. & Portalanza, A. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional. *Elsevier Doyma*, 5(11), 117-125.

Simón, C., & Allard, G. (2007). *Generación "Y" y mercado laboral: Modelos de gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales*. Instituto de Empresa, Business School.

Tabares Quiroz, J. (2013). *Sentidos del trabajo en la sociedad post-industrial. Representaciones sociales del trabajo de profesionales en una Spin-Off académica en la ciudad de Medellín*. Medellín: Informe de investigación Universidad EAFIT.

Tena-Sanchez, J., Güell-Sans, A. (2009) ¿Qué es una norma social?. *Revista Internacional de Sociología*. 69 (3). 561-583.

Vibhav Singh (2013) Exploring the concept of work across Generations. *Journal of Intergenerational Relationships*, 11(3), 272-285.

Vygotsky, L.(1991) *Obras escogidas.I. Problemas teóricos y metodológicos de la Psicología*. Moscú: Visor

Wagner, W. Hayes, N., Flores, F. (Ed.). (2011). *El discurso de lo cotidiano y el sentido común. La teoría de las representaciones sociales*. México: Editorial Anthropos.

Young, S., Sturts, J., Ross, C. & Kim, K. (2013). Generational differences and job satisfaction in leisure services . *Department of Recreation, Park, and Tourism Studies, Indiana University, Bloomington, IN, USA; 2Department of Health, Human Performance and Recreation, Southeast Missouri State University, Cape Girardeau, MO, USA*, 152-170.

Zangaro, M. (2011) *Subjetividad y Trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Argentina.

Herramienta Editores.

Zhu, Y., Yang, H. & Bai, G. (2016). Effect of superior–subordinate intergenerational conflict on job performance of new generation employees. *International Journal of social behavior and personality*, 1499-1513.

***11. Anexos:***

***Anexo 1: Protocolo de Entrevista***

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PREGUNTA
Representación sobre el trabajo	Noción de trabajo	¿Qué significa para usted el trabajo?
		¿Cuál son las condiciones ideales para desempeñar un trabajo?
	Simbolización del trabajo	¿Con cuál animal representaría usted el trabajo, como lo describiría?
	Trabajo para la cultura	¿Cómo describiría el trabajo según la cultura país?
		¿Para su familia que significa el trabajo?
Normas asociadas al trabajo	Derechos	¿Para usted cuáles son los derechos legales y sociales que tiene un trabajador?
		¿Cuál de estos derechos no es negociable para usted ?
		¿Para usted que es un trabajo digno?
	Deberes	¿Cuál cree usted que son los principales deberes que tiene un trabajador?
		¿Para usted que significa el compromiso en el trabajo?
	Relaciones laborales	¿Cómo describe usted las relaciones con los líderes de la organización?
		¿Cuáles son los aspectos que usted considera que fortalecen una relación laboral?
		¿Cuales son los aspectos que usted considera que debilitan una relación laboral?
		¿Cómo espera que sea la relación con sus compañeros de trabajo?
		¿Cuál considera usted es el tiempo adecuado en años para permanecer en una empresa, y por qué?
Valoración asociada al trabajo	Valoración positiva	¿Que le gusta de trabajar?
		Describanos una experiencia positiva de trabajo
		¿Cuáles son los aspectos que le gustaría modificar de su trabajo?
	Valoración negativa	¿Qué no le gusta de trabajar?
		Describanos una experiencia negativa de trabajo
	Valores en el trabajo	¿Cuáles son los valores más importantes que considera que debe tener un trabajador?
Metas y preferencias asociadas al trabajo	Metas	¿Cuáles son sus metas a nivel profesional?
	Preferencias	¿Considera que es necesaria la supervisión y el control por parte del jefe para cumplir las labores asignadas y por qué?
		¿Para usted que es lo más importante al momento de elegir un trabajo?
		¿Por qué razón se iría de un trabajo?
		¿Por qué razón se quedaría en un trabajo?
	Reconocimientos	¿Qué tipos de reconocimiento usted valora en el trabajo?

**Anexo 2: Estructura del instrumento: Entrevista estructurada.**

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORIA	PREGUNTA			
Caracterizar los sentidos atribuidos al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones "X" & "Y" de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín.	Identificar la representación sobre el trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones "X" & "Y" de una empresa del sector de servicios	Representación sobre el trabajo	Noción de trabajo	¿Qué significa para usted el trabajo?			
				¿Cuál son las condiciones ideales para desempeñar un trabajo?			
			Simbolización del trabajo	¿Con cuál animal representaría usted el trabajo, como lo describiría?			
			Trabajo para la cultura	¿Cómo describiría el trabajo según la cultura paisa?			
	Identificar las normas sociales asociadas al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones "X" & "Y" de una empresa del sector de servicios	Normas asociadas al trabajo	Derechos		¿Para usted cuáles son los derechos legales y sociales que tiene un trabajador?		
					¿Cuál de estos derechos no es negociable para usted?		
					¿Para usted que es un trabajo digno?		
			Deberes		¿Cuál cree usted que son los principales deberes que tiene un trabajador?		
					¿Para usted que significa el compromiso en el trabajo?		
			Relaciones laborales		¿Cómo describe usted las relaciones con los líderes de la organización?		
					¿Cuáles son los aspectos que usted considera que fortalecen una relación laboral?		
					¿Cuáles son los aspectos que usted considera que debilitan una relación laboral?		
					¿Cómo espera que sea la relación con sus compañeros de trabajo?		
					¿Cuál considera usted es el tiempo adecuado en años para permanecer en una empresa, y por qué?		
			Identificar las valoraciones atribuidas al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones "X" & "Y" de una empresa del sector de servicios.	Valoración asociada al trabajo	Valoración positiva		¿Qué le gusta de trabajar?
							Describamos una experiencia positiva de trabajo
		¿Cuáles son los aspectos que le gustaría modificar de su trabajo?					
	Valoración negativa				¿Qué no le gusta de trabajar?		
					Describamos una experiencia negativa de trabajo		
	Valores en el trabajo				¿Cuáles son los valores más importantes que considera que debe tener un trabajador?		
Identificar las metas y preferencias atribuidas al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones "X" & "Y" de una empresa del sector de servicios	Metas y preferencias asociadas al trabajo	Metas		¿Cuáles son sus metas a nivel profesional?			
		Preferencias		¿Considera que es necesaria la supervisión y el control por parte del jefe para cumplir las labores asignadas y por qué?			
				¿Para usted que es lo más importante al momento de elegir un trabajo?			
				¿Por qué razón se iría de un trabajo?			
				¿Por qué razón se quedaría en un trabajo?			
		Reconocimientos		¿Qué tipos de reconocimiento usted valora en el trabajo?			

*Anexo 3: Formato de declaración de consentimiento informado*

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente declaración, es con el fin de informar y explicar a los participantes, las características de este proyecto y su rol dentro del mismo.

Título del proyecto: Sentido atribuido al trabajo de la generación X & Y de un grupo de trabajadores de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín

Investigadores: Lucia Paola Corredor y Ana Isabel Páramo U.

Teléfonos de contacto: 300 775 5975 y 311 341 73 11

La entrevista de la cual va a participar hace parte del proceso de recolección de datos de nuestra tesis de Maestría en Desarrollo Humano Organizacional, la cual estamos cursando en la Universidad EAFIT.

Les agradecemos tener en cuenta estos puntos

- ✓ Esta actividad es académica, es una actividad eminentemente sin ánimo de lucro
- ✓ Su participación es estrictamente voluntaria.
- ✓ Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a las preguntas propuestas para una entrevista individual
- ✓ La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- ✓ Sus respuestas al cuestionario serán codificadas por lo tanto, serán anónimas.
- ✓ Puede pedir que todo lo que haya dicho sea retirado de la investigación en el momento que lo desee.

Le agradecemos su tiempo y disposición en la participación de esta actividad. Muchas gracias!!

Nombre: \_\_\_\_\_

Cédula: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_



**Anexo 4: Matriz de análisis de datos por sujeto para una categoría.**

CATEGORÍA	PREGUNTA	SUJETO 2
Representación sobre el trabajo	¿Qué significa para usted el trabajo?	El trabajo es media vida, es el espacio donde comparto casi el ochenta por ciento del día, una segunda familia para mí, independiente de donde de que sea esa otra familia, un buen ambiente laboral, y va no más.
	¿Cuál son las condiciones ideales para desempeñar un trabajo?	Yo la verdad estoy muy contento acá, o sea lo único que por lo que yo digo que los empleados peleamos acá es por salario, pero acá se trabaja encima de ti ni nada, eh a comparación de otros trabajos pues que tuve, eh vos acá tenés una independencia casi que total, pues al menos yo y tengo una confianza de mi jefe muy grande, entonces trato que desde mi responsabilidad, tratar de no fallar en ninguna de esas cosas, que la hacer, y, y para mí los trabajo ideales es hacer lo que a vos te gusta, o sea si a vos no te gusta lo que estudiaste y lo que estás haciendo como bacano muy respetable, pero es mejor levantarse con las ganas de ir a hacer algo que a uno le gusta que algo que le toca hacer, y lo digo porque de inglés y no hay nada más maluco que vender un curso de inglés tocando puerta a puerta, eso es jartísimo, a mí nunca me gustó ese tema, eh Dios, entonces yo creo que lo ideal es ser independiente y se responsable. Yo la verdad estoy muy contento acá, o sea lo único que por lo que salario, pero acá se trabaja muy bueno, o sea acá no molestan, acá no están encima de ti ni nada, eh a comparación de otros trabajos pues que que total, pues al menos yo en mi área tengo una independencia muy grande y tengo una confianza de mi jefe muy grande, entonces trato que ninguna de esas cosas, que las cosas sigan igual, eso es como lo que trato de hacer, y, y para mí los trabajo ideales es hacer lo que a vos te gusta que estás haciendo como profesión, solamente por un bien de plata, pues bacano muy respetable, pero es mejor levantarse con las ganas de ir toca hacer, y lo digo porque a veces me tocaba levantarme a vender cursos de inglés y no hay nada más maluco que vender un curso de inglés, nunca me gustó ese tema, entonces nunca evolucioné en ese campo, gracias a Dios, entonces yo creo que lo ideal es ser independiente y se re
	¿Con cuál animal representaría usted el trabajo, como lo describiría?	Independiente, o sea tener autonomía en lo que vos hacés y que los compañeros o jefes en sí confien en lo que vos hacés, para que no esté todo hacés, o sea, tener ese compromiso de trabajo bien, en equipo y uno solo, porque si vos por ejemplo, yo tengo tres gatos, y si vos ten, cuando te muy tierno, muy, ¿cierto?, cuando le llegó la hermanita, bueno ya son dos y se hacen compañía y los dos juegan, y todo, cuando ya llegó el tercero en que los tres comparten, pero los tres se respetan su espacio, y pensaría que el trabajo se podría compartir de esa manera, o sea que vos hag unión entre vanos, no que seas una bolita suelta, no siempre esperar a que mi jefe me diga lo que tengo que hacer o que no tengo que hacer, m nunca espero que mi jefe me diga ve hace esto, ay hace esto, no, uno siempre tiene que ser un poquitico más proactivo que reactivo.
	¿Cómo describiría el trabajo según la cultura paisa?	Mmm ¿En la cultura paisa? No, siempre predomina la envidia, la envidia y los celos, pues pero independiente de eso, siempre somos muy, muy compañerismo, en lo que me ha tocado, pero si también no falta el caso en que es totalmente lo contrario, que el más pueda pasar por encima mí totalmente el compañerismo, todo, todo, el tiempo.
¿Para su familia que significa el trabajo?	Mmm hace años significaba el sustento, hace años significaba que si no había trabajo no sabía qué hacer, eh que se debe estar uno sometido con el pasar del tiempo eh la familia mermó mucho y gracias a Dios la mentalidad también cambió mucho, mi hermana y yo que somos los únicos que es maluco estar en un lugar donde hay un muy mal ambiente laboral, o sea no importa el salario siempre y cuanto se te ajuste a lo que vos estés feliz, o sea sin importar de que te ganés dos o tres millones de pesos menos de los que te ganabas en la otra parte, pero vas a estar tranqu	

**Anexo 5: Matriz de datos por generaciones para una categoría**



CATEGORÍA	X	Y
Representación sobre el trabajo	<p>Se representa el trabajo como una parte fundamental en la vida de las personas, responsabilidad, aprendizaje, desarrollo y satisfacción personal. Es la forma de poder ayudar a la familia y tener una estabilidad económica y emocional. En el lugar de trabajo es relevante el ambiente, las personas que están en tu entorno y la persona que te dirige. La parte monetaria es importante pero no prima más que el entorno. El trabajo es hacer lo que a uno le gusta. El trabajo ideal incluye lealtad a la empresa y a sus compañeros. Esta generación percibe a la cultura paisa como aguerrida, con pujanza, tiende a trabajar duro, son colaborativos, verracos y emprendedores. El antioqueño no se vara, no se queda esperando a que llegue el trabajo. La construcción de este concepto está influenciada por el entorno familiar, los referentes paternos inculcan conservar un trabajo, para tener una estabilidad e independencia económica y lograr lo que se desea.</p>	<p>Para la generación Y el trabajo es un complemento de la vida. Un camino o un puente para llegar a lo que quiero en lo personal, algo que uno realmente le pueda gustar y te paguen por ello, es un camino que uno quiere llegar a un fin. Significa desarrollo, crecimiento, entregar algo al mundo. Hacer algo por uno mismo. Yo te digo el trabajo no es la vida. El trabajo ideal es un trabajo que me permita conciliar mi vida con algún proyecto, una idea, una herramienta de mejoramiento, lo que sea que vayan a implementar, pero sin tener una barrera, un equilibrio como de tu vida privada con esta vida profesional. Es un trabajo donde uno se sienta como a gusto con el equipo de trabajo. Que sea divertido, como que te permitan que hagamos como con ganas. La parte física también es importante. La generación Y menciona que son muy amigados a eso de hay que matarse, para ver a Dios hay que sufrir, me tengo que quejar, pero que yo puedo con el trabajo de 10, porque para nosotros si todavía no hemos tenido, no le damos valor a la vida. Acá en Antioquia va asociado mucho como a la forma de vida tuya, el trabajo es lo que tienes entonces es como eso pero para mí la vida es una cosa y el trabajo es otra totalmente diferente. Que dicen que son muy echados pa' delante, que les gusta hacer las cosas bien, pero también son muy entregados y son muy comprometidos con la empresa, con la persona que le está dando el trabajo y el esfuerzo. Es muy tradicional, pues es como el hombre cabeza de familia que trabaja veinticuatro horas al día viajando en muchos aspectos entonces digamos gracias a su trabajo. Yo creo que mi familia tiene una forma de trabajo que le permite a uno conseguir lo que quiere. Siempre lo he visto como que trabajar por el bienestar de su entorno del hogar. El trabajo para mi familia es demasiado importante por eso.</p>