

**EXPECTATIVAS Y PREFERENCIAS LABORALES DE UN
GRUPO DE *CENTENNIALS* DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN
EN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL**

***JOB EXPECTATIONS AND PREFERENCES OF A
GROUP OF CENTENNIALS OF THE CITY OF MEDELLÍN
IN THE PROCESS OF JOB INSERTION***

NORA ELENA GUTIÉRREZ MONSALVE¹

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

Asesor: Johnny Javier Orejuela Gómez, Ph. D.

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN
2023**

¹ nelengut@gmail.com

AGRADECIMIENTOS

Al concluir este proyecto, quiero expresar mi profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño: a Dios, por darme la salud física, mental y espiritual; a mis padres, ejemplo de perseverancia, dedicación y fortaleza; a mis hijos, que fueron mi inspiración y motivación; a mi esposo, que me acompañó en este proyecto personal; a la empresa Leonisa S. A., por apoyar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, y a todos aquellos que junto a mí caminaron en todo momento.

Mi gratitud también a la Universidad EAFIT, mi agradecimiento sincero al director de mi trabajo de grados, Dr. Johnny Javier Orejuela Gómez, y gracias a cada docente porque con su apoyo y con sus enseñanzas contribuyeron a mi vida personal y profesional.

Infinitas gracias a todos.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue caracterizar los significados, las percepciones, las expectativas y las preferencias laborales de un grupo de *centennials* de la ciudad de Medellín en proceso de inserción laboral. El mencionado grupo etario lo constituyen los hombres y las mujeres que nacieron entre finales del siglo XX y principios del XXI, época en la que se integraron en la sociedad las tecnologías de la información y la comunicación, de modo que son una población completamente nativa digital. Se utilizó una metodología cualitativa en la que se sostuvieron entrevistas con diez jóvenes de la ciudad para recoger sus percepciones, sus significados, sus expectativas y sus preferencias laborales porque en su mayoría están terminando sus estudios profesionales o iniciando su vida laboral. En cuanto a resultados, se evidenció que los *centennials* desean ser independientes y asumen que el trabajo es parte y no el centro de su existencia. Su tiempo no es solo para el trabajo, sino que reclaman horarios flexibles y alternancia en la asistencia a sus empresas con el fin de disfrutar del descanso diario y de su vida social y familiar. Además, se plantean nuevos retos, por lo que pasar de un empleo a otro no es traumático para ellos, como si lo fue para las generaciones precedentes, que soñaban con llegar a una empresa y quedarse en ella por el resto de su vida laboral hasta alcanzar su jubilación. Como conclusión, los *centennials* vienen configurando un nuevo tipo de trabajador, por lo que es indispensable que las empresas los comprendan en debida forma, que escudriñen sus habilidades y que entiendan sus gustos para responder de mejor manera a sus necesidades vitales y de ocio.

Palabras clave: *centennials*, percepciones y preferencias laborales, nativos digitales, transformaciones del mundo empresarial.

ABSTRACT

The objective of this work is to characterize the job expectations and preferences of a group of young people from the centennial generation in the process of job placement in the city of Medellín. Research that accounts for the meanings, perceptions, expectations and work preferences of a group of young people, men and women, who can be identified as centennials, that is, those who were born between the end of the 20th century and the beginning of the 21st, the period in which they are Information and Communication Technologies fully installed in society as a whole; a completely digital native population. Using a qualitative methodology, interviews are carried out with 10 young people from the city, to collect the perceptions, meanings, expectations and work preferences of this population, most of whom are finishing their professional studies or starting their working life. As a result, it is evident that young centennials want to be independent and assume that work is part and not the center of their existence. Their time is not only for work, they demand flexible schedules, alternating attendance at their companies and being able to enjoy daily rest and their social and family life; These young people want new challenges, hence moving from one job to another is not traumatic, as if it were for previous generations who dreamed of joining a company and staying there for the duration of their working life, until they reach retirement. The work concludes that the centennial generations are shaping a new type of worker, hence the need for companies to understand them better, to know how to scrutinize their skills and understand their tastes to better respond to their vital and leisure needs.

Key words: *centennials, perceptions and work preferences, digital natives, transformations of the business world.*

INTRODUCCIÓN

Las sociedades se transforman sin cesar, lo que se evidenció en el presente trabajo en las condiciones en que se oferta el empleo y en el tipo de personas que buscan acceder a él en la ciudad de Medellín porque tanto el mundo del trabajo como las culturas juveniles se han modificado profundamente en las últimas tres décadas en cuanto a las expectativas y las preferencias laborales de la denominada generación Z o *centennials* y al contexto sociolaboral en el que se materializan.

Lo anterior es bien significativo, pues el empleo en una sociedad global, caracterizada por las políticas neoliberales, tiende a alejarse del modelo fordista, de trabajos estables, sin necesidad de alta formación y con funciones, horarios y salarios definidos, para dar paso al modelo flexible, en el que las anteriores características empiezan a desaparecer o desaparecen por completo (Ancin A., 2018).

El desarrollo del trabajo se encuadra en la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT porque no solo se presentaron las características y los contextos del empleo que en la actualidad se ofertan en las denominadas sociedades posindustriales, sino porque también se analizaron las condiciones en las que las nuevas generaciones, como los *centennials*, deben enfrentarse al mercado laboral.

Si bien las prácticas socioculturales de las poblaciones juveniles analizadas (generación Z) son diversas y no es posible encasillarlas en determinados comportamientos, se identificaron algunas de las tendencias de mediano y de largo plazo relacionadas con el mundo laboral en los aspectos arriba mencionados.

Por medio de la revisión bibliográfica se consolidó el estado del arte del problema, que fundamentó los análisis económicos y sociológicos sobre el

empleo y los elementos propios de las características de la población juvenil de Medellín estudiada en relación con el acceso al empleo en cuanto a las expectativas, los gustos y los contextos laborales en los que debe desempeñarse y a cómo dicha población puede contribuir a satisfacer las necesidades de los mercados laborales actuales, tanto locales como mundial, pues se está en un mercado globalizado y las posibilidades de empleo remoto cada vez se acentúan más.

En este sentido, conviene resaltar que los trabajos sobre las transformaciones laborales ocurridas en el planeta datan de los años ochenta, cuando se empiezan a generalizar las políticas globalizantes y neoliberales (Castells, 2002), (Toffler, 2006). En el caso colombiano, se manifestaron con fuerza en los años noventa con la denominada “apertura económica”, que buscaba poner los productos colombianos en las economías desarrolladas, pero en la que, al fin de cuentas, las medidas que se adoptaron llenaron al país de mercaderías extranjeras, lo que condujo a la quiebra de muchas pequeñas, medianas y grandes empresas y dio lugar a que muchos desempleados se plantearan, por su propia iniciativa, ideas de negocio o emprendimientos que les permitieran subsistir (Sarmiento Anzola, 2002).

En trabajos posteriores se analizaron los cambios sobre los efectos de la globalización y de los tratados de libre comercio entre las naciones y se concluyó que las relaciones entre países eran inducidas y asimétricas porque los países centrales ponían las condiciones, favorables para ellos, y los países periféricos debían someterse a ellas (Vega Cantor, 2010).

En igual dirección, los estudios sobre juventudes han sido abundantes desde los años ochenta, momento en que en Colombia dicha población emergió de manera problemática por el aumento del consumo de sustancias psicoactivas (SPA), por su vulnerabilidad a formar parte de grupos armados y por sus expresiones artísticas y culturales que lentamente iban transformando las prácticas culturales de los territorios (Melo, 2017).

En la perspectiva analizada, Alaimo *et al.* (2022) estudiaron, desde el punto de vista socioeconómico, la pobreza, la exclusión social, las nuevas formas de empleabilidad y las políticas de emprendimiento. En el caso de las juventudes, los estudios culturales han venido tomando relevancia, en especial los referentes a la incorporación al mundo dominado por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

El presente trabajo procuró acercarse a un tema poco trabajado aún, la relación entre las transformaciones socioculturales a las que están sometidas las juventudes de hoy con los cambios en el mundo del trabajo, sobre todo en cuanto a las ofertas y las posibilidades de empleabilidad.

Este tema es bien importante porque justamente en él se va a caracterizar tanto el empleo como el tipo de personas que aspiran a inscribirse en él puesto que entre ambos debe haber elementos de concurrencia para que la productividad, el desarrollo humano y la calidad de vida de las nuevas generaciones tengan un protagonismo en una sociedad que por momentos parece excluirlas de dichos espacios.

Las condiciones del empleo y del mercado se vienen transformando en forma vertiginosa e igual cosa ocurre con las poblaciones que están esperando insertarse en el mundo laboral, de modo que es indispensable caracterizar cómo deben interactuar los diferentes actores involucrados.

Los empleos de hoy son inestables y precarios, pero, al mismo tiempo las nuevas generaciones tienen unas dinámicas laborales bien distintas al deseo tradicional de vincularse en una empresa y permanecer en ella por el resto de la vida laboral. Los jóvenes de hoy no parecen estar dispuestos a vincularse por mucho tiempo con las compañías, por lo que dos de los tantos desafíos de las organizaciones son la atracción y la retención del talento humano (Chiavenato, 2011).

La rotación de personal es un tema que ha sido ampliamente discutido e investigado en el ámbito empresarial y puede verse como una estrategia efectiva para las organizaciones debido a que permite oxigenar y renovar el talento e incrementar la creatividad, pero al mismo tiempo es un campo problemático porque hace más difíciles la atracción, la contratación, el proceso de ingreso, la capacitación y la curva de aprendizaje, que le permite al empleado alcanzar su desempeño de manera óptima, lo que al fin de cuentas incide en la productividad y en el clima laboral de las firmas (Da Rosa Tolfo *et al.*, 2011).

Ante las cuestiones hasta acá planteadas se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las expectativas y las preferencias laborales de un grupo de *centennials* de la ciudad de Medellín en proceso de inserción laboral?

OBJETIVOS

GENERAL

Caracterizar las expectativas y las preferencias laborales de un grupo de *centennials* de la ciudad de Medellín en proceso de inserción laboral.

ESPECÍFICOS

- Describir los significados del trabajo de un grupo de *centennials* en proceso de inserción laboral.

- Identificar las percepciones acerca del contexto del mercado laboral, en términos de oportunidades y de amenazas, de un grupo de *centennials* en proceso de inserción laboral.

- Comprender la significación del proceso de inserción, en términos de facilitadores y de obstaculizadores, de un grupo de *centennials*.

- Identificar las expectativas laborales de un grupo de *centennials* en proceso de inserción laboral.

- Identificar las preferencias laborales de un grupo de *centennials* en proceso de inserción laboral.

MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL

El trabajo y la generación *centennials*: una aproximación a su estado del arte

Las investigaciones sobre juventudes, culturas juveniles, problemáticas y programas para dicho tipo de población son de vieja data. Desde finales de la Segunda Guerra Mundial, con el surgimiento de los movimientos juveniles que exigían espacios de participación y de visibilización cultural, social, política, económica, etc., se comenzó el estudio detallado de las juventudes (Borovia, 2012). Baste mencionar los trabajos sobre movimientos ambientalistas, pacifistas, de liberación sexual, feministas, de pobladores, etc., que irrumpieron con fuerza en los años sesenta y setenta del siglo XX, justamente en el momento en que las denominadas ciencias humanas y sociales se consolidaban como disciplinas de carácter científico.

En Colombia, a mediados de los años ochenta se llevaron a cabo numerosos estudios sobre población y culturas juveniles a raíz del surgimiento de bandas juveniles, muchas de ellas ligadas al narcotráfico, que empezaron a poner en tela de juicio los valores sobre los que se había sustentado la sociedad tradicional (Melo, 2017). Fruto de esta problemática fue aparición al mismo tiempo de cientos de organizaciones juveniles en todo el país, en espacios poco tradicionales hasta el momento: conformación de ONG, grupos culturales, colectivos barriales, organizaciones estudiantiles, colectivos de género, generacionales, étnicos, de diversidades sexuales, etc.

Desde los años noventa hasta la actualidad son abundantes los estudios sobre las denominadas generaciones sociales o humanas y los más destacados son los relativos a las generaciones X, Y y Z. Muchos de estos trabajos enfatizaron en preferencias, grados de escolaridad, gustos, mentalidades, etc. En lo que respecta al presente trabajo, los de mayor interés son los llevados a cabo desde

la perspectiva de las denominadas ciencias económicas y administrativas, entre ellas el desarrollo organizacional (González-Pérez y Mercado Percia, 2014).

De los múltiples los estudios sobre culturas juveniles y generaciones humanas elaborados con diversos enfoques se seleccionaron los que a continuación se describen:

Orejuela Gómez *et al.* (2013) indagaron acerca de las transformaciones que en las últimas décadas ha sufrido el mundo del trabajo, las que no solo han estado relacionadas con los cambios técnicos y tecnológicos, sino también con la manera como los sujetos perciben, se capacitan, se insertan y permanecen o desempeñan determinados oficios. Destacaron que no todas las generaciones de individuos asumen el mundo del trabajo de igual manera y que algunos han terminado por flexibilizar sus expectativas, al igual que lo sucedido en el mundo del trabajo; si bien los mencionados empleos son precarios, las nuevas generaciones parecen menos vulnerables que las precedentes a perderlos o a verse obligados a emigrar a otros campos laborales, a pesar de que se encuentren con cambios drásticos, incluidos los de sus salarios.

La investigación de González-Pérez y Mercado Percia (2014) alude a la posibilidad de capitalizar, en el mundo empresarial, las habilidades y los talentos de la generación Y y plantearon como problema que las transformaciones del mundo jurídico-laboral están impactando en sentido negativo sus estilos de vida justamente a la generación que más ha podido acceder a la educación básica, media y superior, que es la que mayores posibilidades de consumo ha tenido, de lo que, tal vez, provenga su conciencia ambiental y sus posiciones vegetarianas y hasta veganas. Es una generación que se ha enfrentado sin mayores problemas a la emergencia de los movimientos sociales de todo tipo (de género, generación, étnicos, ambientales, LGBT, etc.). La característica que en mayor medida identifica a este segmento de población es su dominio de las TIC y la convivencia y, en alguna manera, su dependencia, de ellas. Esta generación nació en la crisis mundial de las empresas originada por los impactos de las

políticas neoliberales, pero, al mismo tiempo, es la generación del emprendimiento que no solo se ha familiarizado con el discurso de los derechos ciudadanos, sino que ha presionado a los gobiernos para incluirla en las agendas públicas.

Entre los trabajos más recientes al respecto está el de Corredor García y Páramo Uribe (2017), en el que caracterizaron los sentidos del trabajo que tiene población juvenil de las generaciones X y Y en una empresa de Medellín. La investigación planteó el sentido del trabajo como fenómeno psicosocial a partir de variables como representación, normas sociales, metas, valoraciones y preferencias. Mediante entrevistas semiestructuradas a personas que se encontraban en los rangos de edades definidos para las mencionadas generaciones, las autoras caracterizaron similitudes y diferencias en la manera de asumir y de valorar el trabajo, que, más que por el grupo etéreo, está mucho más determinada por el contexto en que se desenvuelven, los núcleos familiares de los que forman parte, el acceso al sistema educativo y el nivel socioeconómico. Destacaron las autoras cómo uno de sus principales hallazgos que las generaciones analizadas han transformado su percepción y su valoración del trabajo, porque ya no es elemento central de sus vidas, como lo tuvieron otras generaciones, sino que se ha convertido en un complemento más de su existencia.

En América Latina cabe destacar la investigación de Dutra (2017), en la que se da cuenta de cómo vivían las generaciones en ese entonces en el mundo laboral. Si bien el trabajo se concentró en describir estos aspectos en la generación Z, en él se trajo a cuento, de manera comparativa, cómo las generaciones precedentes (*baby boomers*), nacidos después de la Segunda Guerra Mundial, X, de finales de los años sesenta, y Y o *millennials*, de los años ochenta a 2000). De la generación Z destacó el autor que sus integrantes nacieron en un entorno plenamente global, acompañado de grandes avances en el campo de las TIC.

Exploró también la investigación cómo el mundo laboral ha sido fuertemente afectado por las transformaciones neoliberales y globalizantes, al igual que la vida cotidiana de los individuos, pues, a la par que la generalización, de las TIC, también lo vienen haciendo las lógicas del capitalismo, que pueden poner en riesgo las libertades humanas al asimilarlas como simples libertades del mercado; algo similar ocurre con los medios propagandísticos, que tienden a generalizarse y a tener mayor impacto en las decisiones de las personas. Se corre el riesgo de entrar en una sociedad de sujetos compulsivos, por el mercado, por las modas, por las apariencias, por los modelos que se invita a imitar, en la que, más que las libertades, se está llegando sociedades más subordinadas y controladas. Sugiere la investigación que, para el caso de mundo del trabajo, la pregunta fundamental es: ¿tendrán que adaptarse las nuevas generaciones al mundo organizacional actual o serán las organizaciones las que deben adaptarse a las competencias de las nuevas generaciones?

Se trata de generaciones mediadas por las TIC, que se socializan e interactúan a través de las redes sociales, por lo que establecen una clara división entre lo que es la vida personal y el trabajo.

Por su parte, Vilanova (2019) analizó las características de la denominada generación Z, de la que desatacó que puede constituir el 25% de la población mundial y que sus integrantes no están entre lo analógico y lo digital como sus antecesores (emigrantes digitales), sino que son 100% nativos digitales, pues nacieron justamente cuando el acceso a las TIC estaba a cabalidad. Esta generación enfrenta nuevas condiciones de trabajo, de sociedad y de ciudadanía, pero también originó otro tipo de trabajador, de consumidor y de ciudadano. A diferencia de las concepciones tradicionales que se tienen sobre muchos jóvenes de hoy, es una generación preocupada por su futuro más que por su tiempo de ocio. Estas “nuevas” generaciones vienen configurando un nuevo tipo de trabajador y un consumidor diferente, que implica que las empresas deben comprender en debida forma sus habilidades para

incorporarlos en la producción y entender sus gustos y sus deseos para responder de la mejor manera sus necesidades vitales y de ocio.

Otro trabajo destacado es el de Henao Preciado y Mejía Torres (2020), en el que analizaron factores facilitadores y obstaculizadores de retención de personal de la generación *millennials*, dadas sus características de ausencia de apego a una determinada compañía y de deseo de rotación de empleo. Con enfoque cualitativo focalizaron un grupo de 383 jóvenes para indagar sobre la valoración atribuida al trabajo, sus experiencias en términos laborales, sus perspectivas de futuro y los significados otorgados al mundo del trabajo. Si bien el trabajo incluyó importante información en términos analíticos y estadísticos, las conclusiones y las recomendaciones no contribuyen a comprender mejor el fenómeno ni a estimular a otros investigadores para replicar trabajos similares.

Delgado Miranda (2021) recopiló análisis de las características, los comportamientos, los gustos, los estilos de vida y otros aspectos de este grupo poblacional y los relacionó con las empresas que se mueven en campos afines con el propósito fundamental e indagar acerca de la relación que puede establecerse entre diversos tipos de compañías y los y las jóvenes de la generación Z. El trabajo les llama la atención a las organizaciones para que ofrezcan más bienes y servicios que satisfagan las necesidades de dicha población, para que incorporen las prácticas de mercadeo pertinentes y para que recluten empleados de la generación analizada.

En cuanto a Martínez Casillas (2022), analizó cómo cada generación se diferencia de su antecesora por los atributos que la caracterizan y destacó que el de la generación Z es el uso de las redes sociales, dado que sus integrantes nacieron con todo el despliegue tecnológico a su alcance. El trabajo se concentra en la caracterización de la mencionada generación en aspectos como la manera como consume contenidos en la red, los tipos de contenidos más frecuentes y la búsqueda de espacios para la incubación de emprendimientos a partir de la creación de contenidos digitales.

En conclusión, es posible afirmar que las denominadas generaciones *millennials* (Y) y *centennials* (Z) están presentando interesantes transformaciones socioculturales, adaptadas a las condiciones de una sociedad globalizada, regida por las TIC y en la que el empleo se ha flexibilizado; pese a ello, dichas transformaciones se producen en tiempo real, es decir, los analistas de los referidos fenómenos deben hacerlo en “caliente”, lo que implica el riesgo de aventurarse en afirmaciones poco profundas o poco significativas en términos de modificaciones o rupturas reales entre las generaciones; no obstante, es indispensable insistir en análisis serios al respecto porque en buena medida ayudan a tender el mundo en que las actuales y futuras generaciones deben desenvolverse, muy especialmente, cuando de acceder al empleo se trata.

No existen, pues, generaciones Y y Z con características uniformes, sino que son tendencias juveniles, eso sí, claramente identificables, que permiten caracterizar algunas poblaciones específicas, tanto por su edad como por las condiciones que sus entornos local y global, que les han permitido acceder a los desarrollos tecnológicos para su desarrollo y su participación social, laboral, cultural y política. De igual manera, dichas generaciones las conforman grupos de rangos de edades notablemente extensos, lo que requiere estudios, no tanto que los clasifiquen en términos generales, sino que permitan analizarlos por rangos de edades muchos menos espaciosos, pues las diferencias entre un joven de 25 años y otro de 16 pueden ser numerosas.

Además, a diferencias de las concepciones tradicionales que se tienen sobre muchos jóvenes de hoy, son generaciones preocupadas por su futuro más que por su tiempo de ocio. Las “nuevas” generaciones vienen configurando un nuevo tipo de trabajador y un consumidor diferente, de modo que es necesario que las empresas comprendan a cabalidad sus habilidades para incorporar a sus integrantes en la producción y para reconocer en debida forma sus gustos con el fin responder a sus necesidades vitales y de ocio.

Transformaciones del mundo laboral

Para abordar el problema de las expectativas, las preferencias y los contextos de un grupo de jóvenes de Medellín de la generación Z (*centennials*) que buscan insertarse en el mercado laboral es necesario describir dos contextos notablemente particulares y diferenciados: el de las transformaciones que viene experimentando el mundo laboral y el de las culturas juveniles, que no solo se han transformado por la oferta de empleo y por el mayor acceso a los sistemas cultural y educativo, sino de manera particular por su contacto permanente y continuo con las TIC. Ambas situaciones se describen en seguida.

Algunos autores plantean que la humanidad ha vivido cinco profundas revoluciones productivas: la primera, el paso del nomadismo al sedentarismo, que trajo como resultado la agricultura; la segunda, la utilización de los metales, que permitió innovaciones como la rueda, la metalurgia y la irrigación; la tercera, la del vapor, que llevó a la revolución industrial de las máquinas textiles y a los elementos mecanizados; la cuarta, la era de la microelectrónica, y la quinta, la llamada revolución tecnológica, dominada por las TIC, en la que en el mundo del trabajo se busca potenciar la transformación de las empresas en espacios inteligentes basados en la computación cognitiva, en la que se incorporan la inteligencia artificial y el intercambiando de saberes y de destrezas de máquinas y humanos (Vega Cantor, 2010).

A lo largo de ciento veinte mil años la humanidad ha transitado por cinco revoluciones productivas, que produjeron profundos cambios en las maneras de concebir, organizar y pensar la sociedad y el mundo.

Es evidente que en el mundo de hoy surgirán grandes industrias, pues ya se tiene con las que están en operación; lo importante ahora, desde el punto de vista económico, es capturar mercados y ofertar servicios. En la venta de servicios se ubicarán las nuevas y más productivas empresas y por ello se afirma que las organizaciones más dinámicas de la denominada sociedad del conocimiento serán las de la inteligencia: la biotecnología, la informática, la

microelectrónica, las telecomunicaciones, la robótica, etc. Ninguna de ellas depende de los recursos naturales ni de la mano de obra barata, ni siquiera del capital, como lo había pensado el marxismo, se fundamentan en un nuevo factor de producción: el conocimiento.

Además de lo anterior, la sociedad del conocimiento también es global puesto que un producto puede originarse en cualquier parte del mundo, producirse en otro y venderse en todos. La aldea global se originó a partir de dos innovaciones tecnológicas muy poderosas: la primera es el computador, que agigantó la capacidad de almacenar, procesar y obtener información, y la segunda son las TIC, que permiten acceder a múltiples tipos de información al instante procedente de cualquier parte del mundo.

Para el caso de la educación, un mundo globalizado como el actual exige que el conocimiento sea el principal elemento de los aparatos de producción, que no solo necesita destrezas de sus trabajadores, sino el conocimiento, es decir, que comprendan los procesos y los cambios en la producción. Por tal motivo que se afirma que será la inversión en el sistema educativo, en el capital humano, en todas sus formas (básica, media y superior y desarrollo de la ciencia y la tecnología) la que sacará a los países del atraso en que se hallan en el panorama competitivo de la producción, en la educación y en la convivencia y la solidaridad social.

El filósofo español Manuel Castells (2002) desarrolló la tesis de que los procesos de globalización han incidido, por su inclusión o por su exclusión, en la totalidad de la humanidad si se reconoce como han afectado las culturas locales y sus expresiones en los campos de la identidad cultural, religiosa y política y que al mismo tiempo han dado respuestas globales a la referida serie de situaciones, como son las movilizaciones en contra de la guerra, los movimientos feministas, ecologista, de los indignados, etc., porque la globalización transformó profundamente la vida laboral y los mercados.

La estructura del mercado laboral varió del fordismo al modelo flexible, en el que se reduce el núcleo y se aumenta la periferia. El núcleo duro de la fuerza de trabajo que tiene contratos indefinidos y protección social es reducido y la periferia está compuesta por trabajadores temporales cada vez más numerosos y con modalidades de contratación inestables, precarias y desreguladas (Morgan, 2017).

Hoy se presenta un tránsito del modelo fordista del trabajo, caracterizado por la estabilidad, con bajos niveles de formación, con puestos y funciones, con horarios, salarios y contratos estables, con mercados laborales locales, enfocados, en lo primordial, a la producción primaria y secundaria (agro e industria), con condiciones laborales determinadas por el desempeño de los empleados, al modelo de flexibilización, con empleos riesgosos y precarizados, con trabajos definidos por proyectos que demandan alto nivel de formación y de capacitación, con horarios, contratos y salarios desregulados, con mercados laborales globalizados, tercerizados y en su mayoría dedicados al sector terciario (servicios), con evaluación del desempeño centrado en competencias, con condiciones laborales desreguladas y promoción de acciones de emprendimiento (creación de su propia empresa) (Morgan, 2017).

Parece ser que, con las transformaciones del mundo del trabajo, las que antes podrían calificarse de fortalezas que pudieran tener las personas, hoy empiezan a ser debilidades, entre ellas la experiencia, la competencia, la edad, la afiliación sindical, la polivalencia, sobrecualificación, la antigüedad, etc., lo que indica que en las empresas de hoy es elevada la rotación de trabajadores, en especial de los jóvenes. Los retos actuales de las compañías son aprender a atraer, a reclutar y a retener talento humano, que, dada la globalización, la incorporación de las TIC y la cultura del teletrabajo que aceleró la pandemia, puede ser local, nacional o internacional.

Para el caso colombiano, de acuerdo la Federación Colombiana de Gestión Humana (2023), los empleados menores de 30 años son los que registran los mayores niveles de rotación en las empresas. Dicho informe, basado en la

consulta de opiniones y en registros de rotación de más de 200 firmas de diferentes tamaños y ubicaciones en el país, reveló que en el rango de edad entre 23 y 30 años ocurre el 66,2 % de la rotación total, seguido por el de 31 a 40, con el 21%, el de 18 a 22, con el 5,7%, el de 41 a 50, con el 5,10% y, el de más de 50 años, con el 1,9%. Las principales causas de rotación no deseada son los malos ambientes laborales, el agotamiento laboral, la falta de sentido, la desmotivación, la ausencia de liderazgo y la carencia de oportunidades de crecimiento.

El informe también reveló que la rotación promedio con fines estratégicos o deseada en las empresas del país en 2022 fue del 17,15%, mientras que la no deseada fue del 14,40%. Las áreas con mayor rotación son las de producción, comercial, administrativa, de tecnologías de la información y de servicio al cliente.

Es importante precisar que la rotación no solo ocurre en las presentes generaciones porque la pandemia del covid-19) produjo grandes cambios en las tendencias y en las dinámicas laborales debido a que las regulaciones sobre el aislamiento colectivo en el mundo condujeron a la necesidad del trabajo remoto, lo que indujo mayor apertura mental global porque amplió de forma desbordada el acceso a la información.

En esta misma dirección conviene anotar que los mercados de hoy son cada vez más globales, complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos. Este nuevo paradigma supone, como señalaron Blanch i Ribas *et al.* (2003), nuevas formas de organización de la producción, caracterizadas por la descentralización, la apertura, la elasticidad, la agilidad y la apelación a la flexibilidad, en confrontación directa con las rigideces del fordismo.

Los mencionados autores plantearon que en el capitalismo industrial el trabajo supone mucho más que sus dimensiones de productividad, enriquecimiento y supervivencia material y que el trabajo asalariado es el vehículo de acceso a la

ciudadanía, a la esfera pública y a la integración cultural dado que es el fundamental del estado social.

El trabajo flexible puede contribuir a incrementar la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores; sin embargo, para los críticos de este modelo, como Vega Cantor (2010), su popularización podría producir nuevas desigualdades o acentuar las antiguas desigualdades en los mercados laborales de la región.

El trabajo flexible se concentra en trabajadores dedicados a ocupaciones que requieren habilidades sofisticadas, con contratos permanentes y formales, con mayor acceso a conectividad en el hogar, con trabajos que tienen menos carga de actividades manuales o físicas y con personas que tienen menos carga de trabajo en el hogar (Alaimo *et al.*, 2022).

Las lecturas abordadas evidenciaron contextos particulares del mundo del trabajo hoy; por ejemplo, que más de la mitad de los trabajadores de América Latina y el Caribe son informales (Wood, 2022). El problema es que, además de no contribuir a los sistemas de seguridad social y de no tener protección laboral, las personas que trabajan de manera informal no tienen contrato con jornada definida de trabajo, salario digno, beneficios laborales, vacaciones pagas, seguro médico y protección frente a otros riesgos. Esto se explica por una combinación de factores, entre los que destacan la baja capacidad fiscalizadora de los gobiernos y los costos laborales elevados, que no se corresponden con la productividad de una fuerza de trabajo poco calificada (Morgan, 2017).

Para el caso de la flexibilidad laboral, es necesario precisar que los arreglos de trabajo flexible son acuerdos entre empresas y trabajadores que permiten mayor margen de maniobra para definir la duración de la jornada de trabajo, su organización y el lugar en el que se desarrollarán las tareas; al mismo tiempo, una característica de las nuevas generaciones que se vienen incorporando al mercado laboral es que eligen la flexibilidad como un estilo de vida en el que el

bienestar no solo se asocia con tener un salario suficiente, sino también con poder elegir dónde y cómo trabajar (Jara-Tapia y Zhinin, 2021).

Los avances de la tecnología han sido uno de los principales impulsores del cambio en el mundo del trabajo durante los últimos años y el teletrabajo es un gran ejemplo de cómo con la tecnología se han instaurado prácticas más flexibles. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que esta capacidad de trabajar en cualquier lugar y en todo momento puede conducir a intensificar el trabajo, por lo que resulta claro que, sin regulación, las consecuencias de dicho aumento se traducen en la falta de separación entre el tiempo de trabajo y el de descanso.

Impulsados por la pandemia, una proporción importante de las empresas y los trabajadores en la región usan arreglos flexibles de trabajo (en particular, teletrabajo y horarios flexibles). Dos alertas que varias compañías han identificado con los arreglos de trabajo flexible son el estrés y el impacto en la calidad de vida ligados con la hiperconectividad y de ello se derivó la tendencia a no establecer diferencias entre contratar personal local y extranjero.

Generaciones juveniles de finales del siglo XX y principios del siglo XXI

Cuando se habla de generación se alude a un conjunto de personas con edades similares y que corresponden a desarrollos socioculturales más o menos parecidos (Ancin A., 2018). Aunque hablar de edades de grupos generacionales es algo complejo, se considera que la generación de los *baby boomers* la conforman las personas nacidas después de la Segunda Guerra Mundial, la X las nacidas a partir de mediados de los años sesenta, la Y o *millennials* las nacidas entre 1980 y 1999 y la Z o *centennials* las personas nacidas de 2000 en adelante (Sánchez Henríquez y Loyola Vergara, 2021).

Es importante caracterizar de manera comprensiva la generación Y por ser los predecesores de la generación Z o *centennials* y porque hay elementos tanto

diferenciadores como similares en sus prácticas, sus aspiraciones, sus percepciones y sus formas de actuar en el mundo.

Los *millennials* o generación Y es la misma que sobrevivió al bombardeo del consumismo de los años 1980 a 1994, vivió la llegada de internet y la moda del “.com” en la década de los noventa, se adaptó con soltura a los cambios tecnológicos que se impusieron y a las nuevas formas de comunicación, fue testigo de la caída del muro de Berlín y al fin de la Guerra Fría, que fueron los hechos históricos a partir de los que empezó a construirse una nueva época de la historia de la humanidad.

Estos jóvenes se caracterizan por tener pensamiento estratégico, tomar decisiones con miras en el largo plazo y con énfasis muy fuerte en valorar lo que sus decisiones y sus acciones afectan o influyen en la comunidad, por lo que se involucran y se interesan en asuntos de ecología, reciclaje, sustentabilidad, etc. Son grandes comunicadores, solo que emplean medios de comunicación distintos a los de otras generaciones. La generación Y depende de la tecnología para compartir información y prefiere los métodos instantáneos (redes sociales, mensajes instantáneos, etc.) porque sus mensajes tienen la posibilidad de llegar a un número indefinido de lectores (QuestionPro, 2022).

Las mujeres de esta generación se perciben a sí mismas iguales a los hombres y por lo tanto esperan ser tratadas con equidad. Aunque no son necesariamente feministas, exigen y esperan un trato no diferenciado por género. Son una generación que parece entenderse y llevarse bien con sus padres, dado que las diversas crisis económicas han llevado a que en muchos casos los jóvenes abandonen el hogar paterno a más avanzada edad (Federación Colombiana de Gestión Humana, 2023).

Los *millennials* o generación Y son la nueva fuerza de trabajo global; al menos la mitad de ellos tiene su propio negocio o planea tenerlo, el hecho de estar permanentemente conectados a las redes sociales, a internet y a los dispositivos

móviles les permite establecer nuevas relaciones laborales y profesionales entre sus círculos y conectarse con ellas. Se criaron en un contexto social, político y económico cada vez más mediado por la tecnología y de esta manera produjeron el auge de una actitud emprendedora

Respetan el conocimiento y la credibilidad del otro por encima de las formalidades, tienen mucho compromiso, pero no con las organizaciones, sino con ellos mismos, y no les asusta cambiar de trabajo, pues ven a sus padres y a su la generación como adictos al trabajo, por lo que prefieren priorizar el equilibrio entre lo laboral y lo personal (García, 2019). No conciben la vida sin tecnología y se adaptan al ritmo cambiante de las cosas. Las mujeres de esta generación no están dispuestas a renunciar a desarrollar su vida profesional, pues les gusta emprender y aprender y tomar parte en la toma de decisiones; tienen mayor tolerancia al fracaso y suelen tener mejores actitudes para el trabajo en equipo.

En cuanto a sus diferencias con la generación Y, los integrantes de la Z tienen la particularidad de estar familiarizadas con el uso de la tecnología digital, internet y las redes sociales desde que surgieron y su característica más destacada de esta generación es el uso generalizado de los teléfonos inteligentes (QuestionPro, 2022).

En 2023 las juventudes que forman parte de la generación Z o bien están terminando sus estudios secundarios o están en sus primeros semestres de universidad; incluso, dado su desarrollo socioemocional, algunos *millennials* pueden ser profesionales y estar cursando posgrados. Lo anterior quiere decir que esta población en el presente está definiendo su vida en la educación superior o en el mundo del trabajo (Wood, 2022).

Mientras que los *millennials* se consideran los responsables del uso masivo de las TIC, los *centennials* son nativos de la tecnología porque nacieron en un

mundo de máxima innovación tecnológica y sus espacios de socialización están fuertemente marcados por comunidades virtuales.

Si bien son muy autónomos en sus decisiones, los miembros de esta generación están permeados por influencias y recomendaciones de sus pares, porque todos están conectados con la virtualidad.

Otra característica es son muy emprendedora y muchos de ellos creen que no necesariamente debe estudiar para llegar al éxito profesional y sueñan con ser empresarios, crear sus propias empresas y no tener que rendir cuentas a un jefe. Con todos los recursos de internet a su disposición, saben que dirigir su propio negocio es una posibilidad real y están preparados para ello porque lo ven como una vía hacia la seguridad financiera a la que consideran prioritaria (QuestionPro, 2022).

Son individuos que tienden a preocuparse por el medio ambiente y el futuro, lo que los lleva a mantener una cultura ambientalista y animalista; muchos incluso asumen posiciones radicales al respecto y son veganos, que, más que una moda, se convierte en una opción política y ética.

Otras características notables en ellos, además de ser nativos digitales, es la de entender y aceptar la diversidad, ser prácticos en lo que hacen, buscar comunicar con rapidez inquietudes, buscar información e interesarse por emprender.

No son empleados que se queden mucho tiempo en las empresas porque parecen estar en una constante búsqueda de desafíos, de disfrute y del apoyo a la comunidad (Jara-Tapia y Zhinin, 2021). No se consideran desleales por cambiar de trabajo de forma regular; para los *centennials* un currículum con cambios laborales frecuentes solo indica que están buscando “su” lugar y se congratulan de no quedarse “estancados” en un empleo que no les satisface o que no va con el estilo de vida que creen merecer y procuran obtener.

Los *centennials* defiende su tiempo y por lo tanto se sienten más cómodos en ambientes laborales flexibles y que les permiten elegir sus formas y sus tiempos de trabajo. Entre las expectativas que buscan en las organizaciones está la de un trabajo significativo, desafiante, autónomo, flexible y con una remuneración acorde con los logros, además del equilibrio entre el trabajo y el disfrute de su vida privada.

Si bien estas expresiones juveniles se han flexibilizado frente al mundo del trabajo, tal como se ofrece en la actualidad, se debe seguir insistiendo para que los estados establezcan estrategias dirigidas a promover el trabajo decente, que abarque las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales: oportunidades de obtener un trabajo productivo, con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de las decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los jóvenes. El reto es, pues, ¿cómo avanzar hacia una regulación laboral más moderna y flexible, que garantice los derechos de los trabajadores, mejore su bienestar y a la vez promueva la productividad de las empresas y sus empleados?

MÉTODO

Tipo de estudio

El presente trabajo se llevó a cabo con el enfoque de investigación de tipo descriptivo. Desde el punto de vista cualitativo se analizaron de manera comprensiva las transformaciones de las ofertas laborales y de la empleabilidad en el país, al igual que las expectativas y las preferencias laborales de un grupo de jóvenes de Medellín de la generación Z o *centennials*.

La investigación cualitativa es propia de las ciencias humanas y sociales y en ella la información es significativa porque proviene en forma directa de las personas, los grupos o las comunidades estudiadas (García Cabrero, 2009). En este enfoque se busca comprender, a partir de los mismos sujetos, sus lógicas de pensamiento, que están profundamente marcadas por sus vivencias y que orientan sus acciones, sus pensamientos, sus costumbres, sus percepciones, etc.

Desde la perspectiva de la investigación descriptiva, es de anotar que en ella se recogen opiniones, criterios, pensamientos, etc., de las personas implicadas en las situaciones que se desea investigar para generar una discusión en torno a propuestas específicas (Tamayo y Tamayo, 2009). La investigación descriptiva no se propone construir hipótesis o hacer predicciones, sino que su meta es propiciar discusiones pertinentes que, para el caso, están relacionadas con las transformaciones del mundo laboral en las últimas décadas y la manera como la generación Z puede o no estar preparada para insertarse en ellas.

Entrevistados

Diez jóvenes *centennials* de Medellín que en 2023 estén terminando o hayan terminado sus estudios secundarios, técnicos o tecnológicos o que estén adelantando sus estudios de educación superior o que la hayan terminado y que estén en proceso de inserción laboral o recién contratados, esto es, que desempeñen desde hace menos de un año algún cargo en el mercado de trabajo.

Instrumentos

La información se recolectó a través de entrevistas semiestructuradas y en profundidad en las que se tuvieron en cuenta las siguientes categorías de rastreo: significados del trabajo, percepciones de oportunidades y amenazas del contexto del mercado laboral, significación del proceso de inserción en términos de facilitadores y obstaculizadores y expectativas y preferencias laborales.

Tabla 1. Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información

| Objetivos específicos | Categorías de rastreo y de análisis de datos |
|---|---|
| Describir los significados del trabajo de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Significados del trabajo de los jóvenes <i>centennials</i> |
| Identificar las percepciones acerca del contexto del mercado laboral, en términos de oportunidades y de amenazas, de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Percepciones de oportunidades y amenazas del contexto del mercado laboral |

| | |
|---|--|
| Comprender la significación del proceso de inserción, en términos de facilitadores y de obstaculizadores, de un grupo de <i>centennials</i> | Significación del proceso de inserción en términos de facilitadores y obstaculizadores |
| Identificar las expectativas laborales de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Expectativas laborales |
| Identificar las preferencias laborales de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Preferencias laborales |

Fuente: elaboración propia

Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases:

La primera fue la contextualización teórica, que permitió establecer el estado del arte del fenómeno a través de una matriz en la que se identificaron las investigaciones seleccionadas sobre las expectativas y las preferencias laborales de los *centennials* con base en las que se construyó el marco de referencias conceptuales.

La segunda fue el trabajo de campo, en se recolectó la información por medio de la aplicación de las entrevistas a los diez sujetos que formaron parte de la investigación.

La tercera consistió en la organización, la presentación y el análisis de los datos recolectados por medio de la transcripción de las entrevistas, su inclusión sistematizada en una matriz de forma sistematizada y el análisis y la discusión con base en investigaciones similares y los respectivos objetivos. Por último, se retomaron fragmentos significativos y representativos de las respuestas de los

entrevistados organizados en las categorías establecidas como soporte del análisis en cuestión.

Análisis de datos

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se sostuvieron entrevistas virtuales con diez jóvenes *centennials* de Medellín: siete mujeres y tres hombres con edades entre 18 y 27 años. Algunos eran bachilleres, la mayoría estaba adelantando estudios y de posgrado y el resto eran profesionales. Los consentimientos informados se gestionaron en la mencionada modalidad.

Tabla 2. Caracterización de los participantes

| Número de identificación del participante | Edad (años cumplidos) | Sexo | Nivel educativo | Ocupación |
|---|-----------------------|-----------|----------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | 23 | Femenino | Estudiante de psicología | Independiente |
| 2 | 21 | Femenino | Estudiante de psicología | En práctica profesional |
| 3 | 18 | Masculino | Bachiller | Comerciante digital |
| 4 | 23 | Masculino | Profesional en psicología | Encuestador |
| 5 | 20 | Masculino | Bachiller | Asesor de servicios |
| 6 | 27 | Femenino | Estudiante de psicología | Analista de selección de personal |
| 7 | 23 | Femenino | Técnica en administración | Colaboradora |
| 8 | 22 | Femenino | Tecnóloga en gestión empresarial | Comerciante |
| 9 | 22 | Femenino | Bachiller técnica | Administradora de punto de venta |
| 10 | 21 | Femenino | Estudiante de psicología | En práctica profesional |

Fuente: elaboración propia

Significados del trabajo que tienen los *centennials* en proceso de inserción laboral

Respecto a la primera categoría, significado del trabajo de los *centennials*, se utilizaron las siguientes subcategorías: noción del trabajo, lo que les gusta de trabajar y lo que les disgusta de trabajar.

Las respuestas de las entrevistas evidenciaron la fuerte tendencia de los *centennials* de asumir el trabajo como la “prestación de un servicio a cambio de una remuneración” (3), en la que el individuo no es un sujeto pasivo, sino que “demuestra sus conocimientos, capacidades y habilidades, se pone metas y cumple sueños” (7), que es un resultando muy importante porque les facilita caminos para resolver su vida personal y les permite, además, acceder a “una buena calidad de vida” (6).

No se asume el trabajo como una actividad pasiva, sino, según (1), como “el camino para cumplir las propias metas”. Los *centennials* valoran el trabajo en la medida en que les “brinda libertad, autonomía e independencia” (3). Deben destacarse las respuestas porque significan que el trabajo les da estatus a las personas, pues, aunque no lo expresaron de manera directa, en alguna medida manifestaron que no hay nadie más excluido de la sociedad que un desempleado.

Para algunos, como (5), el trabajo es “uno matarse, pues el trabajo es duro. Lo ideal es desarrollar sus propias capacidades para emprender. Es tratar de buscar eso que le permite la sobrevivencia, para desenvolverse en la realidad económica”. Lo anterior evidenció la fuerte tendencia de las generaciones actuales a crear unidades productivas, pues para ellas es símbolo de independencia y de “no trabajarle para nadie” (3).

El trabajo gusta en la medida en que permite demostrar conocimientos y habilidades, pero también es escenario para el aprendizaje, “para socializarse con otras personas y para el desarrollo personal” (4).

Una constante de lo que no le gusta a esta población juvenil del trabajo es tener que madrugar; de allí que prefieran horarios flexibles, trabajo en casa, alternancia u horarios que puedan iniciar a partir de las 9:00 a. m. En igual dirección les molesta la no valoración de sus saberes y sus experiencias en el campo laboral y profesional y que el sueldo sea muy bajo en relación con las “capacidades y formación que tienen” (2). Por su parte, a (5) lo que más le disgusta del trabajo es «Tener jefes. Tener una autoridad “encima” que le ande diciendo cosas y ordenando cosas».

No les gusta la sobrecarga de trabajo, “pues quita tranquilidad” (10), que es una de sus aspiraciones principales; además, ello puede causar estrés, identificado por todos los entrevistados como un miedo colectivo que aparece cuando el mismo trabajo no les permite el disfrute de su vida personal y social.

Otro elemento que aparece en lo que no gusta del trabajo es la movilidad en la ciudad, pues “alarga las jornadas laborales” (1); conviene recordar que estas poblaciones desean trabajos mucho más flexibles.

Percepciones de oportunidades y amenazas del contexto del mercado laboral

Respecto a la categoría percepciones de oportunidades y amenazas del contexto del mercado laboral, se encontró que para los *centennials* en la actualidad no hay amenazas de desempleo fuertes, pues el mundo digital, las plataformas virtuales, la oferta de servicios y las posibilidades de crear sus propios negocios “lo que hacen es abrir puertas para el desempeño laboral” (9) y se necesita es gente decidida y capacitada para ingresar en las nuevas modalidades de empleo. Reconocen que hoy hay muchas ofertas de empleo, pero requieren otro tipo de saberes.

Las posibilidades laborales las encuentran sobre todo en internet y en las redes sociales, que para la (5) “aparecen como un gran centro comercial, donde cada quien tiene su propio local”.

Como posibilidad se identificó la importancia que las empresas en el mundo le dan al componente organizacional, puesto que no se trata solo de accionistas y de supervisores de los trabajadores, sino de contar con una organización acorde con las demandas de los mercados globales, a lo que se debe la intervención de psicólogos, trabajadores sociales, expertos en plataformas digitales, etc., que tienen justamente las habilidades de las personas de la generación de la información analizadas en el presente trabajo.

Ven como oportunidades la flexibilidad que hoy tienen los jóvenes para pasar de una empresa a otra sin mayores traumatismos porque consideran que, más que desempleo para las poblaciones juveniles, en la actualidad hay oferta de empleos no tradicionales, entre ellos el independiente, en el que las redes sociales juegan un papel protagónico.

Tal vez la amenaza más latente percibida por los entrevistados está relacionada con el mismo mundo digital, como es el caso de la inteligencia artificial (8), en el que “quienes desempeñan labores propias de las ciencias humanas y sociales, tipo los psicólogos, pueden perder importancia frente a un mundo dominado por la virtualidad”.

Como limitantes mencionaron “la necesidad de la experiencia” (9), que dificulta el acceso al empleo de la población juvenil.

Una amenaza es la externalización de la contratación de algunos servicios en las empresas, como es el caso de la psicología, “lo que puede afectar la vinculación de estos profesionales a las empresas” (4), aunque al mismo tiempo les ofrece la posibilidad de asociarse para la venta de este tipo de servicios.

Otra amenaza identificada fue la de las “las tendencias de la economía global” (1), es decir, el escenario local vez es más dependiente de las dinámicas del mercado global porque una crisis en cualquier parte del planeta puede afectar la dinámica de un negocio local.

Cinco de los entrevistados manifestaron que una amenaza en el mundo empresarial actual está relacionada con los problemas de salud y reconocieron que la enfermedad que más está aquejando a la población actualmente, incluida la juvenil, “es el estrés, lo que finalmente está generando enfermedades mentales, pero también físicas” (2).

Otra amenaza puede ser la educación porque cada vez se exige personal mucho más preparado, “ya no se tiene con el bachiller y el profesional de antes” (9); hoy se espera que lleguen a las empresas técnicos en diversos campos, especialistas, magísteres, etc., lo que puede poner en riesgo el acceso al empleo de quienes tienen mucha experticia, pero poca formación.

Significación del proceso de inserción en términos de facilitadores y de obstaculizadores

En lo relativo a la significación del proceso de inserción en términos de facilitadores y de obstaculizadores de los *centennials*, se encontró que sin lugar a duda la formación es el principal vehículo de inserción al mercado laboral de los entrevistados: su formación en campos directamente relacionados con sus estudios o en áreas afines es lo que les ha facilitado su ingreso al mercado laboral, incluso para los que no desempeñan oficios profesionales, pero que debieron capacitarse, autoformarse o instruirse en el desempeño de sus funciones. (7) reconoció que desde los 14 años empezó “con seriedad a capacitarse en el campo de la internet” y después de cuatro años pudo tener su propia oferta de servicios mediante plataformas virtuales.

Las personas formadas en el campo de la psicología manifestaron que las nuevas dinámicas organizacionales les han permitido distintos espacios de inserción laboral; si bien antes bastaba con una “buena palanca” (10), por ser familiar o referenciado por alguien para ingresar a una empresa, en la actualidad hay equipos de psicólogos, sociólogos, trabajadores sociales, etc., que se encargan tanto de la selección de personal como de su atención en las organizaciones para mejorar los desempeños, lo que ha implicado cambios en la composición de las organizaciones, escenario ideal para el desempeño de este tipo de profesionales.

Como obstáculos al proceso de inserción laboral se identificaron la “falta de experiencia y, en algunos casos, la juventud” (4), pues cada vez a más temprana edad están egresando de la educación superior los jóvenes de hoy, lo que eventualmente puede hacerlos ver como inmaduros o poco preparados para desempeñar algunas funciones, muy en especial en los campos de la planeación y la dirección.

Como obstáculos se mencionaron la competencia entre las personas por el mismo puesto de trabajo, los bajos salarios, la precariedad de los actuales contratos laborales y “el hecho de tener que estudiar y trabajar al mismo tiempo” (4), dada la exigencia de formación que se pide en la actualidad.

Expectativas laborales de los jóvenes *centennials*

Las preguntas sobre las expectativas laborales se relacionaron con lo que esperaban de un buen jefe, las condiciones físico-ambientales de trabajo, las características de sus compañeros, el ambiente laboral en el que esperan trabajar, el horario de trabajo, el salario, el tipo de contrato y los reconocimientos que esperarían y de quiénes, el tiempo que desearían estar en una empresa y las expectativas de movilidad y de desarrollo profesional. Las respuestas fueron las siguientes:

Respecto al jefe destacaron la necesidad de que fuera “un buen líder” (1), que supiera orientar procesos, respetuoso, empático y “que maneje muy bien los procesos comunicativos” (9). Que sea flexible y tenga capacidad de direccionar la organización, “con gestión emocional, de tal manera que comprenda las condiciones de sus trabajadores, los anime y trabaje en equipo con ellos” (6). Que no tenga rasgos de vigilante ni de supervisor y que sepa escuchar a sus empleados y atender sus opiniones y sugerencias para el mejor desempeño de la organización.

Sobre las condiciones físico-ambientales del lugar de trabajo destacaron los entrevistados que no fuera demasiado encerrado con el fin de tener contacto con sus compañeros y con el mundo exterior, que sea ordenado, organizado, limpio y acogedor, que no fatigue, “con materiales y equipos actualizados y en buen estado” (7). (3) y (9), incluso, manifestaron que desearían trabajar en un espacio “con vista al mar”.

En lo relacionado con los compañeros de trabajo, más que las relaciones de amistad que podrían surgir con ellos destacaron el respeto que debe haber y “el derecho a la intimidad” (10) de cada uno, la capacidad de trabajo en equipo, que sean serios y prudentes y que no haya competencias desleales entre ellos.

En cuanto al ambiente laboral en el que esperan poder trabajar, señalaron que debe ser “ameno, en el que haya cierta flexibilidad para el manejo de los horarios de trabajo” (2), “donde se respire tranquilidad y que, pese al exceso de trabajo, se generen espacios de apoyo para dar salida al mismo” (10), colaborativo y con comunicación asertiva, flexibilidad, apertura al cambio y honestidad.

Fueron unánimes los entrevistados en manifestar que el mejor horario de trabajo es aquel en el que no tienen que madrugar demasiado y propusieron como el ideal el que empiece después de las 9:00 a. m. y vaya hasta eso de las 6:00 o las 7:00 p. m., de tal forma que les permita el disfrute de su vida personal, de sus amistades y de sus familias.

El salario al que aspiran fue notablemente variado y sugirieron desde un millón hasta 20 millones de pesos, pero el promedio del salario deseado se situó entre 2,5 y 3 millones de pesos.

El tipo de contrato al que aspiran fue variable: (1), (5) y (9) (el 30%) prefirieron el fijo; (2), (4), (8) (el 40%) optaron por el indefinido, el de aprendizaje o el de prestación de servicios y (6) y (7) (el 10%) se inclinaron por el de obra o labor.

Los reconocimientos desearían recibirlos, primero que todo, de sus jefes y después de los demás miembros de las organizaciones y desearían que se materializaran sobre todo en “estímulos monetarios, días libres, envíos a jornadas de capacitación dentro y fuera del país” (8). Anhelarían, además, que haya “ascensos claramente definidos según el tiempo de permanencia en la organización y los desempeños alcanzados” (7). Esperan claridad y efectividad en los ascensos establecidos por las empresas.

Todos manifestaron un tiempo determinado para estar en una empresa, que osciló entre los tres y los siete años, con la mira de crear cada uno su propio negocio. No se encontraron intencionalidades de permanecer en una empresa por el resto de su vida laboral. Se destacó, además, que, para algunos, lo ideal sería el “cambio de empresa para ingresar a una multinacional, ojalá en otro país” (9).

Todos expresaron su intención de querer seguirse formando, algunos en la profundización en los campos en que vienen laborando y otros con el deseo de escudriñar nuevas áreas de formación. Esperan, además, que las organizaciones les “brinden espacios de formación humana, para valorarse todos y crecer como personas” (10).

Preferencias laborales de los *centennials*

Las preguntas sobre las preferencias laborales se refirieron a lo que esperaban de un buen jefe, las condiciones físico-ambientales de trabajo, las características de sus compañeros, el ambiente laboral, el horario de trabajo, el salario, el tipo de contrato y los reconocimientos que desearían recibir y de quiénes, el tiempo que esperarían estar en una empresa y las expectativas de movilidad y de desarrollo profesional. Las respuestas se exponen a continuación.

Desearían un jefe que sea sencillo, acogedor, “joven y juvenil” (4), es decir, que sepa entender y relacionarse con la población juvenil, respetuoso, con autoridad y cercano sus trabajadores. Que sepa trabajar en equipo; que, más que un jefe, que sea un líder que sabe orientar procesos. De acuerdo con (7), el jefe ideal debería ser “estratégico, carismático, flexible y honesto”.

Desearían trabajar en ambientes abiertos, semicampestres, limpios, acogedores, con buena dotación y que les permitan relacionarse con los demás y con el entorno.

Sus compañeros ideales serían los que fueran “leales, receptivos y que se sepan comunicar con los demás” (2), no necesariamente cercanos o buenos amigos. Personas abiertas con las que se puede trabajar, sin competencias desleales; que sean prudentes, que desarrollen empatía con sus compañeros y con la organización. Manifestaron los *centennials* de mayor edad que desearían compañeros que usen con ellos un “vocabulario respetuoso” (6).

El salario al que aspiran ronda entre 2,5 y 3 millones de pesos, que es justamente el salario promedio de un profesional en el país.

El ambiente laboral deseado es el que favorece la integración entre trabajadores y que permita la cohesión de grupo; según (3), “un ambiente tranquilo, sin presiones, que permite potenciar conocimientos y habilidades”; un ambiente abierto y de confianza entre compañeros.

Anhelarían horarios flexibles, en los que no se madrugue mucho, con la posibilidad de contar con días libres en la semana o de organizar su trabajo con autonomía.

Preferirían reconocimientos de sus jefes y compañeros, con ascensos según méritos y compromisos con la organización y con la posibilidad de recibir capacitación técnica y humana.

El tiempo de trabajo que aspiran a permanecer en la organización es generalmente limitado, no superior a cinco años, pues tienen expectativas de nuevos, mejores y remotos empleos, además de la independencia económica.

En su desarrollo profesional prefieren seguir estudiando y con ascensos dependiendo del cumplimiento de metas.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La consulta y el análisis de las fuentes secundarias (trabajos de grado, artículos de revistas, investigaciones, etc.) y primarias (entrevistas a diez *centennials*) permitieron encontrar los siguientes elementos explicativos para analizar el fenómeno de las percepciones, los significados, las expectativas y las preferencias laborales de *centennials* de Medellín en proceso de inserción en el mercado laboral.

Es importante empezar por aclarar que, si bien se habla de una población juvenil de un mismo período histórico y cultural que están ingresando a un mercado laboral caracterizado por políticas neoliberales en un mundo globalizado, los *centennials*, nacidos con el arribo del siglo XXI y nativos digitales, sus gustos, sus expresiones, sus percepciones y sus prácticas en el mundo del trabajo están determinados por factores adicionales como los contextos familiar, educativo, socioeconómico, de pertenencia de un grupo específico, etc., que marcan en buena parte sus percepciones, sus gustos y sus deseos en el mundo laboral en el que están inmersos y en el que se quieren desenvolver.

En el desarrollo de la investigación fue interesante encontrar que los *centennials* asumen la posibilidad de trabajar como la faceta de sus vidas que les permite desarrollarse integralmente y que no tener trabajo lo interpretan como la máxima expresión de la exclusión social, especialmente en una sociedad capitalista que invita al deleite, al consumo y al placer, más que a satisfacer necesidades y deseos. Pero el trabajo no es la máxima expresión de su existencia, como sí lo pudo ser para la generación X, los nacidos después de la Segunda Guerra Mundial; en este sentido, Corredor García y Páramo Uribe (2017) corroboraron que los *centennials* perciben el trabajo como el elemento adicional de su cotidianidad que les permite el disfrute de sus vidas.

No apareció el desempleo como una preocupación; por el contrario, asumen que están en una empresa y que en poco tiempo podrán emigrar a otra sin ningún

tipo de trauma; no existe entre este tipo de jóvenes el “miedo a ser despedido” (3) porque asumen cada empleo como un estado temporal del que van a emigrar en pocos años en busca de mejores posibilidades o un estado temporal mientras se dan las condiciones para crear sus propias unidades productivas, para lo que se ayudan de la internet, sobre todo de las posibilidades que brindan las redes sociales para ofertar bienes, pero fundamentalmente servicios.

El cambio de empleo no se evidenció como una frustración, sino como la posibilidad de desempeñarse en nuevos escenarios, obtener nuevos aprendizajes, demostrar sus competencias y habilidades y mejorar condiciones económicas y laborales. La idea de llegar a una organización hasta lograr su pensión no es propia de estas generaciones; así lo confirmó Chiavenato (2011), que encontró en sus estudios que llegar a un empleo y pensar en conseguir uno mejor después es una constante para los *centennials*, lo que implica un reto importante para las organizaciones, que es la retención del talento humano.

En la misma dirección, Morgan (2023) evidenció la alta rotación de trabajadores en las empresas de hoy, muy especialmente de los jóvenes, y coincidió con Chiavenato y con los hallazgos del presente trabajo sobre la necesidad que tienen las organizaciones actuales de atraer, reclutar y retener a dichos destacados trabajadores.

El problema de los trabajadores que emigran de las compañías en corto tiempo por tener otras expectativas es frecuente en Colombia; la Federación Colombiana de Gestión Humana (2017) llamó la atención de los empresarios del país para que trabajen con mayor ahínco para retener a los buenos trabajadores y recomendó los adecuados ambientes laborales, la motivación permanente, la creación de estímulos y el ofrecimiento de oportunidades de crecimiento personal y profesional; sobre todas estas situaciones indagó la presente investigación.

El trabajo para la población estudiada es muy importante para su desarrollo personal y profesional, pero no es el centro de sus vidas, porque reclaman otros elementos de relacionamiento social y familiar porque no agradan las largas jornadas diarias, sino el trabajo “que facilita la obtención del disfrute de la vida” (5), compuesto por muchos más elementos fuera del mundo laboral. El equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral es una demanda constante en esta población; García (2019) encontró que, además del compromiso con las organizaciones en las que laboran, los *centennials* tienen un estricto sentido de compromiso con ellos mismos, con su calidad de vida y el disfrute de su existencia.

Por ser nativos digitales, en el acercamiento a las TIC ven posibilidades laborales, de emprendimiento y de sobrevivencia; lo interesante para ellos es saber desenvolverse en estos campos de manera novedosa y en dicha dirección Martínez Casillas (2022) encontró que los *centennials* son grandes consumidores de contenidos digitales, lo que les facilita amplios espacios para crear sus propios contenidos, sus unidades productivas y sus emprendimientos; no en vano tres de los entrevistados en la presente investigación ofrecen servicios mediante el uso de plataformas digitales.

Sus temores de cambio de empleo son más internos que externos, es decir, no sentirse les agrada sentirse “amañados” (3) en las organizaciones a las que llegan ni que el salario no cumpla sus expectativas ni que “encuentren un ambiente pesado para el desarrollo de las labores” (6). Vincularse con una organización de manera temporal a la espera de pasar a otra parece ser la constante de los *centennials*.

Las relaciones interpersonales (con pares y jefes) las conciben como necesarias y en ellas deben prevalecer el respeto y el derecho a la privacidad, la solidaridad y el trabajo en equipo; además, sus espacios fundamentales de socialización no son los laborales, sino los amigos de infancia, los compañeros de estudio y los grupos identitarios a los que pertenecen.

Es una generación que no está dispuesta a trabajar en las condiciones ambientales que le impone la organización, sino que tiene clara la necesidad de espacios adecuados para desempeñarse.

Los horarios son elementos problemáticos para los *centennials* porque se salen de los modelos que tradicionalmente se han asumido en el país para el desarrollo del trabajo: horarios de oficina, de 8:00 a. m. a 6:00 p. m. o los tres turnos de ocho horas. Para ellos el tiempo propio es sagrado y no debe ser desplazado por el mercado laboral, de allí que no les agrada madrugar ni trasnochar; desean horarios flexibles, que les permitan ingresar al trabajo después de descansar lo suficiente, y anhelan “espacios libres al final de la jornada para compartir con amigos y familiares” (7); planteadas, así las cosas, consideran que la empresa deja de ser el “segundo hogar” y se convierte simplemente en el lugar en el que se labora.

Si bien los *centennials* prefieren algunos tipos de contratos, parece ser que este aspecto no les preocupa mucho pues no consideran adecuado insertarse en una compañía y permanecer en ella por el resto de su vida productiva, sino que más bien son estadios que les permiten pasar de una organización a otra. La rotación de personas en las empresas, especialmente de las menores de treinta años, busca ambientes de trabajo que los motiven y los alejen del estrés laboral que padecen las sociedades porque algunas situaciones cotidianas pueden terminar por aburrirlos y optan por retirarse de las empresas con las que están vinculados.

Los *centennials* reclaman reconocimiento efectivo y claro de su trabajo, es decir, que se traduzca en aspectos como ascensos, comisiones, aumentos salariales, etc. Asumen de igual manera la necesidad de formación permanente, tanto en campos relacionados con su trabajo como con su crecimiento personal.

Las lecturas realizadas y las respuestas de las entrevistas demostraron que los *centennials* no parecen estar dispuestos a permanecer por mucho tiempo en las empresas, tal como lo expuso Chiavenato (2011): dos de los mayores desafíos

actuales de las organizaciones son la atracción y la retención del talento humano, pues su tendencia a emigrar de un trabajo a otro e, incluso, de cambiar de país, lo que dificulta la gestión empresarial debido a la continua rotación de personal.

Si bien los *baby boomers* y los X mitificaron el trabajo porque optaron por el ingreso al mercado laboral en determinada empresa y su permanencia en ella durante toda su vida laboral, autores como Orejuela Gómez *et al.* (2013) destacaron, en su investigación sobre la inserción laboral de jóvenes profesionales en Medellín, que no asumieron el mundo del trabajo tal como lo hicieron sus antecesores, lo que coincide con la manifestado por los entrevistados del presente trabajo; los *centennials* terminaron por flexibilizar sus expectativas y adoptan nuevas formas de pertenencia al mundo laboral; más que un temor a perder el trabajo, los *centennials* parecen tener el mismo temor, es decir, a permanecer en él, porque les impediría desempeñarse en varias organizaciones e, incluso, en otras ciudades y en el exterior.

Es una generación que vive y depende de la conectividad, medio por el que pueden desarrollar autoaprendizajes que les permitan concebir productos y servicios y vincularse con otro tipo de mercados; como lo propusieron González-Pérez y Mercado Percia (2014), las nuevas generaciones tienen una capacidad innata de generar ideas de negocio que les posibilite consolidar unidades productivas y lograr su independencia económica; en este sentido les cautiva todo lo relacionado con el emprendimiento y la generación de novedosas ideas de negocio.

Es notable que las percepciones, los significados, las expectativas y las preferencias laborales son bien distintas en las generaciones actuales; de acuerdo con Corredor García y Páramo Uribe (2017), el trabajo ya no aparece como el elemento central de la existencia de la juventud, sino como un complemento de ella.

Las transformaciones de las que se vienen hablando, según Dutra (2017), están directamente relacionadas con dos elementos fundamentales: haber nacido en un mundo plenamente globalizado y dominado por las TIC, lo que los lleva a insertarse en otras dinámicas laborales y de mercado.

De las respuestas a las entrevistas se dedujo que el trabajo no es el elemento central de la vida de los *centennials*, sino un elemento adicional que complementa sus posibilidades de desarrollo, tal como lo encontraron en sus estudios Henao Preciado y Mejía Torres (2020): individuos que socializan e interactúan a través de las redes sociales y por ello diferencian con claridad la vida personal y de la del trabajo, que no puede copar su existencia. En las respuestas a las entrevistas que no les interesa madrugar demasiado para asistir al trabajo y que les agrada no salir muy tarde, tener trabajo remoto, horario flexible, etc., lo que indica que no permitirán que su vinculación con una organización interfiera con su vida social y familiar.

Según Vilanova (2019), los *centennials* perciben y valora el mundo de manera diferente porque han configurado un nuevo tipo de trabajador y de consumidor y por tal motivo las empresas deben de comprender a cabalidad sus habilidades para incorporarlos en la producción y entender en debida forma sus gustos y sus deseos para responder adecuadamente a sus necesidades vitales y de ocio; son generaciones con alto consumo de contenidos digitales porque les abren espacios propicios para la incubación de emprendimientos a partir de la creación de dichos contenidos.

En la investigación se confirmó el siguiente hallazgo de Jara-Tapia y Zhinin (2021): una característica de las nuevas generaciones que se vienen incorporando al mercado laboral es que eligen la flexibilidad en la contratación y en los horarios de trabajo como un estilo de vida porque para ellas el bienestar no solo se asocia con tener un salario suficiente, sino también con poder elegir dónde y cómo trabajar.

La flexibilidad laboral les ha permitido a dichas generaciones insertarse en mercados laborales, retirarse e ingresar a otras organizaciones sin mayores traumas; a ellos, como lo sugiere García (2019), no les asusta cambiar de trabajo, cómo sí les ocurría a sus antecesores, porque ellos ven en sus padres a unos dependientes y adictos al trabajo y por ello prefieren prioriza el equilibrio entre lo laboral y lo personal. En este sentido, los *centennials* no se asumen como empleados que se queden mucho tiempo en las empresas y parecen estar en constante búsqueda de desafíos, metas y disfrute de las ofertas sociales.

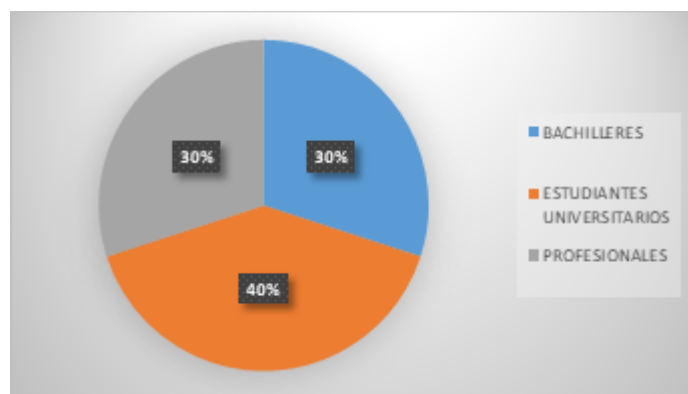
Por último, al igual que en la investigación de Delgado Miranda (2021), se concluyó que hay generaciones puras X, Y o Z con atributos exclusivos que los diferencien por completo de sus antecesores; la cultura es un elemento dinámico que se transforma, pero que también circula de generación en generación, de lo que se deriva la dificultad para establecer criterios claros y diferenciables de cada generación, máxime cuando, como en el caso estudiado, se accedió a una población notablemente heterogénea, de hombres y de mujeres, de jóvenes profesionales y de otros que apenas han terminado sus estudios de secundaria, de sujetos que llevan más de cinco en su desempeño en el trabajo y de otros que están en su primer empleo o en su práctica profesional; sin embargo, sí se identificaron construcciones de significados, percepciones, expectativas y preferencias en torno al mundo laboral y al trabajo, lo que permitió determinar algunas tendencias del grupo estudiado.

CONCLUSIONES

Las siguientes son algunas de las conclusiones del proceso investigativo con un grupo de *centennials* de la ciudad de Medellín con los que se indagó sobre sus expectativas y sus preferencias laborales encaminadas a su inserción en el mundo del trabajo.

En la identificación de la población entrevistada se encontraron pocos rasgos comunes. Las edades se ubicaron entre los 18 y los 27 años, con el 70% entre los 21 y los 23 años. El 30% fueron hombres y el 70% mujeres. La información sobre la formación se muestra en el gráfico 1:

Gráfico 1. Nivel de formación de los entrevistados



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de las entrevistas

Las ocupaciones fueron muy diversas: encargados de puntos de venta, ofertantes de servicios, independientes, responsables de selección de personal, encuestadores y asesores de servicios; en síntesis, no hubo una tenencia clara en sus oficios.

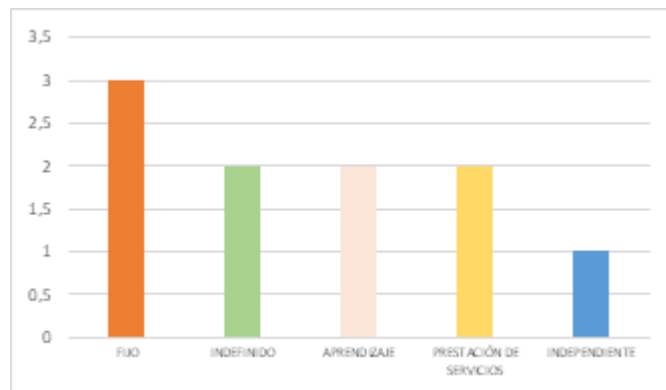
El tiempo de búsqueda de trabajo fue inferior a seis meses en todos los casos, lo que indica que se ubicaron con relativa facilidad en el mercado laboral.

Respecto a los ingresos percibidos actuales, son supremamente variados: desde los que reconocieron que ganan un millón de pesos hasta el que aseguró recibir

diez millones. El promedio aproximado de los salarios fue de 2,5 millones de pesos.

Respecto al tipo de contrato, los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 2. Tipo de contrato preferido por los entrevistados



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de las entrevistas

A diferencia de las generaciones pasadas, que de alguna manera asumían el trabajo como un favor que les concedían los empresarios a sus trabajadores al recibirlos en sus compañías, lo que significa que el empleado es un sujeto pasivo, los *centennials* lo entiende desde una postura más activa, en la que el sujeto que se incorpora al mundo laboral lo que hace es que demuestra sus capacidades y sus habilidades; de igual medida, como lo sugirieron González-Pérez y Mercado Percia (2014), se caracterizan por idear sus propias unidades productivas.

En el mismo sentido de una actitud protagónica, el trabajo hoy se asume, no tanto como el espacio para aprender, sino como el que permite demostrar lo que se sabe.

Una constante de la actual generación que se viene vinculando al mundo laboral es su preocupación por las jornadas laborales; la mayoría prefiere horarios flexibles, trabajo remoto o ingresar a horas en las que no sea necesario madrugar

ni salir demasiado tarde, lo que demuestra que, a diferencia de sus antecesores, las actuales generaciones piensan que el trabajo no es el centro de sus vidas, sino que es necesario el disfrute; el trabajo no es el centro de la actividad humana que permite la sobrevivencia, sino un aspecto de sus vidas que les posibilita el disfrute de su existencia.

A diferencia de las generaciones pasadas, el “quedarse sin empleo” no aparece como una amenaza; por el contrario, consideran que el uso de las TIC ha conducido a abrir miles de formas de vincularse a las cadenas productivas de muy diversas formas y con variados servicios y bienes. No se identificó esta preocupación en los *centennials* en las fuentes secundarias a las que se acudió ni en las primarias.

Como obstáculo al proceso de inserción laboral se encontró la falta de experiencia y, en algunos casos, la juventud, pues cada vez a más temprana edad están egresando de la educación superior los jóvenes de hoy; en los años setenta y ochenta se esperaba que alguien fuera profesional alrededor de los 25 años; en la actualidad desde los 22 hay profesionales dispuestos a insertarse en el mercado laboral.

Más que la formación técnica, los trabajadores de hoy, todos *centennials*, aspiran a que se les brinden espacios de formación humana, que les permitan desarrollar mejores niveles de amistad, de cercanía y de solidaridad en el desarrollo de sus trabajos.

A diferencia de las anteriores generaciones, salir de un empleo no parece resultar algo traumático para los *centennials*, es decir, no hay apego ni deseo de llegar y quedarse de por vida en un puesto de trabajo; es más: muchos se ponen límites de tiempo para estar en una organización y después migrar a otra. La idea de la “estabilidad laboral”, entendida como permanencia en un mismo empleo y sitio de trabajo, parece no ser un deseo de las actuales generaciones.

Muchos ingresan a una organización, pero siempre esperan un cargo mejor en la ella o en otra empresa.

Más que el tiempo de trabajo que debe quedarse una persona en la compañía, las nuevas generaciones piensan en tiempos flexibles, en los que sea más importante el cumplimiento de metas y objetivos que la cantidad de horas que se permanezca en la organización; así mismo, se encontró que el ambiente laboral deseado es aquel en el cual se cumplen metas y objetivos de manera responsable, pero en el que se trabaja sin presión.

Evidentemente la pospandemia trajo al mundo las posibilidades de la virtualidad y de allí que sea una expectativa laboral de los *centennials* el trabajo flexible, remoto, desde casa o con alternancia.

Algunos valores que fueron asumidos tradicionalmente como del mundo de la política y del ejercicio de la ciudadanía hoy se reclaman en las organizaciones y a ello se debe el deseo de los jóvenes porque haya honestidad, capacidad de relacionarse respetuosamente con los demás, comunicación asertiva, apertura al cambio, etc. En un mundo en el que el desempleo es alto, la competencia por los puestos de trabajo y por el ascenso en la empresa es permanente, por lo que es frecuente que los jóvenes de hoy pidan que se reconozcan los buenos desempeños y que se implanten sistemas objetivos y democráticos de ascensos y que se haga lo necesario para impedir las competencias desleales.

El deseo por recorrer el mundo es latente en la población juvenil que hoy se enfrenta al mundo laboral y por ello manifestaron con frecuencia su anhelo de poder trabajar desde “cualquier lugar del mundo” (3). Respecto a la movilidad y el ascenso, los jóvenes tienen la intención de ser los líderes y en su desarrollo profesional aspiran a tener pasantías o inmersiones en otros países.

El tiempo de permanencia en las organizaciones está limitado por encontrar un nuevo y mejor empleo, salir del país, independizarse y crear su propio negocio.

Los *centennials* no se conforman con llegar a una organización para recibir órdenes o hacer cosas, cada vez se sienten más protagonistas de los procesos empresariales y esperan aportar sus conocimientos para el mejoramiento de las empresas en las que se desempeñan.

En alguna medida, los *centennials* desean que sus jefes compartan con ellos ciertos elementos identitarios, prefieren que sean jóvenes como ellos y que sean accesibles a sus demandas y comprensivos.

Para la capacitación, piden que sea técnica, relacionada con los desempeños que deben tener, y humanista, para que propicie la cohesión de grupo para mejorar la identidad con la organización.

El trabajo ideal sigue siendo el remoto porque puede desarrollarse en cualquier momento y en cualquier horario; en este sentido, en los *centennials* aparece con frecuencia la idea de un modelo híbrido de trabajo, que alterne el que se hace *in situ* y el virtual.

La higiene es una constante que demandan en sus lugares de trabajo, algo que bien pudo haber reforzado la experiencia de la pandemia, en la que la salubridad estuvo asociada con la desinfección.

El salario al que aspiran fluctúa entre 2,5 y 3 millones de pesos, lo que indica que no son demasiado pretenciosos en este aspecto y que identifican la realidad del empleo del país en lo que a salarios respecta.

Llama la atención, respecto a los jefes, que a las mujeres entrevistadas, de manera exclusiva, les preocupe el respeto que deben tener con ellas; por ello, según (6), desean que sus jefes no “sean pesados, poco serios e irrespetuosos”, lo que bien podría tener relación con las campañas que se promueven sobre el respeto hacia las mujeres, las ideas que pregonan los movimientos de género en el país y la realidad cotidiana a la que se ven sometidas las mujeres en sus

lugares de trabajo, máxime si, como en este caso, son jóvenes y los acosos pueden ser constantes.

Parecería que la preocupación ya no es del trabajador que puede ser despedido, sino del empleador que puede perder un buen empleado, por la cultura de la rotación y porque los trabajadores de hoy tienen anhelos muy variados y elevadas expectativas laborales.

Las transformaciones del mundo laboral se relacionan con los cambios técnicos y tecnológicos y como los sujetos perciben dicho tipo de ambientes; un mundo que pasa del modelo fordista de empleo al trabajo flexible también experimenta ajustes considerables en las formas como los sujetos lo conciben, se plantean expectativas y se desempeñan en él. Los *centennials* vienen configurando un nuevo tipo de trabajador, lo que implica que es indispensable que las empresas los comprendan de mejor manera y que sepan escudriñar sus habilidades y entender sus gustos para responder a cabalidad a sus necesidades vitales y de ocio.

Para finalizar, es posible afirmar que no hay *centennials* con características uniformes, sino tendencias juveniles identificables con claridad, que permiten caracterizar algunas poblaciones específicas, tanto por su edad como por las condiciones a las que su entorno y los medios local y global les han permitido acceder para su desarrollo y la participación social, laboral, cultural y política.

LIMITACIONES, RECOMENDACIONES Y VALOR PRÁCTICO DEL ESTUDIO

Emprender una reflexión como la acá presentada tiene variadas limitaciones que exigen mayor esfuerzo para la construcción del presente informe en primer lugar, el tiempo es limitado porque el hecho de estudiar y trabajar implica un doble sacrificio para los profesionales que en la actualidad se forman en maestrías; de otro lado, aunque sobre el tema seleccionado hay amplias fuentes de información, es un campo acerca del que apenas se viene trabajando, lo que puede conducir a afirmaciones poco claras y que no den cuenta específica de las dinámicas del fenómeno.

Acudir a una generación tan heterogénea tiene la dificultad de tomar como fuente de información primaria a un reducido número de personas, lo que posiblemente no permita estudiar a fondo el fenómeno observado, aunque esta limitante se mitiga en alguna medida con el análisis profundo, la variedad y la contrastación de las fuentes secundarias.

Comprender las expectativas y las preferencias laborales de poblaciones juveniles, como lo son los *centennials*, es supremamente importante para una estudiante de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT y responsable de personal en una empresa de la ciudad de Medellín, en la medida en que permite acercarse a las dinámicas juveniles en lo relacionado con su inserción en el mundo laboral con el fin de comprender sus demandas y aprovechar de la mejor manera sus saberes para el crecimiento de la organización.

El valor práctico del presente estudio es muy elevado; de un lado, permite el crecimiento personal al ponerse metas en la vida y del otro acercarse a una determinada problemática, auscultar fuentes de información diversas, hacer seguimiento al problema y producir un informe de investigación, lo que genera la satisfacción de un proceso concluido y de una información significativa derivada

de la propia reflexión; en síntesis, es la posibilidad de crear conocimiento para la sociedad.

Por último, el trabajo finalizado es un logro notable para una profesional y empleada de una empresa de la ciudad que debe acercarse a poblaciones juveniles que se insertan en el mundo laboral, proceso que permite comprenderlas, acogerlas y aprovechar sus saberes y sus habilidades para el mejor desempeño de la organización, pero, sobre todo, para el crecimiento humano de las juventudes que hoy parecen poco comprendidas por las generaciones que les precedieron y cuyos significados, expectativas y preferencias del mundo laboral deben ser entendidas por quienes hoy ocupan cargos relacionados con el manejo de personal.

REFERENCIAS

- Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández Ramírez, J. P., Kaplan, D. S., Novella, R., y Chaves, M. N. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. La flexibilidad, ¿llegó para quedarse?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-la-flexibilidad-llego-para-quedarse>
- Ancin A., I. (2018). Relación de las características de las generaciones “x” y “y” con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, abril. https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/generacinesxy-desarrollo-laboral.html#google_vignette
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Taller de Estudios Laborales y Herramienta Ediciones. http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Historia%20Contempor%C3%A1nea/8.%20El%20inicio%20del%20neoliberalismo,%20las%20transformaciones%20financieras%20y%20el%20impacto%20sobre%20los%20trabajadores/ricardo-antunes-los-sentidos-del-trabajopdf.pdf
- Blanch i Ribas, J. M. (coord.). (2003). *Teorías de las relaciones laborales. Tomo I: Fundamentos*. Universidad Oberta de Catalunya. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=4860>
- Blaquemore, E. (2023, 17 de febrero). Migración humana: consecuencia de guerras, desastres y, ahora, del clima. *National Geographic*. <https://www.nationalgeographic.es/historia/la-migracion-humana-consecuencia-de-guerras-desastres-y-ahora-del-clima>
- Borobia, R. (2012). Jóvenes, territorios y complicidades. Una antropología de la juventud urbana. Mariana Chaves, Buenos Aires: Espacio Editorial, 2010,

- 216 pp. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 702-704. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77323982050.pdf>
- Castells, M. (2002). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Volumen I: La sociedad red* (2ª ed.). Alianza Editorial.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_Chiavenato.pdf
- Corredor García, L. P., y Páramo Uribe, A. I. (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* [trabajo de grado, Maestría en Desarrollo Humano Organizacional, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/11819>
- Da Rosa Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., y Soares Coughner, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672011000100015
- Delgado Miranda, M. (2021). *Relación de la generación Z con las empresas* [trabajo de grado, Administración de Negocios Internacionales, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/f7a64484-e7ac-44c7-91ce-d7cf66cf9685/content>
- Dutra, M. F. (2017, agosto). *Generación Z: entre las nuevas formas de organización del trabajo y la convivencia generacional* [trabajo de grado, Psicología, Universidad de la República]. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10918/1/Dutra%2C%20Ma.%20Floren%20cia.pdf>

- Federación Colombiana de Gestión Humana (2023, 17 de agosto). *Millennials y generación Z son los empleados que más rotan en las empresas*. Federación Colombiana de Gestión Humana. <https://acriprnacional.org/noticias/millennials-y-generacion-z-son-los-empleados-que-mas-rotan-en-las-empresas/>
- García Cabrero, B. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales*. Manual Moderno.
- García, S. A. (2019, 8 de febrero). *El cambio generacional en las organizaciones del siglo XXI*. Sustaba. <https://sustava.mx/el-cambio-generacional-en-las-organizaciones-del-siglo-xxi/>
- Gonzalez-Perez, M. A., M., y Mercado Percia, H. (2014). Gerenciando la generación Y o el reto millenials. *Ad-Minister*, 24, 7-8. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2431>
- Henao Preciado, J. A., y Mejía Torres, J. A. (2020). *Factores facilitadores u obstaculizadores en la retención de personal de la generación millennials hacia el trabajo* [trabajo de grado, Maestría en Administración, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/26528?locale-attribute=es>
- Jara-Tapia, P., y Zhinin, L. M. (2021). Bienestar. Transformación del mercado laboral en nuevas visiones de formas de empleo debido al desarrollo de la industria 4.0 y los desafíos normativos en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 307-336. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219330>
- Martínez Casillas, R. E. (2022). *Generación Z y redes sociales. Un consumo a estudio* [trabajo de grado, Publicidad y Relaciones Públicas, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55086/TFG-N.%201877.pdf?sequence=1>
- Melo, J. O. (2017). *Historia mínima de Colombia*. El Colegio de México.

- Morgan, J. (2017, 2 de enero). *Las cinco tendencias que marcan el futuro del trabajo*. Insights. <https://www.ie.edu/insights/es/articulos/las-cinco-tendencias-marcan-futuro-del-trabajo/>
- Orejuela Gómez, J. J. (comp.). (2013). *Floralba Cano. Escritos*. Editorial Bonaventuriana.
- Orejuela Gómez, J. J., Bermúdez Rico, R. E., Urrea Benítez, C. E., y Delgado Polanco, L. A. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales. El caso de los psicólogos bonaventurianos*. Universidad de San Buenaventura Cali.
- QuestionPro (2022). *Generación Z: Todo lo que necesitas saber de ellos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/generacion-z/>
- Sánchez Henríquez, J. A., y Loyola Vergara, F. (2021). Análisis bibliométrico de las generaciones etarias. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 14(42), 11-20. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-56932021000300043
- Sarmiento Anzola, L. (2002, octubre). *Vendimia biopolítica y ecosocialismo. Desde Abajo*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *Metodología de la investigación social*. Universidad Nacional de Colombia.
- Toffler, A., y Toffler, H. (2006). *La revolución de la riqueza*. Debate.
- Vega Cantor, R. (2010). *Los economistas neoliberales: nuevos criminales de guerra: el genocidio económico y social del capitalismo contemporáneo* (2ª ed.). Universidad Nacional de Colombia.
- Vilanova, N. (2019). Generación Z: los jóvenes que han dejado viejos a los millennials. *Economistas*, 16, 43-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6880937>

Wood, J. (2022, 24 de marzo). *La generación Z está preocupada por la sostenibilidad, y está empezando a hacer que los demás sientan lo mismo.* Foro Económico Mundial. <https://es.weforum.org/agenda/2022/03/la-generacion-z-esta-preocupada-por-la-sostenibilidad-y-esta-empezando-a-hacer-que-los-demas-sientan-lo-mismo/>

ANEXOS

ANEXO 1. DISEÑO TÉCNICO DEL INSTRUMENTO

Propósito

Qué: expectativas y preferencias laborales de un grupo de *centennials* en proceso de inserción laboral.

Cómo: a través de una entrevista semiestructurada y en profundidad.

Para qué: caracterizar las expectativas y las preferencias laborales de un grupo *centennials* de la ciudad de Medellín en proceso de inserción laboral.

En quiénes: doce *centennials* de la ciudad de Medellín en proceso de inserción laboral.

Dónde: ciudad de Medellín.

Cuándo: octubre de 2023.

ANEXO 2. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE INDAGACIÓN SOBRE EXPECTATIVAS Y PREFERENCIAS LABORALES DE UN GRUPO DE *CENTENNIALS* DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN EN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

| Objetivos específicos | Categorías de rastreo y de análisis de datos | Subcategorías | Preguntas |
|---|---|--|--|
| Describir los significados del trabajo de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Describir los significados del trabajo de un grupo de <i>centennials</i> | Significados del trabajo de los jóvenes <i>centennials</i> | ¿Para usted que significa trabajar? ¿Qué tan importante es para usted el trabajo? |
| | | Propósito | ¿Qué sentido o propósito tiene para usted trabajar? |
| | | Gusta/disgusta | ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar? ¿Qué es lo que más le disgusta de trabajar? |
| Identificar las percepciones acerca del contexto del mercado laboral, en términos de oportunidades y de amenazas, de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Percepciones de oportunidades y amenazas del contexto del mercado laboral | Oportunidades | ¿Qué oportunidades o posibilidades percibe usted que le ofrece el actual contexto del mercado laboral? |
| | | Amenazas | ¿Cuáles amenazas o dificultades percibe usted que le impone el actual contexto del mercado laboral? |
| Comprender la significación del proceso de inserción de | Significación del proceso de inserción en | Facilitadores | ¿Cuáles condiciones han facilitado su ingreso al mercado de trabajo? |

| | | | |
|--|--|---|--|
| inserción, en términos de facilitadores y de obstaculizadores, de un grupo de <i>centennials</i> | términos de facilitadores y obstaculizadores | Obstaculizadores | ¿Cuáles condiciones han obstaculizado su ingreso al mercado de trabajo? |
| Identificar las preferencias laborales de un grupo de <i>centennials</i> en proceso de inserción laboral | Expectativas laborales | Respecto del jefe | ¿Cuáles características debería tener un buen jefe? |
| | | Respecto de las condiciones físico- ambientales | ¿En cuáles condiciones físico-ambientales esperaría trabajar? |
| | | Respecto de los compañeros | ¿Cuáles características esperaría que cumplieran necesariamente sus compañeros de trabajo? |
| | | Respecto del ambiente laboral | ¿Cuál sería el ambiente laboral en el que esperaría trabajar? |
| | | Respecto de su horario y lugar de trabajo | ¿Cuál sería el horario en el que esperaría trabajar? |
| | | Respecto del salario | ¿Cuál sería el salario que esperaría devengar según sus capacidades y sus habilidades? |
| | | Respecto del contrato | ¿Cuál tipo de contrato esperaría suscribir con la empresa en la que trabajaría? |
| | | Respecto de las condiciones físico- ambientales | ¿Cuál sería el ambiente laboral en el que esperaría trabajar? |
| | | Respecto del reconocimiento | ¿Cuál tipo de reconocimiento esperaría tener en su trabajo y por parte de quiénes? |

| | | | |
|--|------------------------|---|---|
| | | Respecto de su permanencia y su movilidad en la empresa | <p>¿Cuánto tiempo esperaría permanecer en una empresa?</p> <p>¿Qué espera respecto de su movilidad y su ascenso al interior de una empresa?</p> |
| | | Respecto de su desarrollo profesional | ¿Qué esperaría respecto de su desarrollo profesional en una empresa? |
| | Preferencias laborales | Respecto del jefe | ¿Cuáles características preferiría que tenga un jefe suyo? |
| | | Respecto de las condiciones físico- ambientales | ¿En cuáles condiciones físico-ambientales preferiría trabajar? |
| | | Respecto de los compañeros | ¿Cuáles características preferiría que cumplieran necesariamente sus compañeros de trabajo? |
| | | Respecto del ambiente laboral | ¿Cuál sería el ambiente laboral en el que preferiría trabajar? |
| | | Respecto de su horario y su lugar de trabajo. | ¿Cuál sería el horario en que preferiría trabajar? |
| | | Respecto del salario | ¿Cuál sería el salario que preferiría devengar según sus capacidades y sus habilidades? |
| | | Respecto del contrato | ¿Cuál tipo de contrato preferiría suscribir con la empresa en la que trabajaría? |
| | | Respecto del reconocimiento | ¿Cuál tipo de reconocimiento preferiría |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | | recibir en su trabajo y por parte de quiénes? |
| | | Respecto de su permanencia y su movilidad en la empresa | ¿Cuánto tiempo preferiría permanecer en una empresa? ¿Qué preferiría respecto de su movilidad y su ascenso en una empresa? |
| | | Respecto de su desarrollo profesional | ¿Qué preferiría respecto de su desarrollo profesional en una empresa? |

ANEXO 3. PROTOCOLO DE ENTREVISTA SOBRE EXPECTATIVAS Y PREFERENCIAS LABORALES DE UN GRUPO DE *CENTENNIALS* DE LA CIUDAD DE MEDELLIN EN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- Nombre:
- Edad (años cumplidos):
- Sexo:
- Nivel educativo:
- Último título obtenido:
- Ocupación:
- Tiempo de búsqueda de empleo (años):
- Tiempo de trabajo (años):
- Salario mensual de ingreso (\$):
- Salario mensual actual (\$):
- Tipo de contrato:
- Sector de actividad económica:

SIGNIFICADOS DEL TRABAJO DE LOS *CENTENNIALS*

- ¿Para usted que significa trabajar?
- ¿Qué tan importante es para usted el trabajo?
- ¿Cuál sentido o propósito tiene para usted trabajar?
- ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar?
- ¿Qué es lo que más le disgusta de trabajar?

PERCEPCIONES DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS DEL CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL

- ¿Cuáles oportunidades o posibilidades percibe usted que le ofrece el actual contexto del mercado laboral?

¿Cuáles amenazas o dificultades percibe que le impone el actual contexto del mercado laboral?

SIGNIFICACIÓN DEL PROCESO DE INSERCIÓN EN TÉRMINOS DE FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES

¿Cuáles condiciones han facilitado su ingreso al mercado de trabajo?

¿Cuáles condiciones han obstaculizado su ingreso al mercado de trabajo?

EXPECTATIVAS LABORALES

¿Cuáles características debería tener un buen jefe?

¿En cuáles condiciones físico-ambientales esperaría trabajar?

¿Cuáles características esperaría que cumplieran necesariamente sus compañeros de trabajo?

¿Cuál sería el ambiente laboral en el que esperaría trabajar?

¿Cuál sería el horario en el que esperaría trabajar?

¿Cuál sería el salario que esperaría devengar según sus capacidades y sus habilidades?

¿Cuál tipo de contrato esperaría suscribir con la empresa en la que trabajaría?

¿Cuál sería el ambiente laboral en el que esperaría trabajar?

¿Cuál tipo de reconocimiento esperaría recibir en su trabajo y por parte de quiénes?

¿Cuánto tiempo esperaría permanecer en una empresa?

¿Qué espera respecto de su movilidad y su ascenso en una empresa?

¿Qué esperaría respecto de su desarrollo profesional en una empresa?

PREFERENCIAS LABORALES

¿Cuáles características preferiría que tenga un jefe suyo?

¿En cuáles condiciones físico-ambientales preferiría trabajar?

¿Cuáles características preferiría que cumplieran necesariamente sus compañeros de trabajo?

¿Cuál sería el ambiente laboral en el que preferiría trabajar?

¿Cuál sería el horario en que preferiría trabajar?

¿Cuál sería el salario que preferiría devengar según sus capacidades y sus habilidades?

¿Cuál tipo de contrato preferiría suscribir con la empresa en la que trabajaría?

¿Cuál tipo de reconocimiento preferiría recibir en su trabajo y por parte de quiénes?

¿Cuánto tiempo preferiría permanecer en una empresa?

¿Qué preferiría respecto de su movilidad y su ascenso en una empresa?

¿Qué preferiría respecto de su desarrollo profesional en una empresa?

ANEXO 4

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es entregarles a los entrevistados de esta investigación una explicación de la naturaleza del proyecto y sobre su rol en él.

Título del trabajo de investigación: EXPECTATIVAS Y PREFERENCIAS LABORALES DE UN GRUPO DE CENTENNALES DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN EN PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Investigadora principal: Nora Elena Gutiérrez Monsalve.

Esta entrevista forma parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la materia Seminario de Investigación 1 de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT.

Consideraciones iniciales:

1. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
2. La información obtenida en la entrevista será de uso exclusivo para el trabajo de investigación.
3. La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
4. La información que se recoja será **confidencial** y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de la investigación.
5. Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas formuladas por la entrevistadora. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.

6. El participante autoriza que se grabe la entrevista porque se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.

7. Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: _____

Firma: _____

Cédula de ciudadanía: _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU AMABLE Y SINCERA PARTICIPACIÓN!