Vigilada Mineducación

SIGNIFICADOS DEL TRABAJO SEGÚN MUJERES COLOMBIANAS EMPLEADAS EN EL SECTOR TI Y EL SECTOR SALUD EN EDADES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS: UN ESTUDIO COMPARATIVO

Meanings of work in employed Colombian women between the ages of 18 and 28 working in the IT and health sector: a comparative study

YERLI CRISTINA PÉREZ MARÍN
JULIÁN ALEXANDER JIMÉNEZ RODRÍGUEZ

Trabajo de grado como requisito para la obtención del título académico de Magíster en Desarrollo Humano Organizacional

Asesor
Francisco Darío López Gallego

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

CONTENIDO

LISTA DE GRÁFICAS 5
LISTA DE TABLAS 5
RESUMEN 6
ABSTRACT 7
INTRODUCCIÓN 8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12
OBJETIVOS 16
Objetivo general 16
Objetivos específicos 16
JUSTIFICACIÓN 17
MARCO TEÓRICO 18
Concepto del trabajo y su construcción histórica 18
Nociones del concepto de significado 20
Noción de significado desde la psicología 20
Noción de significado desde la lingüística 21
Noción de significado desde el psicoanálisis 22
Noción de significado desde la sociología 23
Comprensión del significado del trabajo 25
El MOW y sus dimensiones sobre el significado del trabajo 26
La centralidad del trabajo 27
Las normas societales y creencias sobre el trabajo 28
Las metas laborales 29
Los resultados valorados del trabajo 30
La identificación con el rol laboral 30
El significado del trabajo en los jóvenes 31
El significado del trabajo en las mujeres 34
El sector TI y el sector salud 35
Sector TI - Industria del software 36
Sector salud - Servicios asistenciales hospitalarios 37

MÉTODO 39
Tipo de estudio 39
Participantes de la investigación 39
Perfil sociodemográfico de las entrevistadas 39
Perfiles profesionales u ocupacionales de las entrevistadas 43
Recolección de información 46
Instrumento o técnicas 46
Diseño de la encuesta inicial 46
Diseño de la entrevista 47
Dimensiones MOW y preguntas entrevista semiestructurada: 48
RESULTADOS Y ANáLISIS 50
Significados sobre el trabajo de mujeres en el sector TI 50
La centralidad del trabajo en TI 50
Las normas societales y creencias sobre el trabajo en TI 55
Las metas laborales en TI: 57
Los resultados valorados del trabajo en TI 58
La identificación con el rol laboral en TI 61
Significados sobre el trabajo de mujeres en el sector salud 62
La centralidad del trabajo en salud 62
Las normas societales y creencias sobre el trabajo en salud 65
Las metas laborales en salud 66
Los resultados valorados del trabajo en salud 68
La identificación con el rol laboral en salud 70
Variables sociodemográficas que inciden en los significados del trabajo en mujeres (TI y salud) 71
Elección de carrera profesional 74
Significados sobre el trabajo en mujeres jóvenes colombianas empleadas: comparativo entre los sectores TI y salud 80
Centralidad del trabajo 81
Las normas societales y creencias sobre el trabajo 82
Las metas laborales 82

Los resultados valorados del trabajo 83
La identificación con el rol laboral 84
CONCLUSIONES 86
Conclusiones para el objetivo 1. Explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector TI 86
Conclusiones para el objetivo 2. Explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector salud 88
Conclusiones para el objetivo 3. Identificar variables sociodemográficas que inciden en los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en los sectores TI y salud 89
Conclusiones para el objetivo 4. Indagar sobre los aspectos que incidieron en la elección de carrera en mujeres colombianas empleadas en los sectores TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años 90
Conclusiones para el objetivo 5. Comparar los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas empleadas en los sectores TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años 92
REFERENCIAS 94
ANEXOS 98
Anexo 1. Encuesta inicial trabajo de investigación 98
Anexo 2. Instrumento para la recolección de información 101
Anexo 3. Diseño de la investigación 103

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Sector laboral 40
Gráfica 2. Edad 40
Gráfica 3. Estado civil..... 41
Gráfica 4. Hijos 41
Gráfica 5. Estrato socioeconómico 42
Gráfica 6. Dependencia económica 42
Gráfica 7. Lugar de residencia (Departamento)..... 43
Gráfica 8. Lugar de residencia (Ciudad)..... 43

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Palabras clave sobre el trabajo 52
Tabla 2. Palabras clave sobre el trabajo 63
Tabla 3. Valores en relación a su profesión en el sector salud 77
Tabla 4. Valores en relación a su profesión en el sector TI 78

RESUMEN

Este estudio cualitativo se centra en la exploración de los significados atribuidos al trabajo por parte de mujeres colombianas de 18 a 28 años, y empleadas en los sectores de Tecnologías de la Información (TI) y Salud. Utilizando el modelo Meaning of Work (MOW, 1987), se indaga en dimensiones como: la centralidad del trabajo, las normas societales y las creencias sobre el trabajo; las metas laborales, los resultados valorados del trabajo y la identificación con el rol laboral. Además, con estas categorías se formularon las preguntas para el instrumento de recolección de información. El contexto de la investigación abarca la evolución histórica del concepto *trabajo* y profundiza en la definición del concepto *significado* a partir de diversas nociones teóricas, y su relevancia en jóvenes, especialmente de la generación Z. En el sector TI, el trabajo se percibe de manera multifacética, siendo un buscador de estabilidad emocional y desarrollo personal. Por otro lado, en el sector salud, se experimenta como una obligación esencial para la independencia económica y el aprendizaje profesional. Ambos sectores comparten la búsqueda de la autorrealización, pero se destacan la autonomía en TI y las interacciones sociales en salud. Los resultados resaltan la importancia de la identificación con el rol laboral para la satisfacción laboral. Las diferencias entre los sectores subrayan la necesidad de comprender y abordar las variaciones en la percepción del trabajo. Se concluye que estas diferencias son fundamentales para crear entornos laborales equilibrados, atendiendo a las necesidades individuales. En su conjunto, este estudio contribuye a la comprensión de los significados del trabajo en mujeres jóvenes, proporcionando una base para futuras investigaciones y mejoras en la gestión laboral.

Palabras clave: Significados del trabajo, Centralidad del trabajo, Generación Z, Tecnologías de la Información, Sector salud, Trabajo, Meaning of Work (MOW).

ABSTRACT

The present qualitative study focuses on exploring the meanings attributed to work by Colombian women aged 18 to 28 years employed in the information technology (IT) and healthcare sectors. Using the Meaning of Work model (MOW, 1987), this study is based on dimensions such as the centrality of work, societal norms and beliefs about work, work goals, recognition of work outcomes, and identification with the work role, from which questions were also formulated for the information collection instrument. The research context covers the historical evolution of the concept of work and further explores the definition of the concept of meaning from various theoretical notions, highlighting the relevance of the understanding of the concept of work among young people, especially in Generation Z. In the IT sector, work is perceived in a multifaceted way, as a means of emotional stability and personal development. On the other hand, in the healthcare sector, it is experienced as an essential obligation for economic independence and professional learning. Both sectors share the pursuit of self-realization. However, autonomy stands out in IT, while social interactions do in healthcare. The results highlight how important identification with the job role is for job satisfaction. The differences between sectors highlight the need to understand and address variations in job perceptions. It is concluded that these differences are critical to creating balanced work environments by addressing individual needs. Overall, this study contributes to the understanding of the meanings of work among young women, providing a basis for future research and improvements in work management.

Keywords: Meanings of work, Work centrality, Generation Z, Information technology, Healthcare sector, Work, Meaning of Work (MOW).

INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación aborda la preocupación compartida tanto por los profesionales recién graduados como por las empresas en cuanto a la inserción al mundo laboral, centrándose en la generación Z o *centennial*. Estos jóvenes, nacidos entre 1995 y 2010, poseen una perspectiva laboral diferente, buscando no solo salarios competitivos, sino también un buen ambiente de trabajo y oportunidades de desarrollo.

El presente texto aborda la evolución del papel de las mujeres en el trabajo a lo largo de la historia, desde condiciones desfavorables hasta los desafíos actuales. Aunque las mujeres han ganado terreno, persisten estereotipos y desigualdades en sectores como la tecnología y la salud. Por tal motivo, se menciona una baja representación de mujeres en carreras informáticas y se plantea la pregunta sobre posibles estigmas en el sector.

La investigación se enfoca en mujeres colombianas entre los 18 y 28 años empleadas en los sectores de Tecnologías de la Información (TI) y salud. La pregunta de investigación se centra en comprender los significados del trabajo para estas mujeres; y los objetivos específicos incluyen el explorar dichos significados, identificar variables sociodemográficas influyentes, indagar sobre la elección de carrera y comparar los significados en ambos sectores.

En el marco de una investigación cualitativa fenomenológica, este texto describe el método utilizado para explorar los significados del trabajo en mujeres colombianas entre 18 y 28 años empleadas en los sectores de Tecnologías de la Información (TI) y salud. Se emplea un enfoque transversal y descriptivo, recogiendo información en un solo momento para describir los significados del trabajo en el momento del estudio.

La muestra es mixta, utilizando la muestra de casos tipo y por conveniencia para contactar participantes dentro de los grupos poblacionales seleccionados. La recolección de información se lleva a cabo mediante encuentros presenciales utilizando entrevistas semiestructuradas y un formulario para datos sociodemográficos. Se destaca la importancia de obtener el consentimiento informado y garantizar la confidencialidad de la información.

El instrumento principal es la entrevista semiestructurada, diseñada con base en las dimensiones del MOW (1987) para explorar aspectos como la centralidad del trabajo, las normas societales y las creencias sobre el trabajo; las metas laborales, los resultados valorados del trabajo

y la identificación con el rol laboral. Además, se incluyen preguntas específicas para indagar sobre la elección de carrera.

La investigación detalla las preguntas asociadas a cada dimensión del MOW, buscando abordar los objetivos específicos de la investigación. Este método busca proporcionar una comprensión profunda de los significados del trabajo en mujeres jóvenes de los sectores TI y salud, considerando tanto factores psicológicos y contextuales como las influencias en la elección de carrera.

El marco teórico se sumerge en la evolución del concepto de trabajo, y aborda la construcción histórica y epistemológica de este, centrándose en comprender los significados atribuidos por las mujeres, especialmente las jóvenes en los sectores de TI y salud. El trabajo, en términos generales, se define como la capacidad humana para aprovechar y transformar la naturaleza con el fin de sobrevivir y superarse. Sin embargo, a lo largo de la historia, factores políticos, económicos, tecnológicos, religiosos y culturales han influido en la evolución de esta noción.

Igualmente se sumerge en la comprensión del significado del trabajo, explorando diversas perspectivas teóricas y autores que han estudiado el concepto y su epistemología. Sin embargo, para el presente estudio se adopta una perspectiva que considera los significados como construcciones desarrolladas en relación con otros, pero con un enfoque analítico según las dimensiones evaluadas en el proyecto MOW (1987). Este proyecto, realizado en ocho países de tres continentes, define el trabajo como un constructo psicológico, multidimensional y dinámico que destaca las experiencias y creencias de las personas en contextos laborales. Es así que los hallazgos del MOW permiten entender el abordaje del significado del trabajo desde una perspectiva multidimensional afines a varias dimensiones clave teorizadas en la investigación, las cuales son cruciales para analizar los resultados del estudio.

En el marco teórico se destaca la importancia de comprender el significado del trabajo en jóvenes, especialmente aquellos que están ingresando en el mercado laboral. Se reconoce que la construcción del significado del trabajo está influenciada por la etapa del ciclo vital de las personas. Al ser la población de interés para el estudio las mujeres entre 18 y 28 años, consideradas como adultos jóvenes, se obliga a trabajar el concepto de generaciones, el cual se introduce para conocer cómo las experiencias compartidas y los momentos significativos marcan la identidad colectiva dependiendo de la etapa evolutiva. Se destaca, en particular, la generación Z (*centennial*) como la

que mejor describe la cohorte generacional de las mujeres objeto de estudio. Por lo anterior, se reconoce que, aunque comparten características generacionales, las experiencias y construcciones de significado pueden variar entre individuos.

En el sector TI, se destaca el cambio de paradigma económico que ha llevado a una revolución productiva centrada en la economía del conocimiento. El desarrollo de *software*, como parte esencial de este sector, implica procesos cognitivos en lugar de esfuerzos físicos, reconfigurando las formas tradicionales del trabajo. La industria de *software* se presenta, entonces, como una de las más prometedoras y atractivas a nivel mundial, atrayendo nuevos profesionales y ofreciendo oportunidades para la redefinición del significado del trabajo, especialmente para las mujeres jóvenes.

Por otro lado, en el sector salud, particularmente los servicios asistenciales hospitalarios se destacan como una fuente significativa de empleo femenino. Sin embargo, se reconoce que las condiciones laborales en este sector pueden ser desafiantes, con riesgos asociados tanto al medio físico como a la carga mental y emocional. A pesar de la alta demanda de este tipo de servicios, se señala la precarización del empleo, caracterizada por prácticas como la tercerización, la flexibilidad en las jornadas laborales y los contratos inestables.

En los resultados y en el análisis de la investigación se revelan diversas percepciones y dimensiones asociadas al trabajo. En general, resalta la diversidad de significados que las mujeres jóvenes del sector TI atribuyen al trabajo. Este va más allá de una mera fuente de ingresos, abarcando dimensiones de desarrollo personal, independencia y contribución a través de habilidades adquiridas. Por otro lado, en el sector salud, el trabajo se percibe como un acto de servicio y como una parte fundamental del crecimiento personal. Ambos grupos destacan la importancia del equilibrio entre el trabajo y otras áreas de la vida. Los hallazgos sugieren, además, que el significado que las mujeres atribuyen a su trabajo impacta directamente en su satisfacción y en cómo perciben su centralidad en sus vidas.

La sección sobre las variables sociodemográficas revela diferencias en la percepción del trabajo entre grupos de edad, ubicación geográfica, estado civil, entre otras. Aquí se analiza cómo estas variables afectan la interpretación del trabajo, influyendo en las prioridades y desafíos de las mujeres en sus vidas profesionales y personales.

A pesar de las diferencias en la motivación para elegir una carrera profesional, ambos sectores resaltan la importancia de los valores, como la responsabilidad y el respeto en el desarrollo

profesional. En el sector TI, factores económicos y laborales tienen un papel más destacado en la elección; mientras que en el sector salud, la conexión personal y la vocación son más prominentes. La complejidad de estos factores externos resalta la naturaleza multifacética del proceso de elección de carrera.

El estudio proporciona una visión integral de cómo las mujeres en los sectores de salud y TI se relacionan con su trabajo, cómo las variables sociodemográficas influyen en sus percepciones y cómo los motivadores para elegir una carrera varían significativamente entre los dos sectores, a pesar de compartir valores comunes.

Por todo esto, la pregunta central de la investigación es: ¿Cuáles son los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas entre 18 y 28 años y empleadas en los sectores de Tecnología de la Información (TI) y salud? Desde el inicio, se buscó comprender las motivaciones laborales desde la perspectiva de las propias protagonistas, desafiando las concepciones tradicionales y dando voz a las experiencias directas, en lugar de depender de teorías preexistentes.

Las conclusiones que emergen de este trabajo reflejan una profunda exploración de las vivencias compartidas en dos sectores aparentemente dispares, pero conectados por desafíos comunes como la alta rotación. Se destaca la influencia de las historias de vida en la configuración de creencias y valores, modelando el desarrollo personal y profesional de estas mujeres.

La comparación entre los sectores destaca diferencias en la centralidad del trabajo, la percepción de normas y creencias, las metas laborales, los resultados valorados y la identificación con el rol laboral. Se concluye que comprender estas diferencias es vital para crear entornos laborales que equilibren la estructura y la flexibilidad laboral, satisfaciendo las necesidades individuales. Estas conclusiones no buscan generalizar, sino, más bien, abrir la puerta a nuevas exploraciones, reconociendo el dinamismo del significado del trabajo influido por relaciones, contextos y experiencias transformadoras.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inserción al mundo laboral es un tema que preocupa tanto a los profesionales recién graduados como a las empresas. Por otro lado, la comprensión de las nuevas generaciones que ingresan a este campo obliga a vislumbrar un panorama que prepare mejor el mercado para los retos que se asumen desde la gestión humana, como la selección y la retención.

En ese sentido, la generación que se encuentra ingresando al mercado laboral actualmente es conocida como *centennials* o generación Z, nacidos entre 1995 y 2010 (aunque puede cambiar según el autor que se revise). Es una generación de jóvenes que nacieron en un mundo digital, con herramientas que les permite estar en constante comunicación e investigación para la toma de decisiones; que tienen una visión del trabajo muy diferente a la de las generaciones anteriores, en las cuales se buscaba un empleo para toda la vida, como lo explican Maioli y Filipuzzi (2016):

> Para ellos no sólo un salario competitivo es importante, sino también un buen ambiente de trabajo. No desean estar en la misma posición por un largo tiempo, les gusta el cambio y el desarrollo, preferiblemente rápido. Son agresivos y ambiciosos en su carrera, y encuentran más importantes los desafíos para su desarrollo que un empleo de por vida, por lo que una organización será eficaz en retenerlos si les puede ofrecer múltiples oportunidades de crecimiento, aun dentro de sí misma. En pocas palabras, buscan constantemente desarrollar sus talentos y consideran cada trabajo como una oportunidad a ser añadida a sus valores. (p. 92)

Si bien es cierto que cada persona se desarrolla de manera individual, también es evidente que el entorno y las oportunidades con las que crece influyen en la adopción de cualidades o características similares de su generación. Por eso, las empresas que esperan seguir vigentes comprenden la importancia de aceptar los cambios para subsistir y adaptarse a las generaciones venideras, y para lograrlo, es necesario revisar las expectativas de los jóvenes que están ingresando al mundo laboral y buscar formas de adaptarse a ellas.

La generación Z ha crecido rodeada de tecnología y es probable que sean más expertos en su uso que las generaciones anteriores, y que, además, esperen que sus lugares de trabajo estén actualizados con las últimas herramientas tecnológicas. Esta generación está buscando un propósito en su trabajo, es decir, quieren sentir que su labor tiene un impacto positivo en el mundo y en la sociedad; valoran un equilibrio entre el trabajo y la vida personal; y puede esperar que sus

empleadores ofrezcan opciones flexibles de trabajo, como el *home office* u horarios de trabajo flexibles.

En la actualidad, el trabajo remoto o teletrabajo son formas de trabajo cada vez más comunes. La pandemia del COVID-19 ha sido la principal precursora de estos cambios, ya que las empresas se vieron obligadas a adaptarse para no desaparecer, tuvieron que entender el teletrabajo como una realidad y la importancia en la inversión y modernización tecnológica que facilita estas formas de trabajo y la continuidad de las empresas. De manera particular, en la última década y con tantos cambios tecnológicos la industria TI ha tenido un gran crecimiento, demandando así profesionales calificados en áreas informáticas y digitales con competencias y disposición a enfrentar los retos del mundo actual.

Además de los cambios propios de la realidad mundial, a través de los cuales van cambiando también las generaciones que acompañan el contexto de las industrias, la lucha de la mujer en el trabajo ha movilizado, de manera particular, esos cambios. A través de la historia la mujer ha venido ganando un lugar significativo e importante gracias a que grupos de mujeres en distintos lugares del mundo han dado esa *pelea* para que las mujeres de hoy puedan ir progresando en el mundo laboral, bajo un criterio propio y sin tantos sesgos (Caamaño, 2010).

A principios del siglo XX, el papel de la mujer se limitaba al cuidado del hogar; a ser madres, esposas y responsables de las actividades domésticas; mientras que los hombres se consideraban como el único proveedor. Las condiciones laborales para las mujeres eran menos favorables con el propósito de evitar que descuidaran la crianza de sus hijos; y las leyes laborales excluían a las mujeres, lo que permitía que los dueños de las fábricas abusaran de ellas, ofreciéndoles menores salarios, aun cuando desempeñaban las mismas funciones que los hombres.

Desde entonces, las mujeres han tratado de entrar en el mundo laboral sin desprenderse de sus obligaciones en el hogar, por lo que muchas terminan desempeñando dos trabajos al mismo tiempo, uno remunerado con salarios inferiores a los de los hombres, y otro no remunerado en el hogar. Estas realidades no son ajenas en la actualidad, donde ser madres y esposas trabajadoras aumenta sus obligaciones en una búsqueda de ser independientes y sustento económico. A pesar de los avances logrados, los roles de maternidad siguen siendo un obstáculo para la permanencia de la mujer en el mundo del trabajo, como lo señala Caamaño (2010).

Al momento de incursionar en el mundo laboral, las mujeres, a menudo, continúan asumiendo roles de cuidado y de tareas domésticas, lo que explica por qué muchas optan por áreas

relacionadas con la salud, la educación, la belleza y los servicios domésticos. Además, desde el ámbito académico, a menudo se tiene un estereotipo femenino, sugiriendo que son mejores en expresar sus sentimientos y desempeñar tareas administrativas y de cuidado. Es así como las mujeres aún conservan estos sesgos y siguen siendo atraídas por carreras en áreas de la salud y las humanidades (Ruiz & Santana, 2018).

Además, desde la infancia y en la escuela se le entregan roles a los niños y niñas bajo un pensamiento de que *deberían* ser mejores. Sin embargo, hay investigaciones que demuestran que los estereotipos sobre los roles de género afectan la forma en que los niños y niñas se perciben a sí mismos y sus actitudes hacia la ciencia (UNESCO, 2017, pp. 43-45); estos estereotipos también afectan la participación y el logro de las niñas en las ciencias y en carreras de matemáticas y tecnologías (López, 2022).

Las cifras muestran una tendencia en la que se ha visto reducida la participación de las mujeres en las carreras informáticas:

> Por ejemplo, en 1997, las mujeres en los Estados Unidos obtuvieron el 52% de los títulos de licenciatura en ciencias sociales, y esta proporción aumentó al 55% en 2016. En contraste, solo el 19% de los títulos de informática en 2016 se otorgaron a mujeres, frente al 27% en 1997. (Centro Nacional de Estadísticas de Ciencia e Ingeniería, 2019, citado por López, 2022)

Se identifica que el porcentaje de mujeres que acceden al mundo laboral en roles técnicos de la industria de TI es muy bajo. Según algunos estudios, las mujeres representan solo el 3 % de los graduados de información, comunicación y tecnología (TIC) a nivel mundial (UNESCO 2017, p. 36). Esto es un claro ejemplo de las dificultades para que las mujeres accedan al mundo técnico profesional en empresas de tecnología, lo cual lleva a cuestionar la existencia de un estigma en este sector o un desconocimiento sobre el interés de las mujeres contratadas en empresas de tecnología del trabajo y lo que representa para ellas.

Por otro lado, según el Ministerio de Salud y Protección Social (2021), en Colombia, las mujeres representan el 79 % del talento humano en el sector salud, mayormente representado en áreas como nutrición, terapia ocupacional, bacteriología y enfermería. Sumado a lo anterior, se evidencia una alta rotación de profesionales en este sector debido a las altas cargas de trabajo, la inequidad salarial y la afectación en la salud mental, lo que incide directamente en la calidad de la prestación de los servicios a los pacientes. El sector salud emplea el 4,8 % de las mujeres ocupadas

en el país, cerca de 360.000, y el 1,3 % de los hombres, 142.000. En total 506.202 personas están ocupadas en este sector, lo cual corresponde al 2,7 % del empleo nacional (García & Tapias, 2013).

Según un informe de la OIT, las mujeres están *infrarrepresentadas* en el sector de la información y la comunicación que incluye las TI. Según ILOSTAT (Ventanilla de datos estadísticos internacionales del trabajo), luego de un análisis para 116 países en el mundo, "la proporción media de mujeres en ocupación en esos puestos es inferior a un tercio" (ILO, 2019).

Lo anterior sustenta el interés de responder a la pregunta: ¿Cuáles son los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años, empleadas en el sector TI y el sector salud? Teniendo en cuenta que los resultados pueden arrojar un acercamiento a la comprensión que tienen mujeres de las nuevas generaciones sobre el trabajo, para ofrecer elementos para que las organizaciones asuman el reto de atraer y retener el mejor talento humano, estableciendo acciones que fortalezcan experiencias laborales desafiantes y satisfactorias, y que faciliten el desarrollo personal y profesional de las mujeres en función de los propósitos compartidos en los espacios que habitan.

OBJETIVOS

Objetivo general

Comparar los significados del trabajo en mujeres colombianas en edades entre los 18 y 28 años, empleadas en el sector TI y salud, con el propósito de comprender las nuevas generaciones y su relación con el mundo del trabajo.

Objetivos específicos

1. Explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector TI.
2. Explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector salud.
3. Identificar variables sociodemográficas que inciden en los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector TI y el sector salud.
4. Indagar sobre los aspectos que incidieron en la elección de carrera en mujeres colombianas empleadas en el sector TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años.
5. Comparar los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas empleadas en el sector TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años.

JUSTIFICACIÓN

Desde la experiencia laboral de los investigadores del presente estudio, la cual ha girado en torno a las prácticas de Gestión Humana, surge un interés en comprender lo que significa el trabajo para las personas que integran los contextos laborales, especialmente en los jóvenes que ingresan al mundo productivo en el rol de empleados.

Algunos antecedentes en la investigación sobre el trabajo en las nuevas generaciones dan cuenta de que es una categoría estudiada con gran interés, situando el foco del mundo académico en la comprensión del fenómeno del trabajo en los jóvenes. Sin embargo, no son muchos los que centran su mirada en la identificación de los significados que para la mujer joven tiene el trabajo en contextos particulares como es el mundo laboral en TI y en salud.

Las empresas en exploración de la reducción de la rotación o pérdida del talento han buscado alternativas desde la compensación salarial y emocional, todas ellas muy creativas e innovadoras, pero no suficientes.

Estudiar desde el interés de las personas en desarrollar una carrera en un mercado joven entre los 18 y 28 años, enfocado en mujeres, puede ser una alternativa no revisada para diseñar modelos de selección y retención, vistos desde crear interés y romper estigmas que cierren brechas profesionales, entre aquellas carreras que escogen los jóvenes.

El crecimiento del sector TI, que demanda cada vez más profesionales calificados en áreas de la informática y las tecnologías, es una preocupación para la Gestión Humana. Conociendo los datos y las tendencias en el sector, se encuentra la evidente falta de participación laboral de las mujeres, lo que lleva a que los autores de este trabajo se cuestionen por los significados que le dan las mujeres al trabajo y a la elección de su carrera universitaria.

Muy al contrario del sector TI, en Colombia, el sector de la salud es altamente ocupado por mujeres. Sin embargo, ambos sectores presentan altas tasas de rotación, así, en el sector TI se relacionan con la alta demanda y baja oferta de profesionales; y en el sector salud se debe más a la precariedad de los contratos laborales y a los altos índices de estrés en el trabajo.

Con ello se espera analizar un grupo de mujeres trabajadoras en cada sector, en el core o en la operatividad de estos; y entender, de alguna manera, el significado de su trabajo y la razón de la elección laboral.

MARCO TEÓRICO

Concepto del trabajo y su construcción histórica

Comprender los significados que tienen las mujeres acerca del trabajo, en especial las jóvenes empleadas en las industrias de TI y de salud, conlleva a que se tome como categoría central de estudio el concepto de trabajo, el cual tiene un desarrollo histórico y epistemológico que ha incidido en su concepción actual.

Pero de manera práctica y haciendo un acercamiento al concepto, cabe hacer la pregunta: ¿Qué es el trabajo? En general, se puede entender como la capacidad que ha tenido el ser humano para aprovechar la naturaleza, transformarla y alcanzar sus propósitos de supervivencia y superación. Sin embargo, desde un rastreo teórico, a lo largo del tiempo, el concepto ha tenido transformaciones debido a los cambios políticos, económicos, tecnológicos, religiosos y culturales que inciden en el pensamiento de investigadores y teóricos del tema.

Romero (2015, citando a Blanch, 1996; y a Meda, 2007) describe que, en la historia de la humanidad se identifican momentos donde el trabajo muta de significado; por ejemplo, en la tradición grecorromana se reconocía como una actividad de esclavos en la cual tenían en su hacer actividades pesadas que se alejaban del campo intelectual o la guerra, la cual era exclusiva para los privilegiados (Blanch, 1996). Al caer el Imperio romano, la forma de ver el trabajo cambia en la tradición judeocristiana, donde es concebido desde dos enfoques: como castigo por desobedecer el mandato de Dios y como una forma de agradarle y entrar en comunión con los otros (Meda, 2007). Desde esta perspectiva, Romero (2017) afirma que "se sufre al trabajar, pero este sufrimiento se convierte en condición de salvación: El trabajo dignifica al hombre. Por tanto, la condición de dignidad hace que el trabajar se convierta en una obligación para poder alcanzarla" (p. 122). Más adelante, en la Edad Media, se daba continuidad a la concepción del trabajo como algo degradante y nada honroso, donde la forma de salir de actividades maltratantes era poseyendo tierras que garantizaran la libertad de las personas.

Esta visión cambiaría al entrar la Edad Moderna, donde empieza a representarse desde un rol más protagónico para el ser humano, en el cual, aspectos de la economía cobran importancia y, por ende, se empieza a entender al trabajador desde una concepción más humana; esto permite situar al trabajo "como la actividad propicia para la socialización y formación de identidades tanto

colectiva como individual" (Romero, 2017, p. 122). Uno de los principales pensadores de la modernidad es Marx (1867-1968), quien, citado por Da Rosa et al. (2010), desde su teoría del materialismo histórico, explica que su pensamiento se basa en entender la actividad laboral en el ser humano como una función transformadora a partir de la comprensión de sus necesidades. Así, entra en relación estrecha con la naturaleza para transformarla y, a su vez, ser transformado por ella, estableciéndose una relación singular y colectiva (p. 176).

Por lo anterior, se puede señalar que la concepción del trabajo deja ser una relación bidireccional entre la función y quien lo desarrolla. Así lo señala Romero (2017, citando a Arendt, 2005): "Desde una postura sociológica, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en la cual lo debe hacer" (p. 121).

Blanch (2003, citado por Da Rosa et al., 2017) propone una definición con pretensión de tener cobertura a las explicaciones específicas sobre casos particulares al concebir que: "el trabajo es una actividad social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva" (p. 177). Esta definición sugiere que el trabajo va más allá de prácticas en función de la supervivencia, otorgando a las acciones laborales la connotación socializadora y creadora en donde las personas se implican, participan, proponen y generan valor.

Siguiendo el rastro en la línea histórica del concepto, se encuentra en el modelo fordista un nuevo significado: el de empleo. Este modelo promovía la máxima productividad, característico de la sociedad capitalista, en el cual el trabajo representaba capacidad adquisitiva, la búsqueda de estabilidad y ser parte de un colectivo con status social, todo generado por la remuneración recibida por la actividad realizada (Romero, 2015).

Si bien el capitalismo y el modelo fordista marcaron una historia llena de éxitos tanto a nivel político, económico y social, a finales de los años setenta se empieza a evidenciar un cambio en la forma de considerar el trabajo, pues amplía la mirada reduccionista de ser tratado como mero intercambio instrumental, y al ser una actividad hecha por seres humanos se le atribuye sentidos subjetivos como satisfacción por el hacer. Dicho por Blanch (1996; 2003): "El trabajo constituye un factor estructural del sistema industrial y estructurante del sentido común, al igual que de la vida cotidiana" (citado por Romero, 2015, p. 46).

En los años ochenta se fortalece la concepción de que el trabajo y el empleo dan sentido de vida a las personas. Estudios desarrollados sobre el tema, como los asociados al proyecto Meaning

of Work (MOW), buscan explorar y comprender la relación que tienen los seres humanos y el trabajo, además de ver cómo este último da significado a la vida de las personas. En estos se identifican el fenómeno y lo describen a través del análisis de diferentes dimensiones: la centralidad del trabajo, las normas societales sobre el trabajar, las metas laborales, los resultados valorados del trabajo y la identificación con el rol laboral (MOW, 1987).

En este punto entra en escena el significado en el trabajo como elemento central de las investigaciones del MOW (1987). Sin embargo, para profundizar en sus postulados y en las dimensiones que hacen parte central del presente estudio, se hará una pausa para ir más allá del significado como concepto y buscar desde diferentes enfoques teóricos su concepción.

Nociones del concepto de significado

Para el presente estudio, el enfoque del marco teórico se centró en entender el concepto de trabajo y su desarrollo histórico, al igual que comprender el significado desde las diferentes nociones teóricas y postulados, para luego focalizar la atención en la comprensión de las dimensiones del MOW (1987), ya que estas permiten categorizar preguntas que se desarrollaron en las la entrevistas hechas a las personas objeto de estudio, considerando que para cumplir los propósitos de la investigación podría ser más práctico este camino para la interpretación de resultados.

No obstante, para argumentar el concepto de significado y asociarlo al del significado del trabajo, se hace necesario intentar comprender algunos de los postulados de autores que han estudiado el concepto y cómo, desde las nociones de conocimiento que representan, intentan dar cuenta de lo que es el significado.

Noción de significado desde la psicología

Comprender los significados del trabajo para el ser humano implica profundizar en el concepto propiamente dicho del significado, es así que se toma como punto de partida los postulados de Lev Semionovich Vygotsky a partir de los estudios de Arcila Mendoza et al. (2010).

Para Vygotsky (1960), el origen de los significados se da en las interacciones y conexiones que las personas establecen a partir de los signos, los cuales cumplen un rol primordial en la cultura, pues parten de la comprensión subjetiva que hacen los otros, lo cual influye en ellos para

luego atravesar al sujeto que lo experimenta y se apropia de ellos (Arcila et al., 2010). En ese sentido, se deben comprender los significados desde un enfoque histórico y cultural. "En conclusión, es posible plantear que en la propuesta teórica de Vygotsky existe una interacción constante entre los tres dominios genéticos: filogénesis, ontogénesis y cultura" (Mendoza et al., 2010, p. 41).

Arcila et al. (2010) manifiestan que Vygotsky entiende el desarrollo de los significados como la construcción de representaciones por medio del uso de los signos y que, a nivel cultural, estarían anclados a la reproducción e intercambio por medio del lenguaje. Esto permite suponer que una vez se interiorizan los signos, estos moldean y definen los significados y, a su vez, movilizan el comportamiento del hombre. Podría decirse, en palabras de Arcila et al. (2010), que "Vygotsky propone el enfoque histórico cultural, argumentando que es vital leer al ser humano inmerso en la cultura" (p. 45), esto en función de la construcción que hace el individuo que se integra en la sociedad de los significados.

Otro autor como Jerome Bruner (1998, citado por Arcila et al., 2010) está de acuerdo con los postulados de Vygotsky al conceptualizar la construcción del significado como la negociación entre la cultura en la que se encuentra el sujeto y sus funciones psicológicas superiores; es así que ese mundo externo, en la medida que es vivenciado por la persona, transforma el mundo interno del sujeto a partir de su relación con el lenguaje. Esta definición dinamiza los significados, ya que no se dan de manera estática, sino que cambian la subjetividad en la medida en que el contexto se transforma (p. 47).

Finalmente, Arcila et al. (2010) concluyen que tanto para Vygotzky como para Bruner "el lenguaje transforma al hombre y, en esta medida, a su contexto" (p. 46).

Noción de significado desde la lingüística

Comprender la noción de significado desde la lingüística implica abordar los postulados de Ferdinand De Saussure y su concepción del lenguaje, quien, según García (2017), "concibió y describió la lengua como un bien de la colectividad, un producto social, un tesoro depositado por la práctica del habla en los sujetos que pertenecen a una misma comunidad, un sistema gramatical virtualmente existente en cada cerebro, o, más exactamente, en los cerebros de un conjunto de individuos" (p. 44).

Recordando a Vygotzky y a Bruner, quienes dan valor al lenguaje como configurador de los significados en las personas, la relación con la teoría del signo propuesto por De Saussure da un lugar central a este, entendiendo que el signo termina siendo la relación entre significado y significante; es así como el significante no solo se refiere a los sonidos, letras o a la palabra hablada, sino que hace relación a la imagen mental que lo representa. Por su parte, el significado hace alusión al referente por el cual se crea el concepto y la representación que las personas se hacen de la imagen acústica que escuchan o reciben, en últimas lo que da significado al significante (García, 2017, pp. 39).

Las nociones saussureanas de significado y significante permiten comprender cómo a través del lenguaje se estructura y da cuenta un concepto o un signo, algo que se asocia a la consolidación de una imagen que, al externalizarse, puede ser compartida entre personas. Esto permite dilucidar las formas en que las personas dan cuenta de su mundo interno y del significado de las cosas, algo así como darle voz al pensamiento y hacerlo entender.

Noción de significado desde el psicoanálisis

Para intentar definir el concepto de significado desde el psicoanálisis, se dará continuidad a la teorización de Saussure abordada anteriormente, ya que Lacan usa su concepción del significado sobre el significante (como fórmula lingüística) para aplicarlas al psicoanálisis. Lacan ubica significante sobre significado, invirtiendo el orden de Saussure, mostrando que para los psicoanalistas es el significante y la cadena que se forma lo que organiza el síntoma y le da su significado, el cual nace del sujeto, que por medio del lenguaje habla del síntoma y en su interpretación lo ordena y le da sentido (Schutt, 2013, p. 110).

Rosen y Bedó (1970) afirman que el significado es un concepto ambiguo, donde la mayoría de las definiciones se centran en afirmaciones que terminan siendo circulares y poco esclarecedoras. Es por eso que estos autores consideran, desde una definición semántica, que "significado es la relación recíproca entre el símbolo y lo simbolizado o, en términos más simples (cuando las palabras son los símbolos), la evocabilidad mutua de nombre y sentido" (p. 4).

Por otro lado, Rosen y Bedó (1970), buscando profundizar en la definición de significado más allá de la visión semántica, expresan que:

> Si el "significado" del "significado" es tomado como la evocabilidad mutua de palabras y cosas, una definición más sofisticada de significado sería la de reciprocidad de los procesos de codificación-descodificación. La codificación es básicamente la evocación del símbolo verbal por su referente señal y signo, mientras que la descodificación es esencialmente la evocación de fenómenos señales y signos por símbolos verbales. Este proceso recíproco es interpersonal cuando tiene lugar entre interlocutores e intrapsíquico cuando toma la forma del "lenguaje interno". (p. 4)

Si bien el concepto de significado no se define propiamente desde una explicación general y estandarizada, por la relación del concepto con el ejercicio del psicoanálisis, tanto Lacan como posteriores psicoanalistas lo aplican desde su uso para explorar, interpretar y resolver lo que ocurre en la psique de una persona, comprendiendo sus síntomas, conflictos y contenidos inconscientes, y cómo estos terminan influyendo en su comportamiento.

Noción de significado desde la sociología

Desde los postulados de la sociología y tal como lo expresa Andrade (2002) "conocer cuáles son y cómo se construyen significados en relación con objetos sociales, es importante para la comprensión de las prácticas sociales que realizan los individuos" (p. 223). Esto permite comprender que el estudio de los significados es central desde la sociología, pues posibilita el entendimiento de cómo los comportamientos de las personas, en su individualidad, inciden en los comportamientos colectivos.

Andrade (2002) toma como referencia a Gadamer (1975), quien cita al filósofo, historiador y sociólogo alemán Wilhelm Dilthey (1910), para quien el significado "no es un concepto lógico, sino que se entiende como expresión de la vida. La vida misma, esta temporalidad en constante fluir, está referida a la configuración de unidades de significado duraderas. La vida misma se autointerpreta. Tiene estructura hermenéutica" (p. 223). En este sentido, para Dilthey, la relación de significados en la comprensión de los procesos sociales entra en armonía con el momento histórico en que se viven. De esta manera, aplica el concepto de significado en la esfera de la realidad, partiendo del individuo y externalizándolo hacia los demás.

Dilthey (1910, citado por Andrade, 2002) expresa que:

> En la medida en que en la historia se presentan conexiones empleamos sencillamente el concepto de "significado". Se trata de aplicar el concepto de significado en toda la libertad

> de la realidad. Allí donde ha transcurrido vida y es comprendida, tenemos historia. Y allí donde hay historia hay significado en toda su variedad. Tenemos significado cuando un individuo representa algo más amplio, lo concentra, por decirlo así, en sí mismo y lo hace más patente en su manifestación individual. (p. 223)

Otros sociólogos, como Herbert Blumer (1969), han focalizado su desarrollo teórico en el interaccionismo simbólico, el cual se centra en entender las formas en que las personas se relacionan entre sí por medio de símbolos y significados. Blumer define los símbolos como todos aquellos elementos que adquieren significados cuando se comparten en sociedad, pudiendo ser palabras, gestos o todo aquello que al ser interpretado dan significados entre las personas que los comparten (Gadea, 2018, p. 45). Es así como Blumer, con el interaccionismo simbólico, plantea que el entender la vida en grupo y sus interacciones genera un contexto simbólico donde las respuestas que se generan en dichas relaciones cobran significado en las interpretaciones que cada integrante realiza (Gadea, 2018, p. 45).

Gadea (2018) profundiza en los postulados de Blumer entendiendo la importancia que los símbolos tienen en la cultura y cómo estos constituyen la base en donde se instala la interacción social. También reconoce que no todos son universales ni tampoco objetivos; de esta manera, entiende que los significados son individuales y se interpretan desde la subjetividad, pues finalmente es el sujeto, en su singularidad, quien capta los símbolos y los interpreta de acuerdo a la experiencia personal. Es así como una manifestación de la realidad o una representación simbólica puede ser interpretada de manera diferente según la mirada particular de quien sea el receptor (p. 51).

Se hace importante señalar que en la interpretación colectiva que ocurre en la suma de las interpretaciones individuales se generan marcos de referencia que dan cuenta de un orden simbólico que termina siendo un producto de la interacción entre personas, lo que al final trae como resultado la constitución de un sistema de significados sociales preexistentes. Esto permite ubicar a los individuos inmersos en formas sociales diversas como la empresa, la familia, las instituciones y las organizaciones en general, que cumplen con el objetivo de conducir comportamientos sociales, permitiendo que, en ocasiones, la autonomía del pensamiento dé cuenta de experiencias vividas sin la influencia directa del orden preconstituido (Gadea, 2018, p. 51).

Como conclusión general, haciendo un abordaje superficial del concepto de significado desde nociones teóricas como la psicología, la lingüística, el psicoanálisis y la sociología, se puede

identificar esa estrecha relación del significado con el signo y el símbolo; y, a su vez, comprender cómo el símbolo, al ser transmitido por el lenguaje, cobra valor al ser interpretado en la cultura donde está inserto y en la interacción social que da significado a la experiencia. Además, se puede agregar que, aunque parte de la experiencia individual y subjetiva, este termina configurando elementos colectivos que pueden ser materia de interpretación en las culturas donde se instalan los símbolos, signos, significantes y sindicados.

Comprensión del significado del trabajo

Partiendo de lo anterior, y dejando esbozado la concepción de significado desde diferentes nociones del conocimiento, se continúa profundizando en el concepto de trabajo, de ahí que se tome, inicialmente, lo definido por Corredor, Páramo y Orejuela (2017), quienes citan a Del Carpio et al. (2014) y a Ruiz Quintanilla (1991) proponiendo que:

> El significado del trabajo es entendido como el conjunto de creencias y valores que se relacionan con el trabajo, los cuales desarrollan las personas y los grupos, influidos por diversas instituciones sociales, este conjunto de creencias y valores está sujeto a las modificaciones por cambios en las representaciones y experiencias laborales y personales que viven estas personas y grupos mencionados. (p. 25)

Esta definición plantea que, para dar una explicación de lo que significa el trabajo para las personas, estas no se pueden alejar del contexto donde interactúan, pues, tal como se identifica en el apartado de nociones del significado, ese conjunto de creencias no solo está influenciado por el espacio y el tiempo que se habita, sino también por lo que ha vivenciado en el pasado, con las relaciones que se han establecido y con sus formas de comprender el trabajo.

Otros autores plantean que el significado del trabajo se da en la interpretación de lo que han sido las experiencias en contextos laborales, ratificando, igualmente, la concepción de que se da en la interacción social. Finalmente, termina siendo un constructo producido por individuos que, a partir de la realidad que han vivido −su cultura, el país o región que habitan, el momento histórico y la época−, termina dando un sentido, influenciado, a su vez, por la propia experiencia que entra en relación con variables externas y en la relación con el otro (Porras & Parra, 2018, p. 25).

Bendassolli y Gondim (2014), citados por Obispo y Rentería (2020), afirman que los significados, al ser una producción histórica y social, entrelazados con la construcción cultural y los procesos de socialización, tienden a ser estables y objetivos, por lo cual, se puede interpretar que son perdurables en el tiempo. Es por eso que establecen una diferencia entre el sentido y el significado del trabajo, argumentando que el sentido se da en la forma en como son introyectados y apropiados de manera individual los significados; es decir, que los significados son construcciones colectivas y los sentidos se viven de manera singular (p. 346).

Finalmente, tomando como base los anteriores argumentos, se hace pertinente citar a Salanova et al. (1996), quienes concluyen una definición del significado del trabajo de manera integrativa y coherente:

> En síntesis, cabe definir el significado del trabajo como un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo, que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de un conjunto de cogniciones flexible y sujeto a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales (p. 49).

Por lo anterior, en la presente investigación se toman los significados como una construcción que se desarrolla en la relación con el otro, y en la que se parte del sentido individual que incluye elementos de la personalidad, de las emociones y de las percepciones sobre el fenómeno. Pero para propósitos de análisis e interpretación de resultados, nos centraremos en las dimensiones evaluadas en el MOW, que, si bien se han trabajado históricamente en el mundo de la investigación sobre significados del trabajo, facilita su aplicación en un contexto particular como el sector de TI y salud, y en mujeres jóvenes que integran la fuerza laboral.

El MOW y sus dimensiones sobre el significado del trabajo

Los investigadores del MOW (1987), en su interés por conocer qué se entiende por trabajar, lograron, en su estudio desarrollado entre más de quince mil personas en ocho países de tres continentes (Europa, Asia y América), definir el trabajo como un constructo psicológico, multidimensional y dinámico que da relevancia a las experiencias y creencias de las personas que hacen parte de las interacciones en los contextos laborales (Romero, 2015, p. 71).

Entonces, si el trabajo es una construcción psicológica, es pertinente reconocer que el significado del trabajo, como un constructo dinámico, no se configura para permanecer estático en

el tiempo; todo lo contrario, se va modificando y reconfigurando a partir de las experiencias que cada individuo vive de manera interna, por el valor que otorga a las vivencias, y en la interacción con el ambiente en que se desenvuelve. En otras palabras, los cambios en los contextos laborales y la interpretación de cómo se viven y sienten pueden generar cambios en el significado del trabajo. Pero no solo hay transformaciones a causa del momento histórico de la experiencia, en la construcción de significado también influyen diversas variables determinantes como las diferencias poblacionales por la Nación o ciudad donde vive, la edad y el sexo, el trabajo desarrollado o la elección voluntaria de la ocupación, entre otras (Salanova et al., 1996, p. 48).

Desde el MOW, definir significado del trabajo tiene como condición la multidimensionalidad. Es así como, a continuación, se profundiza en cada dimensión teorizada en la investigación, las cuales son el eje central para analizar los resultados del presente estudio.

La centralidad del trabajo

La centralidad del trabajo es entendida como el conjunto de esas creencias que tienen las personas respecto al trabajo, ya sea por identificación con este o por la preferencia u orientación hacia la realización de una actividad. En pocas palabras, se refiere a la valoración subjetiva que se le da a la función vital de trabajar (Amador et al., 2019).

La definición emanada en el MOW (1987) concibe la centralidad del trabajo como "una creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de una persona y como el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado el tiempo" (Salanova et al., 1996, p. 50). Esta creencia no está determinada por los motivos por los cuales es importante para las personas, sino que se asocian directamente a la vivencia y a la manera que esta es valorada en un momento dado. De allí que los investigadores del MOW (1987) distinguen dos tipos de centralidad de acuerdo al grado de importancia:

La centralidad absoluta del trabajo, asociada a la importancia que se le da al trabajar, la cual tiene un valor global sobre la vida y, generalmente, su significado se estructura en la socialización generada desde edades tempranas. Se refiere a qué tan importante es el trabajo para las personas (Salanova et al., 1996, p. 50).

La centralidad relativa del trabajo, por su parte, trata de la importancia que le dan las personas al trabajo en relación a otras esferas de la vida, como el tiempo libre, la familia, la religión

y otras de carácter personal. Reconocen que entender la importancia que le dan al trabajo en comparación con otras áreas implica que la valoración tome como criterio aquello que genera satisfacción en ellas, por lo cual, determinar si el trabajo es placentero hará que su implicación sea mayor en la vida y, por lo tanto, central; mientras que, si no lo es, se toma como una actividad instrumental, es decir, como medio para conseguir otras cosas que pueden dar satisfacción (Salanova et al., 1996, p. 50).

Mientras que en la absoluta se tiene un componente evaluativo de la importancia del trabajo en términos generales, en la relativa, su naturaleza es comparativa, ya que implica que se ponga sobre la balanza otros aspectos relevantes para la vida de las personas. Según los autores del MOW (1987), "la combinación de las dos representaciones provee una conceptualización más completa del constructo de centralidad del trabajo como creencia general del valor de trabajar en la vida de uno" (Salanova et al., 1996, p. 50).

Las normas societales y creencias sobre el trabajo

Son aquellas entendidas como los deberes y los derechos que dan orientación a la forma en cómo la organización y la sociedad, con sus integrantes, ejercen las actividades en contextos laborales (Romero, 2015). Reflejan las valoraciones que el individuo y la sociedad tienen sobre la justicia en el mundo laboral, proyectando valores y elementos culturales que pueden ir cambiando de acuerdo con las regiones, los contextos o las culturas en las que se esté inmerso. Se diferencian dos tipos de orientaciones normativas, basadas en el contrato social, según afirman Salanova, Gracia y Peiró (1996), cada una independiente: la obligaciones y deberes que tienen las personas hacia la sociedad, y las obligaciones y deberes de la sociedad hacia las personas. Es así que la persona puede estar alineado con la creencia de que el trabajo es un derecho y también considerarlo como un deber, aunque no implique que esté de acuerdo con su correspondencia (p. 53).

Las *creencias del trabajo como obligación*, tomados por los autores del MOW, implican que se considere el trabajo como un deber a cumplir por cada individuo inmerso en la sociedad. En este sentido, el trabajo es algo bueno que aporta; mientras que el hecho de no trabajar es considerado como algo malo si se toma desde una vertiente moralista, ya que se encamina a considerar que todos los individuos deben hacer un aporte a la sociedad por medio de la labor que

se realiza, y quien no lo haga, está violentando los derechos y el desarrollo de los demás (Salanova et al., 1996, p. 53).

Las *creencias sobre el trabajo como derecho* parten del hecho de considerar el trabajo como un derecho individual, tal como se declara en los derechos universales, donde las organizaciones y la sociedad deben propiciar a las personas empleos justos, bien remunerados, donde su contenido tenga sentido y permita la formación y la preparación adecuadas para el rol que desempeñe en el mundo laboral (Salanova et al., 1996, p. 53).

Las metas laborales

Hace alusión a lo que las personas prefieren encontrar en el trabajo, y si bien es similar a la siguiente dimensión (resultados valorados del trabajo), en esta se hace especial énfasis en la importancia que tienen algunos aspectos que se esperan encontrar en el hecho de trabajar y no directamente asociados al lugar donde se trabaja. Citando a Wilpert y Ruiz (1988), Salanova, García y Peiró (1996) "definen esta dimensión como un componente motivacional que hace referencia a las razones más básicas o fundamentales para trabajar" (p. 56).

Se orientan a los motivos o razones que tienen las personas para trabajar, asociándose a las creencias o percepciones personales que se desarrollan en la relación con el contexto que se habita, donde se construye la finalidad laboral. Desde la concepción del MOW (1987), estas metas dejan ver la importancia que le asignan las personas al acto de trabajar desde aspectos psicológicos y contextuales (Romero, 2015).

Metas laborales desde aspectos psicológicos. En esta categoría se encuentran el desarrollo de competencias o habilidades en el trabajo, nivel de autonomía e independencia, diversidad de tareas, buenas relaciones personales, autorrealización. Se caracterizan por ser aspectos intrínsecos del ser humano (Romero, 2015, p. 72).

Metas laborales desde aspectos contextuales. En esta categoría se identifican aspectos económicos, oportunidades de promoción, condiciones contractuales, condiciones físicas del lugar de trabajo y horario laboral. Se consideran aspectos instrumentales y extrínsecos del ser humano (Romero, 2015, p. 72).

Los resultados valorados del trabajo

Mientras que la dimensión de las metas laborales se refiere a lo que las personas esperan encontrar en el trabajo, en los resultados valorados se permite identificar lo que las personas esperan encontrar en este, lo que esperan obtener al realizarlo; y, por eso, se asocian a la valoración del esfuerzo y del deber cumplido. Corresponden, además, a las expectativas que tiene el trabajador respecto del espacio donde desarrolla su actividad (Romero, 2015, p 73).

En el MOW (1987) se define esta dimensión como todo lo que el individuo espera alcanzar del trabajo, esos resultados que se valoran mucho más y que al ser comparado con otros da relevancia a su vida. Al final, se trata de todo aquello que el trabajo cumple en el individuo, las funciones que tiene para él y las necesidades que permite satisfacer. Visto desde los autores del MOW como "status-prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad o autoexpresividad" (Salanova et al., 1996, p. 56).

La identificación con el rol laboral

Se anclan al propósito que cada persona le otorga al trabajo, lo que permite que las percepciones se alineen con una finalidad trascendente, en donde se adquiere estatus, satisfacción y contacto con otros. Dicho de otra manera, "se refiere al nivel en que el individuo se identifica con ciertos componentes propios del trabajo o de los procesos que en él se presenta" (Romero, 2015, p. 72).

Esa identificación se da por medio de acciones, tareas o procesos que se realizan, influenciadas por la empresa u organización a la que se pertenece, y por la misión que se desarrolla. Acá es muy importante el grado de identificación que se tenga con la ocupación, si va en línea con la profesión que representa y si esta es desempeñada; en la medida en que esto ocurra, se esperaría que las personas se involucren de manera activa con sus responsabilidades, lo que traería consigo el incremento de los niveles de motivación, afectando positivamente el comportamiento laboral y, por ende, su desempeño (Romero, 2015, p. 73).

En este apartado, se ha logrado visualizar, desde las investigaciones del MOW (1987), cómo la teorización de su estudio da una visión histórica pero vigente de lo que implica el entender el significado del trabajo en los individuos y sociedades; es por eso que la multidimensionalidad

del cual hace uso para explicarlo pone de manifiesto que es una construcción dinámica y que se determina en la relación que el individuo tiene con este. Como lo manifiesta Romero (2015):

> El trabajo significa según la relación que se tenga con éste, incluyendo el lugar donde se realiza, las motivaciones, los valores, metas y demás aspectos que puedan ser considerados de manera personal, o enmarcada en un colectivo de trabajo. […] El trabajo desempeña un papel crucial en ayudar a los individuos a alcanzar y mantener su autoestima, el estado y el sentido del logro, […] se ubica de forma transversal en la vida de los individuos, configurando un tipo de orden y lógica para la propia vida, es decir como un campo estructurador de relaciones sociales y subjetividades. (p. 74)

El significado del trabajo en los jóvenes

Posterior a las investigaciones del MOW (1987), el estudio del concepto de trabajo se centró en identificar su significado para las personas, lo cual permitió enfocar la comprensión y el análisis en el ser humano y lo que representa para él. Romero (2017), tomando como base a diferentes autores, argumenta:

> Como variable para analizar, en el significado del trabajo, se encuentra la etapa del ciclo vital de los participantes. Se tiene en cuenta a los jóvenes que están próximos a ingresar al mercado laboral, dado que dicho fenómeno se presenta en estas edades. Los jóvenes que ingresan en el mercado laboral demuestran que son capaces de alcanzar sus metas, estructuran la vida, el trabajo se vuelve parte de la cotidianidad y son individuos útiles para la sociedad. (p. 78)

Para entender cómo se concibe el trabajo en las nuevas generaciones, armonizar una definición que sea incluyente, con unas acciones lógicas y cargadas de sentido para las personas que, desde los diferentes procesos de la gestión humana, viven el mundo laboral en las empresas.

Retomando la concepción de que el significado del trabajo en las personas está determinado por su ciclo vital, sería pertinente señalar que en los jóvenes existe un terreno donde se puede cultivar las bases de lo que será la construcción de significado laboral a largo plazo. Esas bases, en la etapa de desarrollo del joven, facilitarán, por medio de lo que será su elección profesional y ocupacional, instalar una visión de desarrollo que marque una definición optimista del trabajo en su historia.

Para el presente estudio, la población elegida fue mujeres empleadas o en condición laboral actual entre los 18 y 28 años. Estas edades se instalan en la edad del adulto joven, las cuales van aproximadamente entre los 16 y los 18 años, de acuerdo con la definición hecha por Obispo y Rentería (2020) citando a Arnett (2000). Por otro lado, de acuerdo con la Ley 1885 de 2018 de Colombia, se define al joven como: "Toda persona entre los 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía" (p. 1).

Frente a lo anterior, se hace también necesario abordar el concepto de *generación*, pues las edades en las que se instala el grupo poblacional objeto de estudio, aunque muestran una categorización como adultos jóvenes, no cubre todo lo que implica la construcción del yo a nivel personal y cultural. Es así que se hace indispensable comprender el concepto de generaciones y cómo esto influye en la construcción del significado en el trabajo. De esa manera, Corredor et al. (2017) citando a Marías (1949), definen el concepto de generación como la composición de un grupo de personas que están determinadas por edades similares, compuesta por un rango de fechas de nacimiento definidas y que comparten condiciones históricas, sociales y contextuales (p. 6). Asimismo, Corredor et al. (2017) toman como referencia a Leccardi & Feixa (2011), quienes citando a Mannheim (2011), resaltan que: "Lo que configura una generación no es compartir la fecha de nacimiento −la situación de la generación, que es algo «solamente potencial»−, sino esa parte del proceso histórico que los jóvenes de igual edad-clase comparten (la generación en sí)" (p. 6).

Por su parte, Maioli y Filipuzzi (2016) toman la definición hecha por Smola y Sutton (2002), quienes plantean que una generación no solo se refiere a un grupo de personas que comparten un rango de años de nacimiento, sino también momentos significativos, marcados por vivencias que pueden ser críticas en las etapas del desarrollo. Dichos momentos están atravesados por experiencias compartidas de trascendencia social e histórica, por lo que puede representar rasgos que estructuran la identidad colectiva por medio de la socialización y que los acompañarán a lo largo de la vida (Maioli & Filipuzzi, 2016, p. 90).

Por lo anterior, es de resaltar que, si bien se comparten características en los procesos de socialización generacional, las personas pueden estar sintonizadas, compartir creencias y pensamientos, pero no necesariamente tener vivencias idénticas o construir significados similares;

por lo que los modos de socialización determinan rasgos psicológicos similares entre integrantes de una misma generación, pero no serán del todo idénticos (Maioli & Filipuzzi, 2016, p. 90).

Teniendo un acercamiento al concepto de generaciones, se hace necesario enmarcar las edades de las mujeres que hacen parte del estudio, las cuales tienen como rango entre los 18 años, edad en la que en Colombia se adquiera la mayoría de edad y donde en general se ingresa al empleo formal por contrato laboral, y los 28 años, que según la definición consignada en la Ley 1885 de 2018, es la edad límite para clasificar en la población joven. Es así que se considera la generación Z o *centennial* como la que mejor describe la cohorte generacional de las personas objeto de este estudio.

No solo es determinante de la generación Z el rango de fechas de nacimiento (después de 1995 y hasta el 2010), también es un tema característico que los miembros de esta generación nacieron en un contexto 100 % globalizado, con habilidades y conocimientos en el uso de la tecnología, lo cual los habilita para asumir diferentes roles en el mundo laboral, por lo que se podría asumir que tienen mayor grado de productividad que las generaciones anteriores. Por su parte, la generación Z puede caracterizarse por la creatividad y la innovación, ya que el contexto globalizado le permite emprender con mayor confianza el movilizarse en diferentes contextos y lugares, gracias a la amplia conexión con el mundo y a las oportunidades que este ofrece; es por eso que las personas de esta generación pueden ser más independientes y en, cierto sentido, omitir el trabajo tradicional (Maioli & Filipuzzi, 2016, p. 91).

Si comprender los significados del trabajo en jóvenes implica reconocer el concepto de generación, también es necesario saber que los contextos laborales construyen relaciones que inciden en el fortalecimiento de identidad en las personas. De tal forma que este contexto de socialización secundaria posibilita la reestructuración y la reconfiguración del significado del trabajo de manera constante. Esto se diferencia del contexto de la socialización primaria, ya que en ella se genera la configuración y preparación inicial para el trabajo (Romero, 2017, p. 75).

Finalmente, se puede identificar que la relación del concepto trabajo con el ser humano trae consigo una representación estructurante en la definición de la sociedad, la cultura y los factores de desarrollo individual. Así, "la experiencia de trabajar no solo influencia al significado del trabajo al inicio de la etapa laboral sino también en el transcurso hasta su final, comúnmente considerado en la jubilación" (Romero, 2017, p. 127).

El significado del trabajo en las mujeres

Aunque el rol de la mujer en el trabajo ha venido en aumento en las últimas décadas, en especial su participación en el mercado laboral, este sigue presentando un desbalance con relación a la participación de los hombres. Aspectos como el acceso al empleo formal, la disparidad en la remuneración, el acceso limitado a cargos de dirección e incluso el poco número de mujeres empresarias, sigue siendo el panorama normal en América Latina, en especial en un país como Colombia, lo que termina incidiendo en la construcción del significado que tiene el trabajo para ellas (Avolio & Di Laura, 2017, p. 59). Si bien el objetivo de este marco teórico no consiste en profundizar en temas de equidad de género, pues implicaría una orientación investigativa distinta y la pregunta debería cambiar, es importante reconocer la existencia de brechas que limitan el desarrollo profesional y ocupacional en el trabajo, en especial con relación al empleo formal para las mujeres.

No se pretende definir desde este marco teórico lo que significa para las mujeres el trabajo, específicamente en jóvenes entre los 18 y 28 años, pero es necesario pensar en las formas como se ha configurado tradicionalmente su relación en este aspecto de la vida. Entonces, la definición de los significados del trabajo, como se ha anunciado anteriormente, puede concebirse desde la multidimensionalidad: según el grupo profesional u ocupacional, el estrato socioeconómico, el país de residencia, la religión que se profesa y el hecho mismo de ser mujer. Estas características harán que la definición sea cambiante y que se estructure de forma particular (Guadarrama, 2008, pp. 338-339).

Ahora bien, Guadarrama (2008) plantea que dependiendo del contexto vital, la mujer puede tener mayores o menores dificultades para ingresar al mercado laboral. Así, mientras las mujeres pobres que no accedieron a la educación superior ven mucho más reducidas las posibilidades de hacer parte del mundo laboral formal, aquellas que tienen mayor escolaridad y menores implicaciones en el hogar logran emplearse con más facilidad. Estas diferencias también pueden determinar los motivos por los que ingresan al mundo laboral:

> Las mujeres de clase media con más escolaridad y menor carga familiar lo hacen (trabajar) con mayor frecuencia que las de menores recursos económicos; no sólo porque tienen mejores condiciones, sino también porque han decidido hacer prevalecer sus propios deseos y necesidades de realización por encima de las funciones asignadas a su rol familiar. En el

> caso de las mujeres pobres, la necesidad económica es desde luego un factor material que las empuja al mercado de trabajo. (p. 329)

Independiente de los motivantes que lleven a la mujer a trabajar, es una tendencia que deban enfrentar mayores obstáculos asociados, generalmente, a prejuicios dentro y fuera de la familia. Citando a Murillo (2006), Guadarrama (2008) plantea el concepto de domesticidad como "aquella disposición de las mujeres para aplazar sus propios deseos en función de las demandas o apetencias de los demás" (p. 329).

Es interesante analizar cómo, aunque para muchas mujeres el trabajar sea un acto de necesidad y un medio instrumental para adquirir bienes y servicios que den equilibrio a la vida familiar, las dificultades que enfrentan pasan a un segundo plano, y muchas logran dar significado a lo que hacen, encontrando satisfacción al salir de los espacios del hogar y permitiendo que el trabajo se convierta en un escenario para resignificar la autoestima y un medio para lograr la independencia económica y la autonomía emocional (Guadarrama, 2008, p. 329).

Finalmente, el significado del trabajo es un concepto dinámico que se reestructura en la mujer (y en el hombre también) de manera constante. Esto se da en la medida en que las experiencias moldean las identidades profesionales y ocupacionales, sobre todo en los tiempos de la globalización, el desarrollo tecnológico, la revolución del conocimiento, el trabajo flexible, entre otros, como factores que influyen en las formas de vivir el trabajo. Igualmente se da bajo la influencia de los colectivos, permitiendo configurar significados compartidos a través de creencias y comportamientos (Guadarrama, 2008, pp. 331-332).

El sector TI y el sector salud

Explorar el significado del trabajo en mujeres jóvenes activas en el mundo laboral implica ubicarlas en un contexto laboral determinado regido por dinámicas productivas que hacen que su participación se viva de manera particular y especial. Es por eso que al elegir el sector TI y salud significa ver a la mujer como una profesional y empleada en dos sectores que se comportan distintos ante su presencia, ya que mientras en el sector salud existe alta prevalencia de mujeres profesionales, siendo altamente demandadas, en el sector TI, especialmente en la operación del negocio, su presencia es inferior en roles de ingeniería, ya que tiende a ser un rol profesional más masculinizado y poco apetecido por las mujeres.

Para profundizar en ambo sectores productivos, se hará una breve síntesis de características que los representan. Se aclara que en el caso del sector TI se toma como base temática la industria del desarrollo de *software*, ya que el hablar de las tecnologías de la información es un contexto muy amplio con variedad de roles y funciones productivas. Por otro lado, en el caso del sector salud se centra la síntesis en comprender el trabajo en los servicios asistenciales, representados en los centros médicos hospitalarios, teniendo en cuenta que hablar de salud implica también un universo amplio de opciones de desempeño ocupacional.

Sector TI - Industria del software

Representa un cambio de paradigma económico que llevó al mundo a encontrar una nueva revolución productiva a nivel industrial, rompiendo con los modelos más tradicionales del trabajo centrados en la producción en masa, en especial en sectores como el automotriz, el petrolero, el agrícola, entre otros. Durante los años noventa, la economía vio nacer una nueva forma de trabajo centrado en las computadoras y en la conexión a internet, el cual inauguraba posibilidades de expandir los negocios para llegar a más mercados potenciales a lo largo del mundo. Esto representó una nueva visión de la economía y, en especial, la economía del conocimiento (Mochi, 2004, pp. 46-47).

Así, un sistema de *software*, tomando como base la definición citada en Jacobson (2000) por Orozco (2022), es "la descripción escrita por desarrolladores que se puede leer y comprender en un compilador, conformada a su vez por subsistemas llamados clases, artefactos, diagramas de interacción y de estados" (p. 18). A su vez, el desarrollo de *software* es un proceso que implica la interacción de diversos usuarios o roles profesionales con las herramientas técnicas para el trabajo, ya sean las metodologías de trabajo, el *hardware* o el *software* con el que se diseña y desarrolla o programa. Dicho proceso tiene un ciclo de vida que, aunque no es lineal y tampoco aplique en todos los proyectos, evidencia la evolución del producto o servicio a entregar. Citando nuevamente a Orozco (2022), quien afirma que Enríquez (2017) reconoce en dicho ciclo de desarrollo de *software* fases específicas para alcanzar el producto, se dice lo siguiente:

> El ciclo de vida está compuesto por las siguientes fases, análisis, diseño, codificación, pruebas e implementación, estas fases pueden ejecutarse múltiples veces a lo largo del proyecto y cumplen también una serie de funciones como, ordenar del proceso de software,

tener criterios claros entre cada fase, describir actividades y tener un esquema de trabajo. (p. 18)

Por lo anterior, hablar del trabajo basado en el desarrollo de *software* dentro del sector TI implica que los procesos y procedimientos tradicionales, representados en las industrias de manufactura o en el trabajo material y físico, sean distintos en las formas de administrarse y gestionarse, partiendo de la base de que al no ser material sino cognitivo implica el uso de la reflexión, el pensamiento y la creatividad, y no el esfuerzo físico, característico en economías más tradicionales de producción. Esto configura formas distintas de vivir el mundo del trabajo, ubicando a la persona poseedora del conocimiento en el centro, siendo valorado por su talento y su capacidad de relacionarse con otros y con las herramientas (Rodríguez et al., 2008, pp. 44-46).

La industria del *software* es una de las más prometedoras, la cual permite que el crecimiento a nivel mundial atraiga a muchos nuevos profesionales que integren la fuerza laboral representada en capital de conocimiento. De allí que comprender el trabajo cognitivo, en este sector económico, facilita la identificación de una redefinición del significado del trabajo, del cual las mujeres jóvenes pueden dar cuenta de nuevas formas de interacción con el mundo laboral.

Sector salud - Servicios asistenciales hospitalarios

Es una gran fuente de empleabilidad para las mujeres, pues, en algunos contextos, se relacionan las competencias del cuidado y de la asistencia como parte de las funciones que las mujeres deben cumplir en su rol social. Es de señalar que esta percepción se basa en la construcción cultural de muchos lugares del mundo, aunque existan cambios de paradigma generados por la inserción de las mujeres en el mundo laboral con roles más allá del servicio.

Los contextos físicos donde se desarrolla el trabajo en el sector salud, especialmente en los centros hospitalarios, normalmente se organizan de forma particular y presentan gran cantidad de peligros para la salud de las personas que realizan las actividades médicas y asistenciales; no solo son los peligros asociados al medio físico, son también a los riesgos asociados a la carga mental y emocional por el volumen de pacientes atendidos, por la precariedad de las condiciones laborales y por las largas jornadas laborales a las que están expuestos (Castro y Muñoz, 2012, pp. 485-486).

Por lo anterior, es posible que el significado del trabajo en el sector salud cambie en comparación con las personas que integran la fuerza laboral de TI, pues si bien los servicios en

salud se incrementan debido a la alta demanda, al igual que la industria del desarrollo de *software*, es claro que en el sector salud, en particular en Colombia, las condiciones laborales son más desfavorables; además, se vienen normalizando prácticas que inciden en la precarización del empleo como la tercerización, la flexibilidad en las jornadas de trabajo caracterizadas por la disponibilidad constante, los contratos inestables o a tiempo parcial, la falta de tiempo para atender asuntos personales y de descanso efectivo (NESCON, 2008, pp. 21-22).

Este recorrido teórico y conceptual permite ilustrar, desde una perspectiva antropológica, una de las categorías centrales de la investigación, como lo es el concepto de trabajo y su desarrollo a lo largo de la historia, para luego hacer un acercamiento al mundo del significado, y cómo, desde diferentes nociones teóricas, se concibe su definición conceptual. Con estos elementos se aborda propiamente dicho el significado del trabajo, por lo cual se centra la mirada en las dimensiones realizadas por el MOW (1987) como parte de sus resultados. Finalmente, al comprender el significado del trabajo en los jóvenes, y en especial para las mujeres, se centra la atención en los sectores productivos de TI y de Salud, ambos distintos, pero con retos similares en donde las mujeres se perciben de manera particular.

MÉTODO

Tipo de estudio

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo fenomenológico, ya que, como plantea Hernández (2014), "la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto" (p. 358). En este caso, explorar los significados que tienen las mujeres entre los 18 y 28 años que trabajan en el sector TI y salud. Asimismo, se define como de corte transversal y descriptivo, pues se recoge información en un solo periodo y que pretende describir significados del trabajo en el momento en que se realiza el estudio (Hernández, 2014, p. 154).

Participantes de la investigación

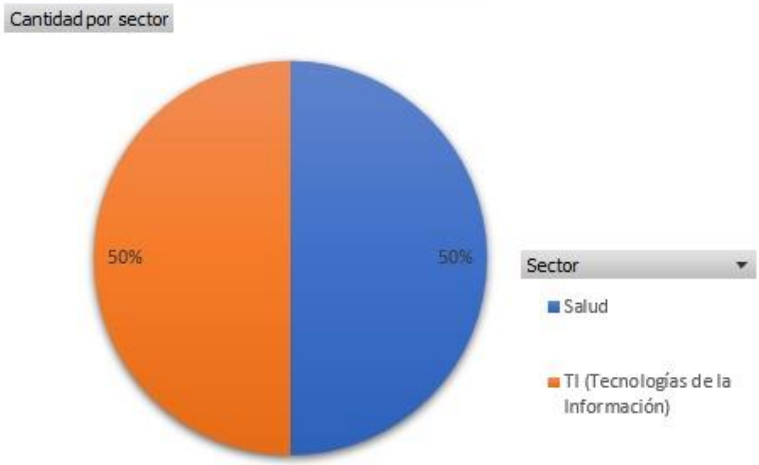
La muestra elegida es mixta, aplicando la muestra de casos tipo, ya que el objetivo fue explorar los significados dentro de un grupo poblacional específico (Hernández, 2014, p. 387); en este caso, mujeres empleadas en los sectores de TI y salud. Posteriormente, se compararon los significados del trabajo en cada grupo social. Esta estrategia se complementa con la muestra por conveniencia, estableciendo contacto con los casos disponibles según los grupos poblacionales seleccionados para el estudio (Hernández, 2014, p. 390).

Perfil sociodemográfico de las entrevistadas

Para el desarrollo de la investigación se tuvo contacto con 26 mujeres (16 del sector salud y 14 del sector TI), a las cuales se les compartió el formulario inicial. 20 personas lo contestaron, y de este grupo se logra la realización de la entrevista a 18 personas; con 2 personas no se logra concretar el espacio de conversación. A continuación, se presentan algunos datos sociodemográficos de las personas que participaron del estudio.

Gráfica 1. Sector laboral

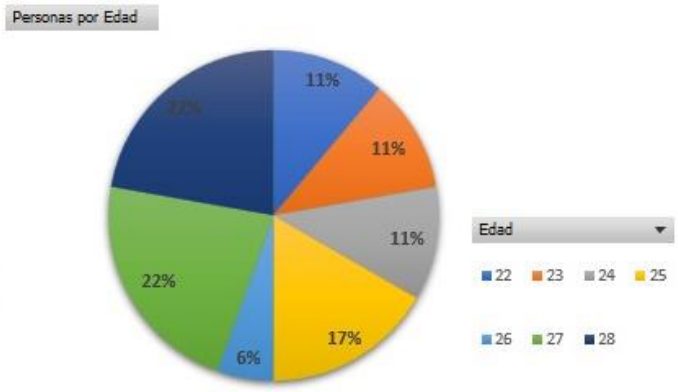
Sector Laboral	Cantidad por sector
Salud	9
TI (Tecnologías de la Información)	9
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Edad

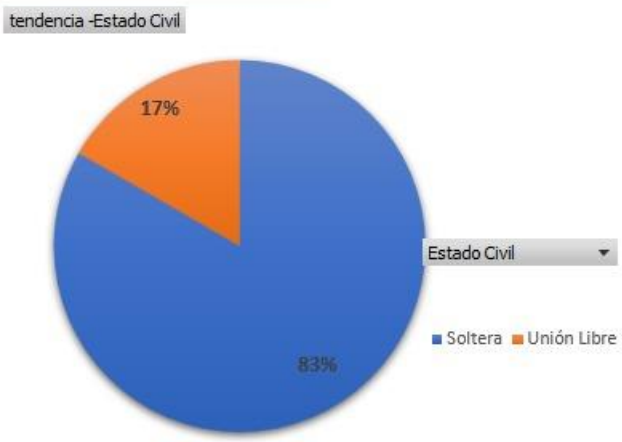
Edad	Personas por Edad
22	2
23	2
24	2
25	3
26	1
27	4
28	4
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Estado civil

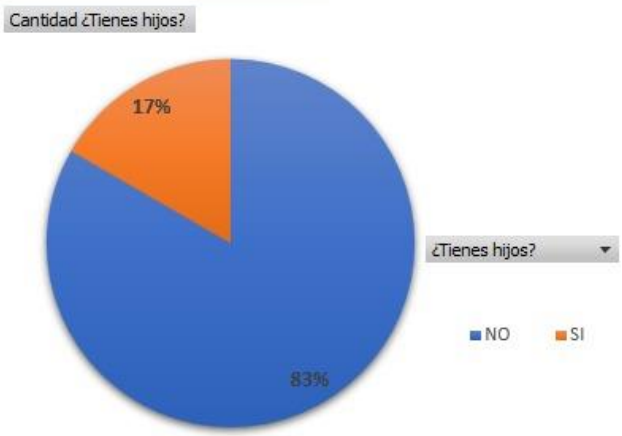
Estado Civil	tendencia -Estado Civil
Soltera	15
Unión Libre	3
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Hijos

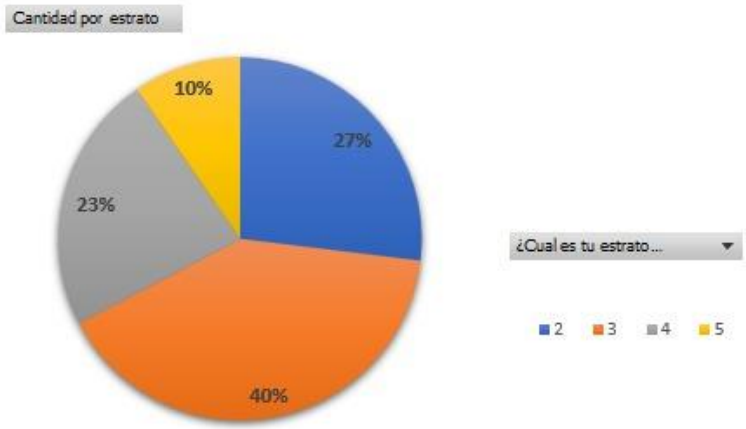
Hijos	Cantidad ¿Tienes hijos?
NO	15
SI	3
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Estrato socioeconómico

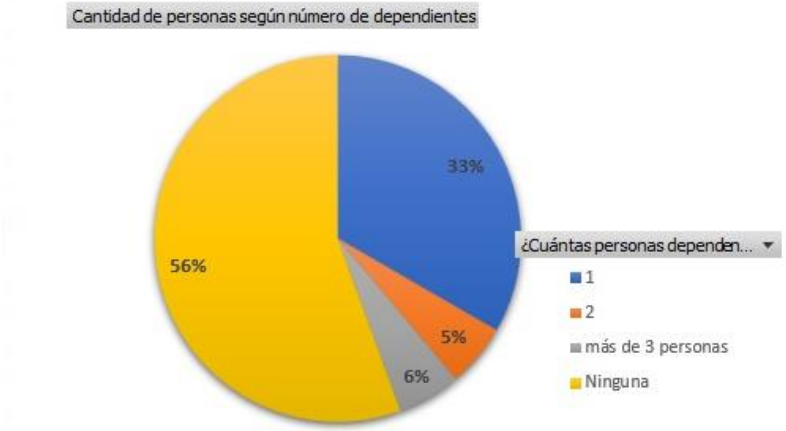
Estrato socioeconómico	Cantidad por estrato
2	14
3	21
4	12
5	5
Total general	**52**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Dependencia económica

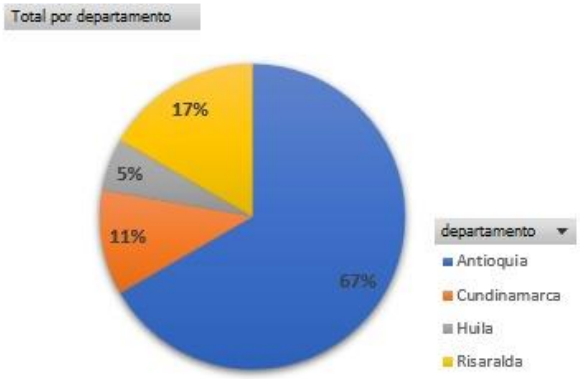
Dependencia Económica	Cantidad de personas según número de dependientes
1	6
2	1
más de 3 personas	1
Ninguna	10
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 7. Lugar de residencia (Departamento)

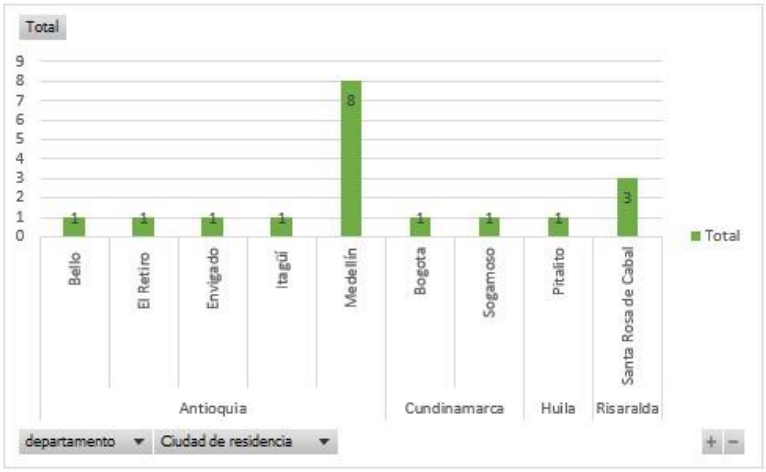
Departamento	Total por departamento
Antioquia	12
Cundinamarca	2
Huila	1
Risaralda	3
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8. Lugar de residencia (Ciudad)

Departamento	Total
Antioquia	**12**
Bello	1
El Retiro	1
Envigado	1
Itagüí	1
Medellín	8
Cundinamarca	**2**
Bogota	1
Sogamoso	1
Huila	**1**
Pitalito	1
Risaralda	**3**
Santa Rosa de Cabal	3
Total general	**18**



Fuente: Elaboración propia.

Perfiles profesionales u ocupacionales de las entrevistadas

Entrevistada 1: María José Medina Moncayo es ingeniera informática, tiene 25 años, reside en la ciudad de Medellín. Trabaja como ingeniera de preventa en una empresa de ciberseguridad y

seguridad de la información, realizando el apoyo técnico a los clientes que buscan los servicios de su compañía, con el objetivo de aterrizar en la parte técnica los requerimientos de estos.

Entrevistada 2: Camila Sánchez es desarrolladora RPA, tiene 23 años, reside en la ciudad de Medellín. Trabaja en una compañía de ciberseguridad y seguridad de la información realizando el montaje de los programas o robots automatizados, que buscan que los clientes puedan optimizar sus trabajos y tareas en áreas donde la labor sea más repetitiva.

Entrevistada 3: Sara Valentina Rueda Ruiz es ingeniera industrial, tiene 22 años y reside en el municipio de Sogamoso, Cundinamarca. Trabaja en una compañía de tecnología enfocada en la seguridad en las transacciones, realizando pasarelas de pagos electrónicos. Su función es editar los proyectos de TI bajo la norma ISO 29110 y realizar seguimiento a los procesos y proyectos que tiene la compañía.

Entrevistada 4: Paola Andrea Vargas es ingeniera de sistemas, tiene 25 años y reside en la ciudad de Bogotá. Trabaja en una empresa de desarrollo de *software* como analista de desarrollo en la parte de ODS, que es arquitectura de Oracle.

Entrevistada 5: Juliana Muñoz Marín es ingeniera de telecomunicaciones, tienen 27 años y reside en la ciudad de Medellín. Trabaja en una empresa de desarrollo de *software* realizando mejoras en las aplicaciones y agregando nuevas características funcionales.

Entrevistada 6: María Fernanda Flórez Rodríguez es desarrolladora de *software*, tiene 26 años y reside en la ciudad de Medellín. Trabaja para una compañía de desarrollo de *software* enfocada en el Core bancario desarrollando *software* solo a este sector.

Entrevistada 7: Manuela Carvajal Toro es analista de sistemas, tiene 28 años y reside en la ciudad de Medellín. Trabaja en una empresa de desarrollo de *software* realizando aplicaciones de seguridad para diferentes clientes e implementando diferentes módulos en dicha aplicación.

Entrevistada 8: María Camila Sepúlveda Mazo es ingeniera de telecomunicaciones, tiene 27 años y reside en la ciudad de Medellín. Trabaja en una empresa de ciberseguridad en el área de *customer success* y está encargada de adoptar nuevas prácticas de seguridad creando nuevas oportunidades de negocio y realizando atracción de nuevos clientes.

Entrevistada 9: Verónica Yurany Muñoz Bolaños es ingeniera de sistemas, tiene 28 años y reside en el municipio de Pitalito, Huila. Trabaja en una empresa de desarrollo de *software* como analista de desarrollo junior, apoyando los procesos de creación de los desarrolladores expertos.

Entrevistada 10: Isabel Cristina Hernández Osorio es médica, tiene 27 años y reside en el municipio de Envigado, Antioquia. Trabaja para el hospital del municipio de Támesis, Antioquia, realizando el servicio social rural, en áreas como urgencias, hospitalización y consulta externa.

Entrevistada 11: Mariana Peláez Muñoz es médica, tiene 24 años y reside en el municipio de Bello, Antioquia. Labora en el hospital universitario apoyando el área de urgencias.

Entrevistada 12: Leidy Tatiana Bohórquez Londoño es odontóloga, tiene 28 años y reside en el municipio de Itagüí, Antioquia. Trabaja en el sector público para una EPS, atendiendo pacientes por consulta, exámenes clínicos y urgencias.

Entrevistada 13: Manuela Bedoya Vélez es médica general, tiene 25 años y reside en el municipio de El Retiro, Antioquia. Trabaja en servicio de consulta externa para la unidad temporal San Vicente CES, realizando consulta externa de pacientes de una EPS.

Entrevistada 14: Marian Alejandra Cardona Puerta es auxiliar de enfermería, tiene 24 años y reside en la ciudad de Medellín. Trabaja en el área de pediatría del Hospital General, realizando administración de medicamentos, canalización, acompañamiento y asistencia de pacientes en hospitalización.

Entrevista 15: Cindy Dagneri Londoño Castaño es bacterióloga, tiene 28 años y reside en el municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda. Trabaja para el hospital del municipio en el área de laboratorio, realizando toma y análisis de diferentes muestras en pacientes.

Entrevistada 16: Valentina Castaño Franco es auxiliar de enfermería, tiene 24 años y reside en el municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda. Trabaja en el hospital del municipio, apoyando el área de toma de muestras para ser enviada a las bacteriólogas.

Entrevistada 17: Valentina Marín Montes es enfermera profesional, tiene 27 años y reside en el municipio de Santa Rosa de Cabal, Risaralda. Trabaja en el hospital del municipio, es enfermera jefa y trabaja en el área materno perinatal, tanto con mujeres en edad fértil, maternas o con recién nacidos, realizando asesorías de planificación familiar e identificando factores de riesgo en las gestantes y en los recién nacidos.

Entrevistada 18: María Fernanda Duque Vergara es médica, tiene 23 años y reside en la ciudad de Medellín. Trabaja en la clínica universitaria realizando seguimiento a los pacientes y haciendo las historias clínicas.

Recolección de información

La unidad de análisis seleccionada para la presente investigación cualitativa es la de *encuentros*. Estos encuentros se llevaron a cabo de manera presencial entre tres participantes (dos entrevistadores y una entrevistada), y se consideraron concluidos al finalizar el intercambio de información (Hernández, 2014, p. 397). Para la recolección de información con alcance transversal, se utilizó la entrevista semiestructurada como instrumento principal y se hizo uso de un formulario para la recolección de datos sociodemográficos importantes para la interpretación de resultados (Ver el Anexo 1. Encuesta inicial trabajo de investigación; y el Anexo 2. Instrumento para recolección de información).

En la encuesta inicial para recoger los datos sociodemográficos se solicita la autorización para el uso de datos personales, los cuales se consignan al inicio del diligenciamiento. En la entrevista semiestructurada se pide autorización verbal, tanto para la grabación del encuentro como para el uso de la información recolectada con fines investigativos para el presente trabajo de grado; igualmente se explica el objetivo de la investigación y el uso que se dará a la información recolectada. Las grabaciones se almacenan para garantizar la confidencialidad de las personas y sus respuestas.

Instrumento o técnicas

Al ser un estudio cualitativo de tipo fenomenológico y la técnica principal para la recolección de la información clave fue la entrevista semiestructurada, se inicia con un esquema de preguntas base que pretendían indagar por las dimensiones del MOW (1987), con las cuales se busca dar cumplimiento a los objetivos específicos del estudio. Asimismo, se aplicó una encuesta básica por medio de un formulario para identificar datos sociodemográficos relevantes, la cual acompañaba el consentimiento informado para la realización de esta.

Diseño de la encuesta inicial

Para dar respuesta al objetivo específico número tres, asociado a la identificación de variables sociodemográficas que inciden en los significados que las mujeres tienen del trabajo, se parte por

definir las variables clave para luego diseñar un formulario que fue diligenciado por las participantes, en el cual se incluye una explicación general del objetivo de la investigación y se les solicita el consentimiento informado para la recolección de los datos personales (ver anexo 1. Encuesta inicial trabajo de investigación). A continuación se listan las principales variables sociodemográficas identificadas:

- *Sector:* hace referencia al sector laboral al que pertenecen en el momento del estudio (TI o salud).
- *Nombres completos*.
- *Fecha de nacimiento:* define los rangos de edades de las participantes para el estudio.
- *Profesión:* identificación de la profesión u ocupación de las personas, las cuales se esperaban con formación a nivel técnico, tecnológico, profesional.
- *Ciudad de residencia:* ubica geográficamente a las participantes en el territorio colombiano.
- *Estado civil:* identificación entre las opciones soltera, casada, unión libre, divorciada o viuda.
- *Presencia de hijos:* responde a la pregunta ¿Tienes hijos? Con respuesta cerrada de sí o no.
- *Estrato socioeconómico:* de acuerdo al presente socioeconómico de la evaluada (1 a 6).
- *Responsabilidad de otros:* busca identificar la existencia de personas que dependan económicamente de la persona objeto de estudio. Responde a la pregunta ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? Con opciones de ninguna, 1, 2 o más de 3 personas.
- *¿Con quién vive?:* presencia de otros significativos o nivel de independencia.

Diseño de la entrevista

Para dar respuesta a los objetivos específicos uno, dos y cinco, se realizó el diseño de la entrevista semiestructurada tomando como base las dimensiones estudiadas en el MOW (1987), las cuales permitían centrar el análisis del significado del trabajo desde una base conceptual ya estudiada. Es así que una vez definidas las dimensiones, se procedió a construir las preguntas que harían parte de la entrevista, lo que permitía orientar la conversación con las mujeres objeto de estudio, pero que no limitaba el rastrear información de acuerdo al concepto de significado en toda su amplitud.

Dicha entrevista fue grabada con autorización de cada mujer participante, a quien se le explicaba el proceso y se le hacía énfasis en que la información recabada solo se utilizaría con fines académicos y del presente trabajo, cuya aceptación quedaba en la grabación como soporte de su consentimiento informado.

Dimensiones MOW y preguntas entrevista semiestructurada:

* Centralidad del trabajo:

- **Pregunta 1:** ¿Qué significa para usted el trabajo?
- **Pregunta 2:** Dinos tres palabras clave que se le vengan a la mente cuando piensa en el trabajo.
- **Pregunta 3:** CENTRALIDAD ABSOLUTA: En una escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante, ¿qué tan importante es el trabajo en su vida? ¿Por qué otorga esa calificación?
- **Pregunta 4:** En un caso hipotético en el que se ganara la lotería, es decir, ya no necesitara trabajar, ¿aun continuaría trabajando? En caso de que la respuesta anterior sea sí, ¿en qué trabajaría? En caso de que la respuesta sea no, ¿por qué no lo haría?
- **Pregunta 5:** CENTRALIDAD RELATIVA: Si ubicaras en una escala de importancia todo lo que participa en su vida, ¿en qué parte ubicaría el trabajo? (familia, pareja, amigos, hijos, hobbies, etc.).

* Las normas societales y creencias sobre el trabajo:

- **Pregunta 6:** ¿Las normas, políticas o reglamentos en su lugar de trabajo afectan la percepción o motivación que tiene usted de él? ¿Por qué?

* Las metas laborales:

- **Pregunta 7:** ASPECTOS PSICOLÓGICOS: Además de las actividades propias del trabajo; las interacciones sociales que se generan y las actividades extralaborales al

interior de la empresa ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo? ¿cambia de alguna manera el significado que le da al trabajo?

- **Pregunta 8:** ASPECTOS CONTEXTUALES: Las condiciones físicas y estructurales del lugar donde trabaja, ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo? ¿Por qué?

* Los resultados valorados del trabajo:

- **Pregunta 9:** ¿Cómo siente que es percibida socialmente por el trabajo que realiza?
- **Pregunta 10:** Del trabajo que realiza, ¿qué podría decir que es lo mejor y lo peor?
- **Pregunta 11:** ¿Qué esperaría encontrar en un trabajo ideal?

* La identificación con el rol laboral

- **Pregunta 12:** Háblanos un poco de su trabajo: ¿Qué haces?, ¿en qué se desempeña?, ¿en qué consiste su labor?

Estas preguntas buscaban explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector TI y el sector salud.

Por otro lado, para dar respuesta al objetivo específico número cuatro que buscaba indagar sobre los aspectos que incidieron en la elección de carrera de las mujeres objeto del estudio, se plantearon las siguientes preguntas:

- **Pregunta 13:** ¿En qué momento decidió estudiar su carrera?
- **Pregunta 14:** ¿Siente que la elección de estudiar su carrera fue por deseo? O ¿siente que algún factor externo incidió en su elección?
- **Pregunta 15:** Dinos 5 valores que representen su profesión y que le den significado a lo que hace.

Dichas preguntas no solo pretendían facilitar la identificación de aspectos relevantes para la elección de la carrera, sino que buscaban aportar en la comprensión de cómo dicha elección pudo o no incidir en la concepción que tienen actualmente sobre el trabajo y su significado.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Comprender lo que significa el trabajo para mujeres entre los 18 y 28 años, teniendo como ingrediente adicional los sectores económicos donde se desenvuelve su rol, implica profundizar en aspectos desde las vivencias mismas de la persona, es por eso que a continuación se presentan los principales resultados obtenidos durante los encuentros con las entrevistadas y la información recabada de la aplicación de la encuesta inicial.

Se pretende dar respuesta a cada objetivo específico de este trabajo de grado, partiendo por identificar en cada grupo de participantes (TI y salud) las respuestas a las preguntas de la entrevista semiestructurada que en general buscaba dar comprensión a cada dimensión del MOW (1987). Luego se analizan en su conjunto para interpretar a la luz de la teoría expuesta en el marco teórico y así concluir, en términos generales, lo que significa el trabajo para las personas que hacen parte del estudio. A continuación, se presentan los resultados y los análisis realizados.

Significados sobre el trabajo de mujeres en el sector TI

De acuerdo con las respuestas obtenidas en la entrevista y dando cumplimiento al objetivo específico número uno, se encuentran los siguientes resultados por cada pregunta realizada y por las dimensiones del MOW que las agrupa.

La centralidad del trabajo en TI

Pregunta 1: ¿Qué significa para usted el trabajo?

Para las personas entrevistadas existen diferentes percepciones frente a lo que significa el trabajo. Mientras se encuentran respuestas asociadas a que es un medio de subsistencia y una forma para cumplir con los compromisos familiares, entre ellos mascotas; otros lo toman como la posibilidad de desarrollar su potencial profesional y personal, pues les permite adquirir habilidades y conocimiento a través de las actividades desarrolladas y la interacción con otros con los que se comparten experiencias y saberes.

Respuestas como la de la entrevistada 2, "*el trabajo es algo que uno hace para subsistir en realidad, pues yo trabajo es porque obviamente lo necesito y porque necesito el dinero y la experiencia*", y la de la entrevistada 1, "*el trabajo primero es esencial, pues es el sustento*", refuerzan que sigue siendo un aspecto importante para la estabilidad económica de las jóvenes. Pero también se encuentran respuesta como "*trabajar significa ser independiente, poder aprender y superarme*", de la entrevistada 3, y "*significa como una manera de crecer, de aportar tus conocimientos de recibir conocimientos de otras personas*" de la entrevistada 4, que evidencian la importancia que tiene para el crecimiento profesional y el relacionamiento productivo.

Por otro lado, no solo se plantea el trabajo como algo que cobra sentido en la satisfacción de las necesidades básicas, pues en el contexto de TI el trabajar y estar empleado se convierte en un medio que proporciona autonomía e independencia, pues otorga la posibilidad de autorrealización y estabilidad económica y emocional, a la vez que es un escenario donde se pone en evidencia y en práctica unas competencias adquiridas. Esto se evidencia en la siguiente respuesta de la entrevistada 6: *"Trabajar a mí, por ejemplo, me permitió ser libre en muchos sentidos, o sea, tipo, ya nadie me sostiene"*; de la entrevistada 3: *"Trabajar significa ser independiente, poder aprender y superarme";* y de la entrevistada 8: *"Para mí el trabajo es estabilidad. Como les dije, ahora es estabilidad emocional, económica y todo lo que de ahí se deriva".*

Pregunta 2: Dinos tres palabras claves que se le vengan a la mente cuando piensa en el trabajo

Las respuestas obtenidas en este grupo de entrevistadas muestran que palabras clave como aprendizaje y crecimiento (oportunidad) tienen un significado importante en la experiencia laboral, al igual que amistad (compañerismo), la cual se asocia a una alta valoración de las relaciones interpersonales generadas por el trabajo. Es importante señalar que existe variedad de respuestas a la hora de definir lo que se piensa sobre el trabajo; sin embargo, desde la centralidad del trabajo, se sigue teniendo una tendencia a interpretarlo desde una orientación productiva con palabras clave como esfuerzo, dedicación y dinero (sustento), las cuales, entre las 3 palabras más manifestadas, obtienen un total de 7 respuestas. En la tabla 1 se encuentra el número total de repuestas de acuerdo con el análisis realizado.

Tabla 1. Palabras clave sobre el trabajo

Palabra clave	Número de respuestas
Aprendizaje - Aprendizaje continuo	4
Esfuerzo	3
Amistad - Compañerismo	3
Dedicación	2
Dinero - Sustento	2
Pasión - Motivación	2
Autonomía - Independencia	2
Crecimiento - Oportunidad	2
Estabilidad	1
Lógica	1
Tiempo	1
Organización	1
Disfrute	1

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 3: En una escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante, ¿qué tan importante es el trabajo en su vida? ¿Por qué otorga esa calificación?

Esta pregunta permite identificar la centralidad absoluta, es decir, la que se enfoca en determinar qué tan importante es el trabajo en la vida de las personas. Es así que las respuestas obtenidas promedian con un total de 4,44 tomando como referencia la escala establecida de 1 a 5, resultado que permite reconocer que el trabajo es bastante importante en las vidas de las mujeres entrevistadas. Si bien la puntuación puede variar, en los argumentos que dan las participantes se puede observar que no importa la calificación que se dé, la percepción es que es una actividad central en sus vidas. Esto se refuerza con respuestas como: *"Es importante porque soy casi independiente* […] *esa enseñanza en el trabajo a mí me ha dado mucho más que la Universidad"*

(entrevistada 1); *"me está ayudando a crecer mucho como persona y como profesional"* (entrevistada 3); *"muy importante porque no solo es como* […] *el que me da comida, sino es de lo que me está formando como persona"* (entrevistada 4).

Asimismo, en el análisis cualitativo de las respuestas, se identifica que el trabajo significa centralidad desde la remuneración que se recibe, ya que permite no solo satisfacer necesidades básicas que representan estabilidad económica y emocional, sino cumplir con expectativas personales, deseos e intereses particulares. Respuestas como estas lo permiten evidenciar: *"para cumplir muchos sueños y eso, se necesita la remuneración que te da el trabajo"* (entrevistada 5); *"es lo que me permite darme el estilo de vida tan divertido que me doy"* (entrevistada 6); *"definitivamente el trabajo es muy importante, primero por el tema de que incluso he estado sin trabajo y es horrible* […] *el tema también de lo económico, es importante tener trabajo para tener una estabilidad"* (entrevistada 7).

Pregunta 4: En un caso hipotético en el que se ganara la lotería, es decir, ya no necesitara trabajar, ¿aun continuaría trabajando? En caso de que la respuesta anterior sea sí, ¿en qué trabajaría? En caso de que la respuesta sea no, ¿por qué no lo haría?

En general, las respuestas obtenidas dan a entender que las mujeres en el sector TI seguirían trabajando en caso de satisfacer las necesidades económicas al ganarse la lotería. Sin embargo, se evidencia que variarían las formas de hacerlo, por ejemplo, la entrevistada 1 afirma: *"Yo creo que seguiría trabajando, tal vez independiente sería un trabajo independiente donde no tengo que cumplir un horario, pero sí trabajaría ya no por la plata"*. La entrevistada 7 piensa que: *"Sí, yo creo que continuaría trabajando, tal vez no con la misma intensidad, pero no dejaría de trabajar porque esta carrera me gusta"*. Y la entrevistada 2 argumenta que: *"Sí, seguiría trabajando y me quedaría, o bueno, intentaría, pues entonces conseguir un trabajo como que sea un poco menos las horas de trabajo a la semana".*

Otras entrevistadas afirman que lo harían para mantenerse ocupadas, por pasión y por seguir creciendo a nivel profesional y personal, reforzando el hecho de que el trabajo no solo es un medio para adquirir bienes y servicios, sino que se convierte en una manera para aprender y desarrollarse. También se considera como una fuente de sentido personal que les permite encontrar desafíos y mantener el uso de tiempo en algo productivo que, a su vez, les brinda satisfacción y

propósito de vida como, por ejemplo, ayudando a otros. Respuestas como las siguientes corroboran la interpretación hecha en esta pregunta: "*seguiría trabajando por mantener la cabeza también ocupada en otras cosas igual como a mí me gusta y me apasiona"* (entrevistada 1); *"sí ,trabajaría, pero quizás no lo haría como por economía, sino que ya empezaría a trabajar en cosas que me apasionen más y que quizás me ayuden a servir más al mundo de hoy"* (entrevistada 8); *"la verdad, yo creo que sí,* […] *uno siente como que le hace falta hacer algo más, incluso aún más allá de los hobbies"*; y *"Sí seguiría trabajando porque es más allá del tema monetario* […] *Trabajaría en el área de TI para ponerme más retos y demostrarme a mí misma que uno puede que así uno con plata o sin plata puede hacerlo"* (entrevistada 4).

Pregunta 5: Si ubicaras en una escala de importancia todo lo que participa en su vida ¿en qué parte ubicaría el trabajo? (familia, pareja, amigos, hijos, hobbies, etc.)

Esta pregunta permite identificar la centralidad relativa, es decir, la que se enfoca en identificar qué tan importante es el trabajo con relación a otras esferas de la vida. Es así que, de acuerdo con las respuestas obtenidas, las entrevistadas varían en el orden donde ubicarían el trabajo en relación con los demás aspectos de su vida; sin embargo, se pueden identificar algunas generalizaciones que convierten en tendencias sus preferencias. A continuación, se presentan algunos análisis de las respuestas obtenidas.

Trabajo. En la escala de importancia oscila entre la primera y la tercera posición, es así que dos personas lo ubican en el primer lugar de importancia afirmando cosas como: *"Porque yo tengo muchas responsabilidades económicas y no solo por eso, sino que siempre me ha gustado tener una fuente de ingresos, adquirir conocimientos en la empresa o en el área que sea"* (entrevistada 9); y *"Desde que yo tomé la elección de coger la carrera fue tener una seguridad económica y un bienestar en general"* (entrevistada 8).

Bienestar personal, equilibrio en la vida y la familia y relaciones personales. No obstante, tres mujeres posicionan el trabajo en segundo lugar, mientras que cuatro lo sitúan en el tercero. Esto evidencia que, en comparación con otras áreas de la vida, como el bienestar personal, el equilibrio emocional, las relaciones interpersonales y la familia, el trabajo para las mujeres jóvenes del sector de TI no siempre se percibe como la prioridad máxima. Respuestas como las siguientes respaldan la idea de que estas esferas se priorizan por encima del ámbito laboral: *"Creo que lo más*

importante es estar bien conmigo misma, tener paz mental. En segundo lugar, estaría mi familia" (entrevistada 7); *"El trabajo es muy importante, demasiado importante, pero al final, he llegado a la conclusión de que las personas que me rodean, como mi mamá, son esenciales"* (entrevistada 1); *"En primer lugar, siempre debe estar la familia. Claro, el trabajo es muy importante, pero fundamentalmente la familia. Después, ya vendría el trabajo"* (entrevistada 7).

En síntesis, frente a la centralidad del trabajo para mujeres jóvenes que trabajan en el sector TI se puede decir que es una dimensión con variedad de respuestas, y, por ende, de significados del trabajo; dichas respuestas asociadas a la definición de centralidad del trabajo del MOW (1987) evidencian la creencia de que el trabajo sigue siendo un medio para obtener recursos económicos que garanticen la subsistencia; aunque también se identifica el papel que cumple para las mujeres jóvenes como un medio para alcanzar la independencia y el desarrollo personal y profesional; esta última representada en las posibilidades que otorga para aprender y demostrar habilidades adquiridas.

Por otro lado, si se hace foco en la centralidad absoluta, esta se asocia a la estabilidad económica y emocional, así como a la capacidad que brinda de cumplir expectativas de vida y alcanzar objetivos personales. Esto permite determinar las motivaciones que surgen en las mujeres jóvenes de la industria de TI para trabajar: la búsqueda de desarrollo personal, el alcanzar la independencia y, no menos importante, tener una fuente que otorga propósito y significado. Sin embargo, si se analiza la centralidad relativa, aunque el trabajo sigue siendo de gran importancia en la mayoría de las personas frente a otras áreas de la vida, existen valoraciones relacionadas con la familia, las relaciones con otros y la autorrealización como elementos que algunas personas priorizan al explorar este aspecto. A pesar de estas consideraciones, el trabajo sigue cobrando un lugar relevante, pues es un habilitador para que otras áreas de la vida entren en equilibrio.

Las normas societales y creencias sobre el trabajo en TI

Pregunta 6: ¿Las normas, políticas o reglamentos en su lugar de trabajo afectan la percepción o motivación que tiene usted de él? ¿Por qué?

En general, las respuestas obtenidas en las entrevistadas permiten reconocer que las normas societales, en especial las que se experimentan en sus lugares de trabajo, y las creencias y valores

que se comparten, terminan incidiendo de manera positiva en las mujeres del mundo TI ya que contribuyen al orden y a la organización del trabajo. Es por eso que algunas encuentran valor y motivación en seguir las políticas y lineamientos definidos, entendiendo que en este contexto laboral la flexibilidad y la adaptabilidad son una realidad que se vive con frecuencia, en contraste con organizaciones más tradicionalistas. Expresiones como estas apoyan esta cuestión: *"Me gusta (las normas) porque te llevan a tener un orden, un proceso muy bien establecido"* (entrevistada 1); *"las normas que manejan la empresa, sí se me hacen, pues muy bien, porque no te limitan, pero si existe un orden, sí, entonces se me hace muy bueno"* (entrevistada 4);*"me parece que las normas y eso son como muy adaptadas, son muy flexibles en cuanto al medio en el que nos movemos"* (entrevistada 6).

Si se toma como referencia la definición del MOW, donde divide esta dimensión en dos tipos de orientación normativa, se puede decir que, ante las creencias del trabajo como obligación, existen algunas prácticas normativas señaladas por la entrevistada 5 que pueden incidir de manera desfavorable en el ejercicio laboral: *"Hay cosas como el hecho de que te toque, digamos entrar a reuniones porque simplemente tienes que entrar* […] *son cosas que en realidad te quitan tiempo de desarrollo e incluso te quitan el Focus"*. Sin embargo, también existe la percepción de que, aunque son un deber y no siempre se esté alineada con ellas, son importantes por el orden que entrega.

Por otro lado, frente al segundo tipo de orientación normativa que la considera un derecho, son más las personas entrevistadas que piensan que son importantes y necesarias, como lo manifiesta la entrevistada 7 y 8 respectivamente: *"Yo pienso que es importante que haya reglas dentro de las organizaciones, porque eso hace que seamos organizados con nuestro trabajo, y que se cumplan las normativas, pienso que eso hace que hagamos mejor nuestro trabajo"*; *"afectan positivamente todo porque yo soy muy ordenada, me considero muy organizada y todas esas normas, todas las políticas me permiten identificarme con la empresa"*.

En síntesis, frente a las normas societales y las creencias que tienen las mujeres jóvenes entrevistadas que trabajan en el sector TI, se puede decir que, aunque las respuestas ofrecen una variedad de perspectivas, muchas encuentran valor y motivación en el hecho de seguir normas y políticas, teniendo en cuenta que en el contexto donde laboran hay prevalencia de adaptabilidad y flexibilidad de estas, pareciendo que son consideradas no como un deber a cumplir, sino como un derecho individual. Sin embargo, pueden presentarse algunos casos donde algunas reglas

interfieran con el cumplimiento del deber principal de su rol, al ser tomadas como una obligación y sin un propósito claro.

Las metas laborales en TI:

Pregunta 7: Además de las actividades propias del trabajo, las interacciones sociales que se generan y las actividades extralaborales al interior de la empresa, ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo?, ¿cambia de alguna manera el significado que le da al trabajo?

Esta pregunta permite identificar aspectos psicológicos representados, por ejemplo, en las relaciones, la autorrealización y la autonomía e independencia, etc. En este sentido se encuentra que, en particular, el relacionamiento con compañeros, más allá de lo laboral, contribuye a que se genere cohesión de equipo y confianza; esta última parece incidir en sentimientos de comodidad en el trabajo en equipo y, por ende, influye en el compromiso y en la motivación a la hora de alcanzar objetivos compartidos, que dan como resultado bienestar psicológico en el trabajo, oportunidades de aprender con autonomía y una experiencia que refuerza aspectos positivos del ser. Expresiones de las entrevistadas que refuerzan estas percepciones son, por ejemplo: *"Para mí sí, es importante y mejora mucho, como el entorno laboral en el que te encuentras sentir que todos son más allá de simplemente compañeros"* (entrevistada 6); *"es importante porque si me siento cómoda trabajando y tengo personas, pues digamos a mi lado que me dan, pues como esa confianza"* (entrevistada 7); *"me parece que es uno entrar más en confianza, entonces se hace más agradable trabajar"* (entrevistada 3).

Pregunta 8: Las condiciones físicas y estructurales del lugar donde trabajas, ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo? ¿Por qué?

Permite identificar aspectos contextuales como el pago, condiciones físicas laborales, ambiente laboral, horario, etc. Para el caso de las personas que trabajan en TI, existen variedad de condiciones laborales, pero en particular el teletrabajo hace que las condiciones físicas y estructurales se modifiquen e impacten la percepción que tienen del trabajo; es así que aspectos

como la ergonomía asociado a las condiciones físicas del lugar donde ejecutan sus funciones, inciden en la satisfacción laboral y las metas laborales, algo que se corrobora en respuestas como *"estar en un ambiente donde uno de pronto, si no se sienta tan cómodo o no exista tanta privacidad, pierde la concentración la persona entonces eso también es importante, un espacio en este tipo de trabajo y pues la programación requiere demasiada concentración"* entregada por la entrevistada 9 y *"el entorno influye muchísimo porque sí es desde la casa e imagina la comodidad, pero es importante el espacio donde vas a desempeñar tu labor* […] *porque pues duramos a veces 8 o h 10 horas, e incluso he durado a veces 12 horas sentada"* aportada por la entrevistada 4.

En síntesis, frente a las metas laborales, se puede decir que las mujeres jóvenes entrevistadas, que trabajan en el sector TI, desarrollan sus labores de forma remota y experimentan una relación con el trabajo de manera particular, pues hacen de su casa su espacio laboral, por lo que en algunos casos las condiciones físicas y estructurales (horario, desplazamientos, flexibilidad, etc.) permiten una visión más autónoma de la vida, incidiendo en la motivación hacia el trabajo, respecto de otras áreas que pueden atender con mayor independencia. Esto, a su vez, puede verse afectado por la falta de interacción con otros, y por eso valoran de manera positiva que se generen espacios de relacionamiento que faciliten el aprendizaje y la generación de confianza y, por ende, el trabajo en equipo.

Ambos aspectos (psicológicos y contextuales) convergen en la idea de que diversos aspectos del entorno laboral, ya sea en términos de relaciones sociales o condiciones físicas, afectan significativamente la percepción y el significado que las personas dan a su trabajo, influyendo en la satisfacción laboral y en la construcción de un significado más profundo y positivo asociado al trabajo.

Los resultados valorados del trabajo en TI

Pregunta 9: ¿Cómo siente que es percibida socialmente por el trabajo que realiza?

Las respuestas analizadas reflejan la diversidad de percepciones sobre cómo son percibidas socialmente por ser mujeres en el mundo de la tecnología. Es así que mientras algunas se sienten valoradas y reconocidas por sus habilidades y conocimientos en el campo, otras sienten presión por la baja representación que se tiene del género femenino en TI, siendo esto común en lo

rastreado como antecedente en el sector laboral, donde mayormente hay representación masculina. Expresiones como estas refuerzan la aceptación y el reconocimiento positivo que se tiene a nivel social: *"Cuando uno habla como del trabajo, la gente si se queda como ¡Uy!, pues como que vieja tan tesa o algo así"* (entrevistada 2); *"todos me toman como la más inteligente porque dicen, ¡Ay, no!, tú haces eso, y, ¿cómo lo haces?"* (entrevistada 4); *"siento que en el equipo tienen la percepción de que yo todo lo puedo en el sentido de que me ponen las historias más complejas* […]. *Todos mis amigos me dicen que usted es muy tesa"* (entrevistada 6); *"mi familia y amigos me dicen que chévere, que soy muy inteligente, contentos que por lo que estudié,* […] *pues que los que estudian esto, que son muy tesos"* (entrevistada 7).

Por otro lado, hay expresiones que representan los desafíos que tienen las mujeres por la baja representación en el campo tecnológico, y aunque algunas entrevistadas encuentran orgullo en superar estos desafíos, otras sienten que deben enfrentar inseguridades y asumir el reto de superar sus conocimientos por los estereotipos masculinizados del trabajo en TI: *"A veces es chévere porque se siente bonito como que tengan esa fe ciega en uno, pero en otros momentos sí se siente un poquito agotador porque entonces son como todos, buscándote al mismo tiempo* […] *como que te sientes importante, pero hay días que te gustaría no ser tan importante"* (entrevistada 6); *"mi Familia me dice me dicen que es una muy buena carrera, pero que entienden que es demasiado compleja"* (entrevistada 9)*;"sí, somos unas tesas de que salimos, o sea, a estudiar con un montón de hombres donde en el salón de clase habían clases de más de 100 personas y éramos 3 mujeres o a veces una mujer, y superar eso y llegar al área laboral y encontrarnos con lo mismo, creo que eso nos da un gran valor"* (entrevistada 8).

Pregunta 10: Del trabajo que realiza, ¿qué podría decir que es lo mejor y lo peor?

Si bien cada entrevistada del sector TI tiene una perspectiva única de lo mejor y lo peor del trabajo, relacionada con su experiencia y su contexto laboral, se puede reconocer en expresiones como la entregada por la entrevistada 2, *"lo mejor, sin duda, yo creo que es el aprendizaje que es constante* […] *en la carrera en general, que siempre estás está como innovando"*, en la aportado por la entrevistada 5, *"lo mejor del trabajo en general es que bueno, yo soy una persona que le gusta aprender mucho* […] *porque al fin y al cabo es un campo que está cambiando constantemente tecnologías"*, y en lo dicho por la entrevistada 8, *"lo mejor es que no dejo de aprender todos los*

días", que dentro de lo más valorado se encuentra el aprendizaje constante y la adquisición de nuevos conocimientos, lo que permite la adaptación al cambio en un mundo vertiginoso.

Por otro lado, aquello que valoran como lo peor de su experiencia se encuentra la presión y el estrés que se vive en el día a día, pues desde las metodologías de trabajo se espera cumplir con cortos plazos, realizar diversas tareas y satisfacer expectativas de clientes o usuarios finales que son difíciles de satisfacer. Esto se puede corroborar en respuestas como: *"Lo peor es que pues digamos que la presión en general siento que por lo menos en el actual hay muchísima presión"* (entrevistada 5); *"lo malo, yo creería que de pronto, como la presión que a veces uno puede sentir en un trabajo,* […] *uno a veces se carga de muchas tareas"* (entrevistada 2).

Tomando aparte la respuesta a la pregunta entregada por la entrevistada 8, quien señala que "*lo más difícil es que vean en una mujer, la misma capacidad que logran ver en un hombre porque en esta área de tecnología es muy difícil, que nos vean tan fuertes técnicamente como ven a los hombres*", se puede interpretar una sensación de falta de igualdad de género que se asocia a la idea de que en el sector TI, y en temas de ingeniería, se da mayor valor a los roles masculinos que a los femeninos.

Pregunta 11: ¿Qué espera encontrar en un trabajo ideal?

Las respuestas entregadas por las entrevistadas dejan ver diferentes expectativas asociadas al llamado trabajo ideal. Es así que mientras algunas manifiestan preferencias por encontrar trabajos con desafíos técnicos en sus áreas de conocimiento, visto esto en respuestas como *"uno de mis sueños sería seguir programando, pero en la parte de salud y trabajar en una empresa muy grande"* (entrevistada 6); otras priorizan aspectos de orden práctico, asociados a las condiciones laborales flexibles, a la estabilidad económica y a las posibilidades de hacer el trabajo desde cualquier lugar, *"trabajar 4 días a la semana, en 4 días y empezando tipo 9* […] *mejores condiciones económicas eso también sería lo mejor* […] *contrato a terminó también indefinido ósea que sea muy estable"* (entrevistada 2).

La variabilidad en las respuestas deja ver también intereses en factores relacionados con el ambiente laboral y la cultura organizacional, las cuales cobran relevancia a la hora de evaluar un trabajo ideal: *"Que haya buena cultura, cierto, creo que ahorita en la organización podría decir que es un es mi trabajo ideal porque se vive una buena cultura, amistad, compañerismo"*

(entrevistada 6); *"que sea organizado claro, o sea, que haya claridad en todo, que tenga la oportunidad de estudiar, o sea, que no me limiten el tiempo a solo trabajo* […] *que seamos foco de la empresa, cierto que podamos tener la atención que necesitamos"* (entrevistada 8).

En síntesis, frente a la dimensión de resultados valorados, se puede decir que lo que las mujeres esperan encontrar está asociado a diversas expectativas, entre ellas, el reconocimiento por sus habilidades y los conocimientos en el mundo TI; y que sean valoradas por sus logros y contribuciones en un sector donde la participación femenina es baja. Igualmente, esperan un ambiente retador que les permita seguir creciendo profesionalmente, con aprendizaje constante, que les posibilite la adquisición de nuevos conocimientos y la adaptación a entornos en el sector, el cual se caracteriza por el constante cambio y la evolución.

Es importante también señalar que no solo las expectativas se centran en el reconocimiento social y la oportunidad de desarrollar competencias a nivel técnico profesional, también se concentra en valorar positivamente el llegar a una cultura organizacional que estimule el relacionamiento, la flexibilidad en el trabajo y la estabilidad económica, como elementos cruciales que componen un trabajo ideal. Esto refleja que las entrevistadas anhelan una experiencia laboral integral, que incluya dicho reconocimiento social, el aprendizaje constante, el bienestar personal con condiciones justas, al igual que la superación de los desafíos de género que trae consigo pertenecer al sector de la tecnología en roles técnicos.

La identificación con el rol laboral en TI

Pregunta 12: Háblanos un poco de su trabajo: ¿qué haces?, ¿en qué se desempeña?, ¿en qué consiste su labor?

En general, las respuestas a esta pregunta relacionan el conocimiento de las actividades o tareas que realizan en función de la identificación con el rol que desempeñan en las organizaciones donde laboran. Se puede reconocer que, en gran medida, las labores hacen referencia a la profesión desarrollada, es así que incide en la motivación que las participantes manifiestan y la implicación que tienen en sus actuales trabajos.

En síntesis, se puede afirmar que existe una identificación importante con los roles y las responsabilidades que asumen en sus empleos, los cuales conectan con propósitos trascendentes,

se alinean con las tareas esperadas y se encuentran relacionados con las profesiones estudiadas; y esto se traduce en satisfacción laboral, compromiso y motivación con incidencia en el desempeño. Finalmente, no solo se trata de la identificación con las tareas, sino con encontrar el significado y la conexión con el trabajo y con el propósito de la profesión, algo que cobra valor en la realización personal y profesional en cada una de ellas.

Significados sobre el trabajo de mujeres en el sector salud

De acuerdo con las respuestas obtenidas en la entrevista y dando alcance al objetivo específico número dos, se encuentran los siguientes resultados por cada pregunta realizada y por las dimensiones del MOW que las agrupa.

La centralidad del trabajo en salud

Pregunta 1: ¿Qué significa para usted el trabajo?

A la pregunta sobre qué significa el trabajo, las respuestas reflejan una gama rica y matizada de percepciones sobre el trabajo, desde su función social y su contribución al crecimiento personal, hasta la búsqueda de estabilidad y autonomía. La variedad de perspectivas subraya la complejidad del significado del trabajo para estas mujeres del sector salud.

La entrevistada 15 señala lo siguiente: "*Servicio, yo creo que todas las personas que trabajamos dedicamos de nuestra parte a servir, el trabajo es servicio, entonces, independientemente de lo que tú estés haciendo, le estás generando algo a alguien, entonces es servir simple, básico*", definiendo que, independiente de la labor que se realiza, el trabajo no solo tiene que ver con una compensación económica, sino con la sensación de que se está realizando un aporte valioso a la sociedad y generando satisfacción personal al mismo tiempo.

Por su parte, la entrevista 18, en respuesta a la misma pregunta, señala: "*Es parte de la vida, es parte de uno crecer, de formarse, de aprender, entonces eso es muy cliché, pero lo puedo definir como de esa manera*", entendiendo que su perspectiva del trabajo va enfocada en cómo el trabajo influye en su construcción personal.

De esta manera, se ve cómo el trabajo tiene muchas perspectivas en la vida de cada individuo, y se evidencia que, en estas mujeres en particular, el trabajo impacta notoriamente sus vidas y en cómo se ven reflejadas en la sociedad y en el aporte a la misma.

Pregunta 2: Dinos tres palabras clave que se le vengan a la mente cuando piensa en el trabajo

Se repite en varias ocasiones la palabra responsabilidad y compromiso (cumplimiento). En general, tienen un enfoque distinto, pero se percibe en la variedad de respuestas que el trabajo se ve tanto como una obligación, como una herramienta de independencia y disfrute. Se podría decir que las mujeres de este estudio ven el trabajo más como una fuente de ingresos, lo que sugiere una conexión con la dimensión de la centralidad del trabajo que se refiere a las creencias y actitudes hacia este.

Respuestas como dedicación, esfuerzo, disciplina y perseverancia trasmiten la idea de que el trabajo no solo trata sobre cumplir con tareas diarias, sino de comprometerse con su labor y superar los desafíos que puedan surgir a diario; y explican, de alguna manera, cómo para las mujeres, del sector salud, el trabajo implica un sacrificio necesario para el logro de los objetivos y el crecimiento personal.

Tabla 2. Palabras clave sobre el trabajo

Palabra clave	Número de respuestas
Dedicación - Esfuerzo - Disciplina - Perseverancia	5
Responsabilidad	4
Compromiso - cumplimiento	4
Satisfacción	2
Felicidad - Disfrute	2
Estabilidad	2
Estudiar	1
Progresar	1

Obligación	1
Dinero	1
Contacto con la gente	1
Vocación	1
Respeto	1
Puntualidad	1

Fuente: Elaboración propia.

Pregunta 3: En una escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante, ¿qué tan importante es el trabajo en su vida? ¿Por qué otorga esa calificación?

Esta permite identificar la centralidad absoluta, es decir, la que se enfoca en determinar qué tan importante es el trabajo en la vida de las personas. Según la asignación cuantitativa que se le otorga al trabajo por parte de las mujeres del sector salud, en promedio se da un valor de 4,2, entendiendo que 1 es nada importante y 5 es muy importante; en general se obtiene una alta calificación. Quienes lo califican por un menor valor consideran otros aspectos de su vida más relevantes y no esperan priorizar el trabajo.

Tal como lo expresa la entrevistada 11, quien le otorga un valor de 3: "*Como que, a pesar de todo, no dejo que me influencie el trabajo, pero pues tampoco lo puedo dejar muy de lado de sentirlo y mantenerlo como nivelado*". Ya que para esta entrevistada darle mucha importancia a su trabajo puede significar descuidar otras partes de su vida, como su familia, que considera crucial.

Pregunta 4: En un caso hipotético en el que se ganara la lotería, es decir, ya no necesitara trabajar, ¿aun continuaría trabajando? En caso de que la respuesta anterior sea sí, ¿en qué trabajaría? En caso de que la respuesta sea no, ¿por qué no lo haría?

Todas las mujeres entrevistadas coinciden en que no dejarían de trabajar en caso de ganarse la lotería, además que 7 de las 9 entrevistadas continuarían trabajando en áreas de la salud, lo cual podría indicar una fuerte identificación con su rol laboral que genera una gran satisfacción en sus vidas.

Al ver respuestas como la de la entrevistada 10, "*sí, es más, montaría un hospital, a mí me gusta mucho lo que yo hago y para mí trabajar no es como hay que pereza ir a trabajar. A mí me gusta mi trabajo, yo disfruto trabajar, yo me río con mis pacientes*", se evidencia que su profesión la conecta con su propósito y que le genera satisfacción personal, y el ámbito económico no es necesariamente su meta y parte de su realización personal.

Pregunta 5: Si ubicaras en una escala de importancia todo lo que participa en su vida ¿en qué parte ubicaría el trabajo? (Familia, pareja, amigos, hijos, hobbies, etc.)

Esta permite identificar la centralidad relativa, es decir, la que se enfoca en identificar qué tan importante es el trabajo con relación a otras esferas de la vida personal. Del grupo entrevistado, ninguna de las chicas pondría en primer lugar el trabajo, donde la mayoría ubica a la familia en primer lugar, y, posteriormente, las demás esferas que participan en su vida. Es importante señalar que de las 9 entrevistadas, 6 ubican el trabajo en el tercer puesto de importancia, lo que muestra que, aunque su trabajo es importante es sus vidas, pierde sentido si los otros ámbitos no reciben la atención que, según ellas, merecen.

En síntesis, frente a la percepción de centralidad que tiene el trabajo para las mujeres jóvenes entrevistadas que laboran en el sector salud, se puede decir que las respuestas sugieren una alta centralidad absoluta. Esto se refleja en la importancia general que le dan al trabajo en sus vidas. La mayoría lo ve como una obligación, una herramienta de independencia y disfrute. Esto concuerda con la idea de que la centralidad absoluta está asociada a la importancia general del trabajo.

La centralidad relativa también se observa en las respuestas, donde, aunque el trabajo es importante, las mujeres del sector salud valoran otras áreas de su vida en un grado significativo. La importancia que le dan al trabajo se evalúa en comparación con otras áreas personales, y su satisfacción está relacionada con cómo el trabajo se integra al resto de su vida.

Las normas societales y creencias sobre el trabajo en salud

Pregunta 6: ¿Las normas, políticas o reglamentos en su lugar de trabajo afectan la percepción o motivación que tiene usted de él? ¿Por qué?

La mayoría considera que las normas influyen directamente en la percepción que tienen del trabajo, aunque predomina el sentir que influyen para bien, pues asignan un orden a la labor que deben desempeñar; pero también hay una percepción negativa, pues las normas establecen límites que no siempre motivan la manera de trabajar y, por el contrario, llevan a la rutina; ejemplo de ello es la percepción de los médicos que solo pueden atender a un paciente en un lapso de 20 minutos, lo que limita su labor.

Así lo expresa la entrevistada 12: "*Pues antes teníamos citas de 40 minutos cuando íbamos a hacer cirugía, extracciones, eso nos lo cambiaron hace poquito a 20 minutos*. […] *Entonces de alguna manera podríamos decir que esas normas o políticas que se establecen afectan es la forma en la que tú desarrollas tu trabajo, en eso es donde te ves más impactada*".

En síntesis, frente a las normas societales y creencias que tienen las mujeres jóvenes que trabajan en el sector salud, se puede decir que sienten que las normas aportan un sentido de orden y estructura a su trabajo, lo cual es consistente con la orientación positiva de las normas societales y creencias sobre el trabajo. Esto se alinea con la creencia de que las normas societales orientan la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales y contribuyen a la percepción positiva del trabajo, y, por otro lado, la percepción negativa se relaciona con la idea de que las normas también pueden imponer límites que acortan la creatividad y terminan incidiendo en convertir su trabajo en algo rutinario.

Todo ello refleja la conexión entre las normas y la motivación, ya que se dan tanto la perspectiva positiva como la negativa, generando motivación al proporcionar un marco estructurado de su trabajo, y baja motivación al limitar la forma en la que pueden abordarlo.

Las metas laborales en salud

Pregunta 7: Además de las actividades propias del trabajo; las interacciones sociales que se generan y las actividades extralaborales al interior de la empresa ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo?, ¿cambia de alguna manera el significado que le da al trabajo?

Esta pregunta permite identificar aspectos psicológicos representados, por ejemplo, en las relaciones, la autorrealización y la autonomía e independencia, etc. En busca de conocer las percepciones en relación con el contexto o las creencias, se encuentra que 7 de las mujeres consideran que las interacciones sociales son aspectos relevantes y cambian de alguna manera la percepción que tienen del trabajo; además, que dicha percepción es positiva, pues les da la oportunidad de tocar temas diferentes al laboral y conocer a sus compañeros desde ámbitos más personales, así como que las liberan del estrés y de la carga laboral. Para las otras 2 personas entrevistadas es irrelevante, pues, en expresiones como la siguiente, consideran que: "*Yo siempre lo he dicho, uno viene a trabajar, no hacer amigos, pero ese tipo de cosas, que uno se sienta con un grupo de trabajo agradable es chévere, pero sí, pues llegase a pasar algo negativo, pues a mí me pagan, es por trabajar, no por hacer amigos*" (entrevistada 10).

La importancia que las mujeres asignan a las interacciones sociales y a las actividades extralaborales sugiere un interés en el desarrollo de habilidades sociales y la construcción de buenas relaciones personales. Estos aspectos están alineados con metas intrínsecas, como el desarrollo de competencias sociales y emocionales.

Pregunta 8: Las condiciones físicas y estructurales del lugar donde trabajas ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo? ¿Por qué?

Todas las entrevistadas coinciden en que las condiciones físicas son relevantes a la hora de darle un nivel de importancia al trabajo, porque de ello depende la facilidad o dificultad para poder realizar su labor. Puntualmente, en el caso de las mujeres en el sector salud, se piensa mayormente en las facilidades para la atención de los pacientes; además que unas condiciones físicas óptimas reducen el estrés y con ello mejora el ambiente laboral.

La entrevistada 11 comenta lo siguiente al respecto: "*Pues yo creo que en parte sí, porque viene a ser también la comodidad y la seguridad de uno al momento de trabajar, porque primero tenemos que asegurar nuestra seguridad antes de poder atender, es como ayudar a los demás porque si nosotros no estamos bien, pues no podemos ejercer*". Con ello se refiere a unas condiciones físicas adecuadas requeridas tanto para la comodidad del profesional como del paciente.

Aunque no se aborda directamente en las respuestas proporcionadas, la consideración de las condiciones físicas y estructurales del lugar de trabajo pueden influir en la percepción de las oportunidades de promoción, ya que un entorno favorable puede crear un ambiente propicio para el crecimiento profesional.

En síntesis, frente a las metas laborales se puede decir que, para las mujeres jóvenes entrevistadas que trabajan en el sector Salud, sus repuestas reflejan la importancia tanto de aspectos intrínsecos como extrínsecos, lo que está alineado con la dualidad de las metas laborales según la dimensión del MOW. Las interacciones sociales, el desarrollo de habilidades y las condiciones físicas del lugar de trabajo son aspectos que contribuyen a la construcción del significado del trabajo.

Los resultados valorados del trabajo en salud

Pregunta 9: ¿Cómo siente que es percibida socialmente por el trabajo que realiza?

Luego de indagar acerca de cómo se sienten percibidas socialmente por la labor que realizan, las respuestas muestran una variedad de visiones, donde algunas experimentan admiración y respeto, mientras que otras encuentran desafíos en la comprensión de su profesión por parte de amigos y familiares.

Algunas mujeres señalan la falta de comprensión y el desconocimiento de su profesión por parte de amigos y conocidos. Esto se evidencia en comentarios como "*¿Qué es una bacterióloga?*", que realiza la entrevistada 15, quien asegura que, al hablar de su profesión, recibe de la gente muchas preguntas acerca de la misma: "*¿Venga y entonces, y usted qué hace? ¿Y eso para qué sirve? ¿Pero es la primera vez que yo escucho qué es eso tan raro?*", o en la percepción de que la gente no comprende completamente su labor.

A pesar de los desafíos, varias mujeres expresan sentirse reconocidas y orgullosas en su entorno laboral, recibir elogios de sus compañeros o grupo familiar y social, indicando un sentido de reconocimiento profesional que da valor a su rol en el mundo de la salud. Tal como lo cuenta la entrevistada 17: *"Mis compañeras me dicen que yo soy muy psicorrígida"*, refiriéndose con esta palabra a cualidades de orden y disciplina, que la ha llevado a obtener grandes logros profesionales y a destacarse entre sus compañeros.

Por otro lado, la entrevistada 13 asegura que: "*Con los pacientes pasa mucho que a ellos uno les explica cualquier cosa y para ellos eso es muy importante y le dan mucho valor. Entonces, por esa parte, una vez se siente como esa responsabilidad social, como con ese tipo de personas*". Lo que explica cómo sus pacientes toman muy en serio sus palabras, y siente un respeto hacia su labor y conocimientos.

Pregunta 10: Del trabajo que realiza, ¿qué podría decir que es lo mejor y lo peor?

Cada entrevistada tiene experiencias únicas y perspectivas diferentes sobre lo mejor y lo peor de su trabajo, esto destaca la diversidad de roles y contextos dentro del sector salud y cómo cada experiencia varía según la profesión y la ocupación.

Las respuestas resaltan una importancia en la relación con el paciente, ya que es a través de la influencia de esta relación que las mujeres del sector salud ven lo mejor y lo peor de su trabajo; así, la gratitud de los pacientes e impactar positivamente en sus vidas son factores motivantes para estas mujeres. La mayoría resalta esa relación con el paciente como lo mejor de sus profesiones, independiente de cuál sea. De tal manera, la entrevistada 14, que es auxiliar de enfermería, resalta la satisfacción que siente realizando su trabajo: *"Lo mejor es como ayudar, sentir, eso de cuando te dicen gracias, más que todos los niños cuando ellos te dicen gracias cuando te miran, pues como con esa carita que ellos tienen como tan inocentes"*.

También, como lo expresa la entrevistada 10: *"Lo mejor de ser médicos, son los pacientes y lo peor del ser médico también son los pacientes"*, pues su entorno laboral depende, en muchos aspectos, de esa relación con sus pacientes, y no solo por la actitud de estos, sino por la impotencia que puede generar hacer su labor con vocación y no lograr el resultado esperado, o no poder desarrollarlo como esperan.

Pregunta 11: ¿Qué espera encontrar en un trabajo ideal?

Aquí resalta el interés de las mujeres del sector salud por estar en un trabajo que les permita mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, y tener horarios más razonables que les permita disponer de tiempo para actividades personales y familiares.

Las posibilidades de crecimiento, buena remuneración, retos continuos y estabilidad hacen que las entrevistas piensen en un trabajo ideal. Esto último se puede ver en respuestas como la de la entrevistada 18: "*Para mí como lo primero es la familia y yo quiero tener familia, entonces lo primero es tener tiempo de calidad con mi familia, poder dividirme en el trabajo y en la casa y pues ya como tal el trabajo, pues que el ambiente es laboral, sea bueno que no sea un ambiente tóxico, sino que uno pueda tener compañerismo, que haya trabajo en equipo, que no estén encima de uno*". En esta se ve el equilibrio entre vida, trabajo y un buen ambiente laboral.

En síntesis, se puede decir que la percepción de ser reconocidas y valoradas profesionalmente se alinea a las expectativas que se tienen y la valoración que reciben de su rol profesional y laboral; este reconocimiento se da tanto por parte de compañeros como de la sociedad en general.

Las respuestas obtenidas durante las entrevistas reflejan la importancia de la relación con los pacientes y el impacto positivo en sus vidas, siendo esto percibido como lo mejor del trabajo. Este aspecto se conecta con la idea de servicio a la sociedad y de contribución al bienestar de los demás. El sentido de cumplimiento derivado de la relación con los pacientes y la percepción de servir a la sociedad destaca la importancia de los resultados valorados que van más allá de aspectos económicos, y que se conectan con el propósito y la contribución que se realiza al bienestar de los demás.

La identificación con el rol laboral en salud

Pregunta 12: Háblanos un poco de su trabajo: ¿qué haces?, ¿en qué se desempeña?, ¿en qué consiste su labor?

Las mujeres entrevistadas desempeñan diferentes roles en el sector salud, y sus profesiones también son variadas. A través de esta pregunta, se pretendió comprender qué en su día a día y cuáles son las condiciones de su trabajo para comprender la percepción de cada una de ellas. Por ello, cada una de las respuestas son bastante variadas y únicas; sin embargo, se puede observar una identificación con el rol laboral, asociado, además, con el compromiso y con la importancia del crecimiento personal, ya que el determinar factores como el tipo de contrato, los horarios laborales y la disponibilidad para realizar su trabajo, influye en su identificación positiva con el rol.

Indagando sobre sus labores, la entrevistada 14 nos cuenta: "*Bueno, yo en esos momentos estoy en el área de pediatría, desde un mes de vida hasta ya 16 años que el área de pediatría, como asistencial, yo lo que hago es administración de medicamentos, canalizar vías para administrar tanto nutriciones como medicamentos, también acompañamiento, ellos con los padres; asistencia en baño, tendido de cama. Ahora también cuando estaban en hospitalización. En estos momentos sí estoy como en la hospitalización de los niños. Gracias a Dios ya hace un añito, ahorita en octubre estoy vinculada con el hospital, eso es provisionalidad*". En su respuesta se puede observar cómo, además de valorar y sentirse identificada con su trabajo, reconoce aspectos, como la vinculación directa con el hospital, que la hacen valorar positivamente su trabajo y le generan satisfacción.

En síntesis, estas ideas indican que las mujeres del sector salud no solo desempeñan roles específicos, sino que también encuentran significado y propósito en su trabajo. Su identificación con el rol laboral se nutre de la satisfacción de servir, del reconocimiento, del compromiso con el crecimiento y de la importancia de las condiciones laborales adecuadas. Estos elementos contribuyen a una comprensión más profunda de cómo estas mujeres se relacionan con su trabajo y cómo este afecta diversos aspectos de sus vidas.

Variables sociodemográficas que inciden en los significados del trabajo en mujeres (TI y salud)

Para dar respuesta al objetivo específico número tres, el cual buscaba identificar variables sociodemográficas que incidieran en la definición de significados del trabajo, se toma como punto de partida las respuestas obtenidas en la encuesta inicial, las cuales se relacionan con la información obtenida en las entrevistas para dar cuenta de su influencia.

En la encuesta sociodemográfica inicial, aplicada a las entrevistadas, se realizaron preguntas para indagar sobre su entorno familiar, económico y social. Es importante señalar que entre las entrevistadas hay una gran diversidad de profesiones, lo cual refleja la amplitud de roles que se encuentran en los sectores TI y salud. Para este estudio se cuenta con 18 profesionales, 9 del sector salud entre médicas, enfermeras profesionales, auxiliares de enfermería, odontólogas y bacteriólogas; y 9 profesionales del sector TI entre ingenieras informática, industrial, sistemas, telecomunicaciones y en roles como desarrolladoras de *software*, ciberseguridad, etc.

Tomando la edad como variable de análisis se dividen los datos en dos grupos, mujeres entre 18 y 25 años y entre 26 y 28 años. Frente a la centralidad del trabajo que es fuente de significado, se encuentran similitudes entre ambos grupos de edades, por ejemplo, el compartir la idea de que el trabajo les permite sentirse valoradas, generan aporte social; además de identificarse una conexión emocional positiva con sus trabajos, disfrutando de las interacciones diarias, los desafíos y el crecimiento personal que el trabajo les proporciona. Ambos grupos reconocen la importancia del trabajo no solo como una fuente de ingresos, sino también como un vehículo para obtener independencia económica.

Por otro lado, existen algunas diferencias asociadas a las edades, pues mientras para el grupo de 18 a 25 años el significado se centra en el disfrute, la satisfacción personal y la independencia económica, algo que refleja la búsqueda de libertad, para el grupo de 26 a 28 años el enfoque se centra en la búsqueda del equilibrio laboral y la vida personal, centrando la atención en la familia y los amigos. Es importante señalar que, a diferencia del grupo más joven, el grupo de 26 a 28 años tiende a reflexionar sobre el futuro y a considerar otros aspectos de la vida como el emprendimiento, con enfoque en la realización personal, el cuidado familiar y la exploración de otros intereses.

Frente a la variable del lugar de residencia, se puede decir que la mayoría de las mujeres entrevistadas reside en el departamento de Antioquia, en diferentes municipios como Medellín y sus alrededores; pero también se cuenta con un grupo de mujeres residentes en el departamento de Risaralda (Santa Rosa de Cabal), Cundinamarca (Sogamoso y Bogotá D. C.) y Huila (Pitalito). El lugar en el que residen puede influir en las experiencias y en la percepción de su calidad de vida y de su entorno laboral, incidiendo en el significado que se tiene del trabajo.

Por lo anterior, para interpretar la variable de ubicación y su incidencia en los significados del trabajo, se dividen las mujeres entrevistadas entre quienes están en Antioquia (12 personas) y fuera de Antioquia (6 personas). Los análisis permiten encontrar reconocimientos compartidos sobre el trabajo, como que es importante para brindar el sustento económico, la necesidad de encontrar equilibrio laboral y personal, y la identidad personal que entrega. Sin embargo, existen algunas diferencias que se centran en ver cómo para las personas que están por fuera de Antioquia el trabajo representa fundamentalmente la satisfacción de necesidades económicas; mientras que para las residentes en Antioquia existen otras motivaciones como las oportunidades de emprendimiento con una perspectiva más orientada a la autonomía y al desarrollo profesional. Es

importante señalar que existen algunos elementos culturales que pueden incidir en estas concepciones.

La mayoría de las jóvenes entrevistadas se encuentran solteras (15 personas sobre 3 que están en unión libre), teniendo en cuenta que la población escogida no supera los 28 años. Esta tendencia se podría entender desde el punto de vista que se encuentran aún muy jóvenes; sin embargo, este resultado también puede incidir en términos de compromisos familiares y responsabilidades, que finalmente influyen en la toma de decisiones. Teniendo en cuenta, además, que la mayoría de ellas no tienen hijos, y este tipo de factores influyen en la flexibilidad y el cómo ubican sus prioridades de vida personal y profesional.

Tomando como base las respuestas de las entrevistas, se reconoce que no hay diferencias en algunos criterios que dan significado al trabajo, pues ambos grupos reconocen la importancia económica y el potencial para el desarrollo personal y profesional. Por otro lado, se pueden resaltar algunas diferencias como, por ejemplo, que para las solteras la importancia de encontrar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal es algo que se busca, mientras que para las que comparten la unión libre como estado civil, la estabilidad financiera en pareja es algo que cobra mayor valor. Es así como los significados que se da al trabajo terminan afectándose por diversos factores y experiencias asociadas a la vida en pareja o a la vida independiente.

En términos de las variables como estrato socioeconómico, cantidad de personas que dependen económicamente de las entrevistadas y la composición familiar, las respuestas son muy variadas, sugiriendo diferentes dinámicas familiares y condiciones de vida y acceso a los recursos, ya que, por ejemplo, la mayoría no tiene dependientes económicos o vive con otros familiares, con quienes, se podría pensar, comparten los gastos del hogar.

En general, estos resultados ofrecen un panorama integral de la diversidad en las características sociodemográficas de las mujeres de los sectores TI y salud, lo que puede ser relevante para comprender sus experiencias, desafíos y prioridades en el trabajo y en la vida personal. Así, a la hora de comprender lo que significa el trabajo para las mujeres jóvenes empleadas en dichos sectores, teniendo en cuenta variables sociodemográficas que ayudan a segmentar la población, trae como resultado la creación de entornos laborales más inclusivos y adaptados a sus diferentes necesidades y aspiraciones. Es importante resaltar, también, que dichas variables inciden de una u otra manera en la concepción que se tenga del trabajo, y que en la medida en que estas variables cambien, también lo hará las interpretaciones.

Elección de carrera profesional

Para indagar por los aspectos que incidieron en la elección de la carrera profesional, correspondiente al objetivo específico número cuatro, se toma como base las respuestas obtenidas de las siguientes preguntas 13, 14 y 15 de las entrevistas. Es de señalar que en este apartado se integran las respuestas para ambos sectores y, aunque se pretenderá resaltar particularidades de cada uno, la mirada será general.

Pregunta 13: ¿En qué momento decidió estudiar su carrera?

La mayoría de las mujeres del sector salud aquí identificadas, desde edades muy tempranas, se sintieron atraídas por estudiar en áreas de la salud, a menudo desde la infancia; algunas mencionan influencias de experiencias familiares, y otras reflejan una fuerte vocación de servicio y un deseo innato por ayudar o por brindar cuidado y servicio a la comunidad.

La entrevistada 16 nos cuenta al respecto: "*Pues a mí siempre me ha llamado la atención lo del área de la salud, pues me di cuenta, porque, por ejemplo, yo veía cualquier accidente y yo era la primerita que quería estar allá ayudando. Entonces ya me gradué y estuve un tiempito en la casa y yo me voy a poner a estudiar enfermería como para ver si sí, porque la gente decía, usted puede ver, pero vaya sí usted prestando el servicio de pronto ve sangre y se desmaya o algo así. Entonces empecé con la enfermería y sí, me gustó mucho*". En esta, se destaca la vocación de servicio como un factor influyente para la elección de carrara, y cómo el cuidado y la ayuda llamaron su atención desde edades tempranas, atrayéndola a estudiar una de las ramas de la salud.

Por otro lado, ante la misma pregunta a las mujeres del sector TI, se contrasta con que inicialmente no querían carreras relacionadas con la tecnología, por ejemplo, la entrevistada 1: *"Eso es un poco gracioso, digámoslo de esa forma, porque inicialmente y desde muy niña, yo quería medicina o antropología o historia algo que era muy lejos de la tecnología, pero hubo un problema, cuando estaba en 11 muy gracioso y mi mamá me obligó, por decirlo así, a entrar al Sena, a la tecnología, continuar, pues mi técnica que estaba haciendo en el colegio y era en análisis y desarrollo de sistemas de información"*. Esto resalta la importancia de las circunstancias y la influencia de la madre para estudiar tecnología, y por decisiones inesperadas en la elección de

carrera. Posteriormente la entrevistada 1 comenta que: *"Digamos, cuando apenas entré, la verdad, no me convencía, me gustaba con la lógica y todo, pero no me convencía, pero ya, pues transcurrido el primer año y todo,* […] *ya dije sí, definitivamente quiero seguir como el camino de la tecnología y ahí ya empezó esa decisión de entrar a estudiar ingeniería informática"*. Esto explica cómo la identidad con la carrera se fue desarrollando a medida que el gusto por esta fue aumentando. Las carreras enfocadas en tecnología no se encuentran interiorizadas en las mujeres desde cortas edades, lo que a veces implica que no se vean soñando en un futuro con este tipo de trabajos.

En el caso de las mujeres del sector TI, muchas de ellas eligieron sus carreras ya *ad portas* de comenzar a estudiar, a través de orientación vocacional por fuera de sus colegios, entornos familiar o social; o debido a que encontraron mayores oportunidades en dichas carreras o en la búsqueda de mejores oportunidades laborales para su futuro.

Pregunta 14: ¿Siente que la elección de estudiar su carrera fue por deseo? o ¿siente que algún factor externo incidió en su elección?

La mayoría de las mujeres expresan que la elección de sus carreras fue impulsada mayormente por el deseo y la pasión, lo que sugiere que encontraron una verdadera vocación por su profesión en el sector salud. La entrevistada 17 cuenta al respecto: "*Yo pienso que ambas, si bien era algo como muy de mi personalidad, pero también digamos el ejemplo de mi familia, que siempre eran muy serviciales con sus vecinos, cualquier dificultad o necesidad que tuvieran las demás personas, como que siempre estaban ahí, prestos a ayudar o a colaborar en lo que más se pudiera. Entonces yo pienso que tanto desde mi área personal o desde mí, cómo decirlo, mis valores, mis virtudes, no sé cómo definirlo y también, como desde el ejemplo, desde mi familia instruyó en esa decisión*". Esto sugiere que, además del deseo personal, el entorno familiar y los valores trasmitidos, también jugaron un papel importante las influencias externas. Es decir, la decisión fue autónoma, pero influyó el aprendizaje, la experiencia familiar y el entorno social para lograr la identificación y la conexión con la elección.

Por su parte, para las mujeres del sector TI, la elección de carrera tuvo que ver más con la influencia externa, tanto así que varias de ellas mencionan que, inicialmente, no consideraban carreras en tecnología, pero a medida que se expusieron y aprendieron más sobre el campo,

desarrollaron un interés y decidieron continuar ese camino. Entre los factores que incidieron en su decisión está la influencia del entorno familiar, el descubrimiento de la carrera y la adaptación a esta, la exploración o pruebas que les realizaron en sus entorno escolar y consideraciones económicas, tanto de acceso educativo, como de posibilidades de trabajo.

Como ejemplo se toma la respuesta de la entrevistada 8: "*No fue un deseo porque no fue lo que soñé de Chiquita, no fue lo con lo que siempre me vi, quizás ese factor externo era la economía o es la economía en la que en ese momento soñaba tener entonces por eso fue que lo escogí*". Esta respuesta explica cómo su carrera profesional no está necesariamente ligada con su propósito o su vocación, argumentando además que: "*A mí me encanta cocinar y me encanta bailar, aunque no soy bailarina, me hubiese gustado ser bailarina y también la gastronomía*" (entrevistada 8).

Las respuestas de las mujeres del sector TI muestran que la elección de carrera es un proceso complejo en el que se involucran deseos personales, factores externos, influencia social y necesidades y deseos de salir adelante, pero cada mujer tiene una experiencia distinta que le permite o le influye en esa elección.

Pregunta 15: Dinos 5 valores que representen su profesión y que le den significado a lo que haces

Uno de los valores que más se repite entre las mujeres del sector salud es la responsabilidad y el respeto, seguidos por valores relacionados con el compromiso frente a su profesión, tales como la dedicación, la paciencia, la resistencia, la tolerancia, la empatía, la disciplina, el amor, el compromiso, etc. Como en la primera pregunta relacionada con la elección de la carrera, nuevamente se repite en varias ocasiones la palabra responsabilidad con relación al trabajo y compromiso; muchas tienen un enfoque distinto, pero se percibe en la variedad de respuestas que el trabajo se ve tanto como una obligación, como una herramienta de independencia y disfrute.

En general, al indagar por los aspectos que llevaron a las mujeres en el sector salud a elegir su carrera, se reconoce que, desde edades muy tempranas, se sintieron atraídas por estudiar en áreas de la salud y que su decisión de estudiar su carrera ha sido mayormente por el deseo, de ahí que las influencias externas permitieron potenciar ese deseo.

De los valores que más se repiten son la responsabilidad y el respeto, y, en adelante, valores relacionados con el compromiso frente a su profesión, tales como la dedicación, la paciencia, la resistencia, la tolerancia, la empatía, la disciplina, el amor y el compromiso.

Las mujeres del sector TI coinciden en mencionar valores como la responsabilidad y el respeto, y aparecen otros como el compañerismo y el trabajo en equipo al considerarlos como cruciales para el desarrollo de su labor; con igual importancia manifiestan valores como la honestidad, la ética y la integridad, pues la mayoría de ellas desarrollan aplicaciones de *software* para empresas y clientes, y estos valores se vuelven cruciales para garantizar el profesionalismo con el que desarrollan su labor.

Entre los valores mencionados por las mujeres del sector TI se destacan la importancia de una perspectiva ética, el compromiso con el cliente, con sus compañeros y con la empresa, la integralidad y la garantía de un buen trabajo. La combinación de valores personales contribuye a un entorno laboral positivo y una entrega de soluciones de calidad en el sector TI.

Tabla 3. Valores en relación a su profesión en el sector salud

Valores	Número de respuestas
Responsabilidad	5
Respeto	5
Honestidad	3
Paciencia - Tolerancia	3
Entrega - Servicio	2
Pasión	2
Compromiso	2
Empatía	2
Amor	2

Transparencia	2
Dedicación - Disciplina	2
Gratitud	1
Seguridad	1
Voluntad	1
Sacrificio	1
Resistencia	1
Bondad	1
Compañía	1
Autosuficiencia	1
Buena comunicación	1
Vocación	1
Caridad	1
Integridad	1
Ética	1
Confidencialidad	1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Valores en relación a su profesión en el sector TI

Valores	Número de respuestas
Honestidad - Ética - Integridad - Correcta	6

Responsabilidad	4
Compañerismo - Trabajo en equipo	4
Respeto	3
Innovación - Creatividad	3
Pasión	2
Confianza	2
Perseverancia	2
Estabilidad	2
Confidencialidad	1
Disciplina	1
Libertad	1
Seriedad	1
Amena	1
Perfección	1
Amabilidad	1
Inteligencia	1
Humildad	1
Aprendizaje	1
Seguridad	1
Empatía	1

Fuente: Elaboración propia.

En síntesis, con respecto al objetivo específico número cuatro sobre aspectos que incidieron en la elección de carrera, podemos decir que la mayoría de mujeres del sector salud expresaron haber sentido una atracción hacia las áreas de salud desde temprana edad, generando en ellas una fuerte conexión entre su vocación y su profesión. Además, que sus respuestas sugieren que aunque cuentan con influencias externas, la decisión final fue, en su mayoría, por deseo, conectado a una vocación de servicio.

Por otro lado, en el sector TI, la mayoría no consideró estas carreras en edades tempranas, y la influencia externa jugó un papel importante en la elección, la adaptación y el desarrollo. Fueron procesos fundamentales para familiarizarse con sus carreras y, por consiguiente, considerarlas una buena elección, aunque no necesariamente están conectadas con su vocación.

La motivación de elección de carrera varía significativamente entre los dos sectores, pero ambos subrayan la importancia de valores éticos en el desarrollo de sus profesiones; y valores como la responsabilidad y el respeto, que coinciden en ambos sectores, demostrando el compromiso que se tiene con la profesión.

En el sector TI, la elección de carrera tuvo gran influencia por factores económicos y laborales, mientras que en el sector salud, la elección está vinculada más con la conexión personal y con la vocación de servicio. Todo lo anterior muestra lo complejo que puede ser esa elección, ya que los factores externos, familiares, sociales, culturales, económicos, motivacionales, mezclados con las posibilidades, terminan siendo cruciales y determinantes a la hora de dicha escogencia.

Significados sobre el trabajo en mujeres jóvenes colombianas empleadas: comparativo entre los sectores TI y salud

Tras este análisis de los resultados, solo queda relacionar los significados del trabajo en ambos sectores, dando respuesta al objetivo específico número cinco. Es así como, a continuación, se presentan los principales hallazgos de la comparación de los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas empleadas en los sectores TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años, los cuales se han interpretado a la luz de los conceptos sobre significados del estudio del MOW (1987).

Tomando como base de interpretación las dimensiones del MOW, se obtienen los siguientes resultados de la comparación, los cuales se aproximan a una mirada integrada del

significado del trabajo para las mujeres entrevistadas, independientemente del sector productivo investigado y al que pertenecen.

Centralidad del trabajo

Para las mujeres jóvenes empleadas en ambos sectores económicos, el significado que le otorga el trabajo cobra relevancia y centralidad; sin embargo, existen algunas diferencias que son importantes señalar.

En el sector de TI, el trabajo se presenta como un medio multifacético que va más allá de la mera obtención de recursos económicos. Las mujeres en este sector buscan no solo la estabilidad financiera y emocional, sino también la independencia y el desarrollo personal y profesional. La centralidad relativa muestra que, a pesar de la importancia del trabajo, existen otras áreas de la vida, como la familia y la autorrealización que algunas mujeres priorizan.

Por otro lado, en el sector salud, el trabajo se percibe como una obligación esencial para lograr la independencia, el disfrute y la satisfacción personal. Aunque la centralidad relativa también se manifiesta con un fuerte énfasis en la familia, el trabajo en este sector se destaca como una parte integral y significativa en la vida de las mujeres jóvenes.

En ambas industrias, se comparte la noción de centralidad relativa, donde la importancia del trabajo se evalúa respecto de otras áreas personales, y la satisfacción laboral está vinculada a cómo el trabajo se integra con la vida en general. Sin embargo, las diferencias clave radican en las motivaciones para trabajar, la percepción del trabajo como medio u obligación, y la amplitud de las dimensiones del desarrollo personal y profesional asociadas al trabajo en TI.

Es así cómo, para ambos grupos poblacionales, la centralidad del trabajo asocia conceptos como supervivencia, sustento y estabilidad, pero también se vive desde significados que apuntan al crecimiento propio y al aporte que se puede hacer a los demás, donde las creencias instaladas dependen del contexto donde se desenvuelve la persona, pero también de la edad. Así, la valoración sobre la importancia del trabajo, así como su definición, están moldeadas por la relación con los otros.

Las normas societales y creencias sobre el trabajo

Las mujeres de ambos sectores económicos experimentan las normas societales y las creencias sobre el trabajo de manera diversa, pues si bien aprecian positivamente que existan políticas y lineamientos como proveedoras de orden y estructura laboral, también se identifican percepciones sobre estas como obstaculizadoras de la gestión del día a día; en especial en el sector salud, donde se puede presentar posiblemente rigidez de las normas, incidiendo en la creatividad y su impacto en la flexibilidad laboral convirtiendo el trabajo algo rutinario y monótono. Esta percepción podría sugerir una tensión entre la necesidad de estructura y la búsqueda de flexibilidad y creatividad en el desempeño laboral.

Por otro lado, en el sector de TI se destaca la adaptabilidad y la flexibilidad de las normas, considerándolas más como un derecho individual que como un deber estricto. Esto sugiere un ambiente donde las normas son percibidas como herramientas adaptables al contexto laboral, lo que puede fomentar una mayor autonomía y libertad en la ejecución de las tareas.

En términos generales, la comparación revela que la interpretación de las normas societales y creencias sobre el trabajo varía según el sector y el contexto laboral. Mientras que en el sector de la salud se observa una dicotomía entre la estructura y la limitación, en TI se evidencia una percepción más flexible y adaptativa. Estas diferencias pueden deberse a la naturaleza específica de cada industria, la cultura organizacional y las expectativas individuales de las mujeres entrevistadas. Es así que comprender el cómo las mujeres jóvenes interpretan y se relacionan con las normas laborales es esencial para abordar las necesidades y expectativas en el entorno laboral, promoviendo un equilibrio entre la estructura necesaria y la flexibilidad para un desarrollo laboral satisfactorio y significativo. El reto es que las organizaciones se tomen el tiempo de aplicar acciones de conocimiento para enrutar estrategias que mejoren la cultura y potencien la fidelización.

Las metas laborales

Comparando las percepciones de ambos sectores, se resalta que existen similitudes significativas en esta dimensión. Así, ambos grupos de mujeres valoran aspectos intrínsecos de su ser, como la búsqueda de la autorrealización, y elementos externos, como las condiciones físicas de trabajo y

elementos relacionales como las oportunidades de interacción social, las cuales influyen en la construcción del significado del trabajo y en la satisfacción laboral.

En el sector TI, donde el trabajo remoto es común, se destaca la importancia de la autonomía y la independencia, pero también se reconoce la necesidad de interacciones sociales para mantener la motivación y el sentido de equipo. Por otro lado, en el sector de salud, las interacciones sociales y el desarrollo de habilidades son elementos cruciales para la percepción del trabajo, mostrando una dualidad en la importancia de aspectos intrínsecos y extrínsecos, pues pareciera que son fuente de vinculación, pero también de frustración. Finalmente, la relación con el entorno laboral, ya sea desde casa en el sector TI o en un entorno más tradicional en el sector de salud, tiene un impacto significativo en la percepción y significado del trabajo para estas mujeres jóvenes. Ambos sectores subrayan la relevancia de equilibrar aspectos psicológicos y contextuales para lograr una experiencia laboral satisfactoria y significativa a largo plazo, y que esté cargada de un significado más profundo y positivo en relación con el mundo del trabajo.

Los resultados valorados del trabajo

En la comparación de las definiciones de los resultados valorados del trabajo en los sectores de TI y salud, se pueden destacar algunas diferencias y similitudes en las expectativas y valoraciones de las mujeres jóvenes colombianas entre 18 y 28 años en estos campos.

En el sector de TI, las mujeres entrevistadas buscan reconocimiento por sus habilidades y conocimientos en un entorno donde la participación femenina es baja. Además, valoran la posibilidad de crecimiento profesional, aprendizaje constante y adaptación a un sector caracterizado por cambios constantes. No solo buscan reconocimiento social, sino también una cultura organizacional que promueva el relacionamiento, la flexibilidad en el trabajo y la estabilidad económica. Estas expectativas reflejan la búsqueda de una experiencia laboral integral, que incluya no solo aspectos técnicos, sino también reconocimiento, aprendizaje y bienestar personal.

Por otro lado, en el sector de salud, las mujeres valoran especialmente el reconocimiento y la valoración profesional, tanto por parte de sus compañeros como por la sociedad en general. Destacan la importancia de la relación con los pacientes y el impacto positivo en sus vidas como lo mejor del trabajo. Esta percepción se alinea con la idea de servicio a la sociedad y contribuir al

bienestar de los demás como un resultado valioso del trabajo. En este caso, el sentido de cumplimiento y la conexión con un propósito más amplio, relacionado con el servicio a la comunidad, son aspectos clave.

Por lo anterior, mientras que en el sector de TI las mujeres jóvenes buscan reconocimiento en un entorno desafiante y en constante cambio, en el sector de salud valoran la relación con los pacientes y la contribución al bienestar de la sociedad como elementos fundamentales de su experiencia laboral. Ambos sectores comparten la búsqueda de reconocimiento y valoración, pero difieren en cómo definen y buscan satisfacer esas necesidades en el contexto de sus respectivas profesiones.

La identificación con el rol laboral

En esta última dimensión, ambos grupos de mujeres presentan una identificación con el rol laboral, lo que se convierte en un factor importante para la obtención de bienestar y la incidencia en el desempeño laboral. Es de señalar que este vínculo con el trabajo va más allá de las tareas específicas que desempeñan y se extiende hacia propósitos trascendentes asociados con sus profesiones.

En el sector de TI, la identificación se relaciona con la conexión con tareas específicas y la alineación con las profesiones estudiadas, mientras que, en el sector de salud, la identificación se nutre de la satisfacción de servir, del reconocimiento y del compromiso con el crecimiento profesional. Por los anterior, la identificación con el rol laboral se traduce en niveles elevados de satisfacción laboral, compromiso y motivación. Esta conexión profunda no solo se limita a la realización de tareas, sino que también influye en la percepción del trabajo como algo significativo y enriquecedor, contribuyendo a la realización personal y profesional de estas mujeres.

En ambos sectores, la identificación con el rol laboral no solo es un factor positivo para el bienestar individual, sino que también impacta favorablemente el desempeño laboral. La conexión emocional con las responsabilidades y propósitos profesionales se refleja en un mayor compromiso y, por ende, en un mejor desempeño en sus respectivas áreas. Igualmente, dicha identificación emerge como un componente esencial para el éxito y la satisfacción de las mujeres jóvenes en los sectores de TI y salud en Colombia, destacando la importancia de encontrar significado y propósito en el trabajo para el desarrollo integral en el ámbito personal y profesional.

Finalmente, si se toma como base las dimensiones del MOW y los análisis realizados de las respuestas obtenidas en las entrevistas, se puede decir que para las mujeres colombianas entre 18 y 28 años empleadas, independientemente del sector, el trabajo adquiere un significado multifacético que depende del contexto donde se desarrolle y variables que incidan en su definición. Es así que se destaca la centralidad del trabajo, siendo más que una fuente de recursos económicos, es también un medio para alcanzar estabilidad emocional, independencia y desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, la percepción de las normas laborales varía entre ambos sectores. En el de TI se destacan la adaptabilidad y la flexibilidad de las empresas, mientras que en el de salud puede haber tensiones entre la estructura y la búsqueda de la flexibilidad y la creatividad que se anhela de la experiencia en sus organizaciones, aunque sean percibidas las normas como fuente de orden. En cuanto a las metas laborales, se aprecia una búsqueda común de autorrealización, condiciones físicas de trabajo y oportunidades de interacción social, aunque las prioridades pueden diferir. Las mujeres valoran el reconocimiento y la valoración en el trabajo, ya sea por habilidades técnicas en TI o por contribuir al bienestar de la sociedad en el sector de salud. Además, la identificación con el rol laboral es un factor esencial para el bienestar y el desempeño laboral en ambos sectores, influyendo en la percepción del trabajo como algo significativo y enriquecedor, y contribuyendo a la realización personal y profesional.

CONCLUSIONES

A través de este viaje académico se encontraron grandes experiencias que nutrieron el desarrollo del trabajo, el cual partió del interés de responder a la pregunta: ¿Cuáles son los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años, empleadas en los sectores TI y salud? Tal y como se señalaba en el planteamiento del problema y en la justificación, el interés de los autores siempre ha sido la comprensión de lo que mueve a las personas en el mundo del trabajo, rompiendo con la idea de que esta comprensión nace en las oficinas de Talento Humano de las organizaciones, de los espacios académicos, del mundo de la teoría y de los supuestos que tienen quienes han centrado su atención en esta esfera de la vida. Dicho esto, se resalta la necesidad de escuchar a quienes viven el día a día laboral, a las personas que en su construcción de vida crean sus propios significados sobre el trabajo, incluso alejados del conocimiento generado en las aulas.

Por lo anterior, las siguientes conclusiones emanan del esfuerzo por comprender las vivencias de las personas en dos mundos aparentemente distantes, pero que viven síntomas comunes, como la alta rotación en contextos determinados. Las historias de vida alrededor del concepto de trabajo y sus experiencias terminan configurando y modificando las creencias y los valores que inciden en el desarrollo personal y profesional de quienes participan del mundo del trabajo. Es así que los significados encontrados no buscan describir el 100 % de lo que las mujeres jóvenes, que comparten espacios en empresas de dichos sectores, creen y valoran del trabajo, pero sí se convierten en una oportunidad para reconocer pensamientos, actitudes, creencias, y, en últimas, significados del trabajo en la actualidad.

Conclusiones para el objetivo 1. Explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector TI

- La centralidad del trabajo se manifiesta de manera diversa, reflejando distintos significados en las mujeres entrevistadas. Aunque persiste la percepción del trabajo como medio para garantizar recursos económicos y la subsistencia, también se destaca su papel en la consecución de independencia y desarrollo personal y profesional. La centralidad absoluta se vincula con la estabilidad económica y emocional, así como la capacidad de cumplir expectativas y objetivos personales, revelando motivaciones que van más allá de lo

puramente financiero. Por otro lado, la centralidad relativa muestra que, aunque el trabajo es fundamental, existen valoraciones relacionadas con la orientación hacia la familia, las relaciones interpersonales y la autorrealización, factores primordiales para el equilibrio de la vida, que no se lograría sin la presencia del trabajo.

- Las mujeres entrevistadas encuentran valor y motivación en seguir normas y políticas, percibiéndolas como un derecho individual más que como un deber, existiendo una prevalencia altamente valorada de las opciones de adaptabilidad y flexibilidad de las normas en la industria. Sin embargo, es de resaltar que algunas mujeres experimentan conflictos cuando ciertas reglas son obligatorias cuando no tienen propósito claro, pues perciben que pueden interferir en el cumplimiento y el desarrollo de sus principales responsabilidades.
- En general, el trabajo remoto se ha vuelto una práctica común en el sector TI, es así que todas las entrevistadas comparten esta forma de trabajo, trasladando el lugar físico de trabajo a sus hogares. Estas prácticas estructurales contribuyen a una visión más autónoma, generando un impacto positivo en la motivación al permitir la atención independientemente de otras áreas de la vida. Sin embargo, aunque el trabajo remoto brinda autonomía, la falta de interacción social en los espacios laborales puede desequilibrar este escenario, debido a la disminución del relacionamiento que facilita el aprendizaje en comunidad y la confianza del trabajo en equipo. En conjunto, tanto los aspectos psicológicos como contextuales del entorno laboral influyen de manera significativa en la percepción y el significado que estas mujeres atribuyen a su trabajo, las cuales impactan directamente en la satisfacción laboral y en la construcción de un significado positivo y profundo asociado a sus labores.
- Las mujeres jóvenes del sector TI buscan reconocimiento por sus habilidades y logros en un entorno con poca presencia femenina, además esperan encontrar un ambiente desafiante para su crecimiento profesional, con un aprendizaje constante y con adaptación al cambio. Sus expectativas van más allá de lo técnico, incluyendo trabajar en una cultura organizacional que fomente relaciones positivas, flexibilidad laboral y estabilidad económica. Por la anterior, se puede decir que están en búsqueda de una experiencia laboral completa que incluya reconocimiento social, desarrollo profesional, bienestar personal y superación de desafíos de género en el ámbito tecnológico.
- Se evidencia en las entrevistadas una identificación profunda con los roles laborales y su profesión, representado en el hecho en que las responsabilidades asignadas están alineadas

con propósitos significativos, y traduciéndose en niveles elevados de satisfacción, compromiso y motivación, lo cual impacta positivamente en su desempeño laboral. Más allá de la ejecución de tareas específicas, la búsqueda de significado y la conexión con el propósito de la profesión emergen como elementos cruciales, destacando su influencia positiva tanto en el desarrollo personal como profesional de ellas.

Conclusiones para el objetivo 2. Explorar los significados sobre el trabajo que tienen las mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en el sector salud

- Las mujeres entrevistadas que trabajan en el sector salud expresan en sus respuestas una alta centralidad absoluta al trabajo, considerándolo como una parte importante es sus vidas, ya que otorga los recursos para la independencia y el disfrute de otros aspectos de valor para ellas. No obstante, la centralidad relativa revela que, a pesar de la importancia del trabajo, valoran significativamente otras áreas de sus vidas, especialmente la familia. Es así que la satisfacción laboral se vincula estrechamente con la integración del trabajo en el contexto global de sus vidas. Se destaca en el presente estudio la complejidad y la interconexión de las dimensiones laborales y personales como otorgadoras de significado en el trabajo.
- En general, las mujeres del sector salud objeto de estudio perciben las normas societales y las creencias como elementos que aportan orden y estructura a su trabajo, lo cual se alinea con una orientación positiva hacia dichas normas. Esta percepción positiva está vinculada a la creencia de que las normas guían las actividades laborales y contribuyen a una visión positiva del trabajo. Sin embargo, también experimentan una perspectiva negativa, ya que consideran que las normas pueden limitar la creatividad y convertir su labor en algo rutinario. Este dualismo refleja una conexión directa entre las normas y la motivación: por un lado, generan motivación al proporcionar un marco estructurado, y, por otro lado, pueden disminuir la motivación al restringir la flexibilidad en el abordaje de su trabajo.
- Existe una percepción del trabajo influenciada tanto por aspectos intrínsecos como extrínsecos, evidenciando la dualidad de metas laborales donde se espera encontrar espacios físicos adecuados y con procesos claros y delimitados, aspectos relacionales que permitan la socialización y el colegaje; y aspectos psicológicos, como el desarrollo personal, la independencia y la autorrealización. Es así que la importancia de las interacciones sociales,

el desarrollo de habilidades y las condiciones físicas del lugar de trabajo destacan en la construcción del significado del trabajo para estas profesionales.

- Frente a la dimensión de resultados valorados del trabajo, se evidencia en las participantes una alineación significativa entre la percepción de reconocimiento profesional y la valoración de su rol laboral, proviniendo este tanto de compañeros de trabajo como de la familia y la sociedad en general. Las respuestas subrayan la importancia de la relación con los pacientes y el impacto positivo en sus vidas como la faceta más gratificante del trabajo, conectándose con el propósito de "servir a la sociedad" y contribuir al bienestar de los demás. Este sentido de cumplimiento resalta la relevancia de resultados valorados que trascienden lo económico, enfocándose en la contribución significativa a la sociedad y el bienestar colectivo.
- En las entrevistadas del sector salud se encuentra una alta identificación con el rol laboral que desarrollan, no solo porque se enfocan en labores específicas del hacer profesional, sino porque les permite encontrar un significado y propósito superior. Asimismo, se puede interpretar que dicha identificación se fortalece en la medida en que se siente una satisfacción al servir a otros, al igual que por el reconocimiento recibido y el compromiso con el crecimiento personal que se percibe en las experiencias vividas en el contexto de la atención en salud.

Conclusiones para el objetivo 3. Identificar variables sociodemográficas que inciden en los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas con edades entre los 18 y 28 años empleadas en los sectores TI y salud

- Variables sociodemográficas de orden personal como la edad, el estado civil, la maternidad y las orientaciones profesionales (servicios de salud e ingenierías o informática), al igual que las variables relacionadas con el contexto como lugar de residencia con sus particularidades culturales y contextuales, la composición familiar, entre otras, terminan incidiendo en cómo se estructuran los significados del trabajo para las mujeres en ambos sectores laborales. Es necesario poner de manifiesto que dichas percepciones también se reconfiguran en la medida que las variables se modifiquen, y si las experiencias laborales varían en las personas.

- Considerar las variables sociodemográficas a la hora de analizar el significado del trabajo para las mujeres jóvenes en estos sectores promueve la creación de entornos laborales más inclusivos y adaptados a sus necesidades y aspiraciones individuales. Es crucial reconocer que estas variables influyen en la percepción del trabajo, y cualquier cambio en ellas impactará las interpretaciones y experiencias laborales.
- No se evidencian diferencias marcadas sobre lo que significa el trabajo con relación a la edad entre las mujeres entrevistadas; por el contrario, ambos grupos valoran la independencia económica y experimentan una conexión emocional positiva con sus trabajos. Sin embargo, separando en rangos de edades entre los 18 y 25 años y entre los 26 y 28 años, se pueden ver algunas diferencias, donde las más jóvenes enfatizan en la búsqueda del disfrute, la satisfacción laboral y la búsqueda de libertad como valores importantes; mientras que las que pertenecen al rango entre 26 y 28 años se centran en buscar equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pensando en el futuro para dar respuesta al desarrollo individual y familiar. Estas diferencias destacan la evolución de las percepciones laborales a medida que las mujeres avanzan en edad y experiencia.
- Otra variable analizada que arroja algunas similitudes y divergencias significativas es la asociada a la ubicación de residencia. Es así que al dividir a las participantes en dos grupos (Antioquia y fuera de Antioquia), se encuentra que el reconocimiento del trabajo como sustento económico y la búsqueda de equilibrio laboral y personal son comunes, y las diferencias se destacan en la motivación subyacente. Las mujeres fuera de Antioquia tienden a ver el trabajo, principalmente, como una fuente de satisfacción de necesidades económicas, mientras que las residentes en Antioquia valoran oportunidades de emprendimiento, enfocadas en la autonomía y el desarrollo profesional. Estas variaciones sugieren la influencia de factores culturales en las concepciones laborales de las mujeres en diferentes ubicaciones.

Conclusiones para el objetivo 4. Indagar sobre los aspectos que incidieron en la elección de carrera en mujeres colombianas empleadas en los sectores TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años

- La realidad en el mundo del trabajo para las mujeres ha experimentado cambios notables a lo largo de la historia; sin embargo, algunos aspectos como la percepción de los roles de las mujeres en el trabajo evolucionan de manera más gradual. A pesar de estos avances, en Colombia, y en otros lugares, persiste la arraigada creencia cultural de que las mujeres son especialmente idóneas para roles de cuidado y servicio.
- En el sector TI, a pesar del aumento de la presencia femenina, continuamos viendo bajas cifras de su participación. Así, nuestro grupo de mujeres del sector TI entrevistadas muestran una tendencia al momento de elegir su carrera, en la cual reciben una alta influencia del entorno externo, familiar, social y económico; pero sin estos impulsos externos su elección de carrera probablemente hubiera sido otra. Sin embargo, la mayoría de ellas expresa que a medida que se sumergen en el mundo de la tecnología surge un profundo interés por esta, adaptándose a su trabajo y convirtiéndolo en su elección de vida.
- En contraste, las profesiones del sector salud, debido a su naturaleza centrada en el cuidado y el servicio, han sido históricamente consideradas como ocupaciones femeninas; estas labores han ido evolucionando hacia roles más profesionales, otorgando un mayor estatus y valor a quienes trabajan en este sector. Las mujeres entrevistadas expresaron mayormente que su elección de carrera fue por deseo y porque desde edades tempranas sintieron esa inclinación por realizar una carrera en el sector salud.
- Es probable que la elección de carrera de las mujeres del sector salud esté más influenciada por la sociedad, ya que hace parte de aquellas profesiones que generan admiración, respeto y curiosidad, y es por ello que se conecta, además, con la vocación de quienes la eligen, pues requiere de muchos sacrificios y dedicación para lograr destacarse en este campo.
- En conclusión, es necesario continuar trabajando en romper algunas brechas culturales, que muchas veces cierran los distintos panoramas de participación laboral que pueden llegar a tener las mujeres. Así, desafiar percepciones culturales continúa siendo un reto en la construcción de posibilidades laborales más amplias para las mujeres, ya que muchas veces están limitadas desde entornos y a edades muy tempranas y no es, necesariamente, un acto consciente.

Conclusiones para el objetivo 5. Comparar los significados sobre el trabajo en mujeres colombianas empleadas en los sectores TI y salud, con edades entre los 18 y 28 años

- Comparando los resultados del análisis realizado sobre los significados del trabajo para las personas de los sectores TI y salud, según las dimensiones del MOW, se resalta la complejidad y la diversidad de percepciones y significados que las personas tienen. Es por eso que comprender estas diferencias permitiría abordar las necesidades y expectativas en el entorno laboral, promoviendo un equilibrio entre la estructura necesaria y la flexibilidad que permita un desarrollo laboral satisfactorio y significativo.
- Frente a la centralidad del trabajo como dimensión se puede concluir que, para las mujeres jóvenes empleadas en Colombia, el trabajo ostenta una centralidad compartida, pero con matices significativos. En el sector TI, la importancia va más allá de la estabilidad financiera, abarcando la búsqueda de independencia y desarrollo personal y profesional; mientras que, en el sector salud, el trabajo se percibe como una obligación esencial que no solo contribuye a la independencia, sino que también se incluye de manera integral y significativa en la vida de estas mujeres.
- Sobre la dimensión de las normas societales y creencias sobre el trabajo puede verse una diferencia marcada en la percepción en ambos grupos poblacionales; mientras en TI se destaca la flexibilidad y la adaptabilidad de las normas, en salud se puede percibir mayor rigidez en su uso, lo cual puede incidir en la flexibilidad laboral y en la calidad de las atenciones realizadas, coartando igualmente la creatividad y la capacidad para proponer.
- Sobre las metas laborales, las mujeres entrevistadas dejan ver una convergencia en la búsqueda de autorrealización representada en el desarrollo personal y profesional; igualmente coinciden en dar un valor importante a la interacción social en el trabajo y a la expectativa de contar con espacios físicos y de estructura organizacional adecuados. Aunque la comparación también deja ver que, frente a las prioridades, las personas de TI le dan relevancia a la autonomía y a la independencia, lo que puede incidir en la sensación de libertad y autogestión a la hora de tomar decisiones y participar a nivel laboral; por su parte, las personas en salud se distancian de esta visión, pues priorizan el contenido de lo que hacen, además de la conexión interpersonal y el crecimiento profesional como aspectos relevantes.

- En la dimensión sobre resultados valorados del trabajo, se identifican perspectivas diferenciadas entre las mujeres de TI y salud. Es así como las primeras buscan llegar al reconocimiento de su rol al escenificar habilidades y conocimientos técnicos, en especial si estos se realizan en entornos flexibles que fomenten las buenas relaciones y el trabajo en equipo, y sean recompensados con estabilidad laboral. Por su parte, las mujeres en el sector salud entrevistadas valoran el reconocimiento profesional de pacientes y colegas, teniendo un impacto positivo para sí mismas cuando su trabajo contribuye al estado de bienestar de los demás.
- Con relación a la identificación con el rol laboral, se destaca una vinculación común entre las entrevistadas de TI y las de salud, con sus tareas específicas y con el desarrollo de propósitos trascendentes e inspiradores. En TI, la conexión se establece mediante tareas específicas y la alineación con las profesiones estudiadas, subrayando la importancia de la especialización y la dedicación a funciones técnicas específicas. En contraste, en el sector salud, la identificación se enriquece a través de la satisfacción de servir, el reconocimiento y el compromiso con el crecimiento profesional, resaltando la conexión emocional con la contribución al bienestar de otros y el sentido de propósito en el ámbito laboral.

Finalmente, las conclusiones emanadas del trabajo son solo una aproximación a contextos específicos y no pretenden una generalización de lo que significa el trabajo para mujeres jóvenes que trabajan en las industrias estudiadas; todo lo contrario, pretenden dejar la puerta abierta a nuevas profundizaciones que permitan ir más allá de lo que socialmente se ha concebido, situando otros grupos poblacionales, contextos organizacionales y relacionar pensamientos, creencias y valores que acerquen el concepto del significado del trabajo a aplicaciones prácticas que beneficien el desarrollo colectivo, organizacional y, por ende, retribuya a las personas con calidad de vida y desarrollo humano integral.

La tarea implica seguir indagando por estos significados, pues al ser un concepto dinámico e influenciado por las relaciones con los otros y los contextos donde se desarrolla, al igual que variables que determinan la experiencia general, que no es única ni inmutable; todo lo contrario, va cambiando en la medida que la vida avanza con el tiempo, la relaciones y las experiencias transformadoras.

REFERENCIAS

Amador, I., Andrade, V., Botero, N., & Larrahondo, L. (2019). Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo. *Psicogente, 22*(41), 1-36. https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3302

Andrade, L. (2002). Construcción social e individual de significados: *aportes para su comprensión. Estudios Sociológicos, 20*(1), 199-230. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59805808

Arcila Mendoza, P. A., Mendoza Ramos, Y. L., Jaramillo, J. M., & Cañón Ortiz, Ó. E. (2010). Comprensión del significado desde Vygotsky, Bruner y Gergen. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, *6*(1), 37-49. https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/158/235

Avolio, B. & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *CEPAL Review*, (122), 35-62. https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es

Blanch, J. M. (1996). Psicología social del trabajo. En J. Álvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (Coords.), Psicología Social (Cap. 4). McGraw-Hill.

Caamaño Rojo. E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (34), 179-209. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005

Castro, S. E. & Muñoz, A. I. (2012). Trabajo en el sector salud: implementación de la promoción de la salud en los lugares de trabajo. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, 29*(4), 484-493. https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/9687

Corredor, L. P., Páramo, A. I., & Orejuela, J. J. (2017). Sentidos atribuidos al trabajo: Un estudio sobre las generaciones 'X' y 'Y', en una empresa de servicios de Medellín. *Revista de Psicología, 24*(2), 53-67. https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/11819

Da Rosa Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., & Soares Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica, 10*(1), 175-188. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64719284015

Gadea, C. A. (2018). El interaccionismo simbólico y sus vínculos con los estudios sobre cultura y poder en la contemporaneidad. *Sociológica*, *33*(95), 39-64.

https://www.researchgate.net/publication/331645904_El_interaccionismo_simbolico_y_sus_vinculos_con_los_estudios_sobre_cultura_y_poder_en_la_contemporaneidad

García Molina, B. (2017). Aportes de Saussure al desarrollo de la Lingüística como ciencia. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria, 14*(28), 34-44. https://doi.org/10.29197/cpu.v14i28.290

García Roa, E. M. & Tapias Torrado, L. (2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia. Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, 12*(24), 226-248. https://www.redalyc.org/pdf/545/54526806015.pdf

Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global: propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, *26*(77), 321-342. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59826203

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf

Ley estatutaria 1885 de 2018. Por la cual se modifica la ley estatutaria 1622 de 2013 por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones. Marzo 01 de 2018. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85540

López Roso, S. (2022). *Barreras Potenciales a la Participación de la Mujer en la Industria del Software en Colombia* [tesis de maestría, División de Educación Continua de la Universidad de Harvard]. https://dash.harvard.edu/handle/1/37370637

Maioli, E. & Filipuzzi, M. (2017). Nuevas generaciones y empleo. Características psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA, 2016). *Journal de Ciencias Sociales, 8(*610), 88-98. https://doi.org/10.18682/jcs.v0i8.610

Ministerio de Salud y Protección Social (2021, marzo 8). *El trabajo y la atención a las mujeres se destacan en el sector salud*. https://www.minsalud.gov.co/Paginas/El-trabajo-y-la-atencion-a-las-mujeres-se-destacan-en-el-sector-salud.aspx#:~:text=Bogot%C3%A1%2C%208%20de%20marzo%20de%202021.&text=La%20medicina%20es%20la%20%C3%BAnica,a%2041%25%20de%20hombre

Mochi Alemán, P., (2004). La industria del software en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, *35*(137), 41-58. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11825947003

Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON), Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais (2008). *Condiciones de salud y trabajo en el sector salud.* All Type Assessoria Editorial Ltda. https://www.observatoriorh.org/pt/node/401?language=pt-br

Obispo Salazar, K. & Rentería Pérez, E. (2021). Aproximación al estudio de los significados y sentidos del trabajo en jóvenes. *Psicología desde el Caribe*, *38*(3), 343-367. https://doi.org/10.14482/psdc.38.3.150

Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2017). *Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)*. Unesco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479

Organización Mundial del Trabajo (2019, noviembre 12). *La persistente brecha de género en la tecnología está bien documentada, pero podría sorprenderle saber que el abismo trasciende las líneas de riqueza y desarrollo nacionales*. https://ilostat.ilo.org/es/techs-persistent-gender-gap/

Orozco Henao, G. (2022). *Sentidos del trabajo en empleados que ocupan cargos clave en la industria de software en una empresa americana del sector privado con sede en Latinoamérica* [tesis de maestría, Universidad EAFIT].

Porras Velásquez, N. R. & Parra D'aleman, L. C. (2018). Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, *15*(2), 15-27. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6739565

Romero Caraballo, M. P. (2015). *Significado del trabajo y sentido de la profesión: Aproximación a la comprensión desde la psicología social del trabajo* [tesis doctoral, Universidad de Cádiz]. https://www.researchgate.net/publication/354199351_SIGNIFICADO_DEL_TRABAJO_y_SENTIDO_DE_LA_PROFESION_EN_LA_ACADEMIA_TESIS_DOCTORAL

Romero Caraballo, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología Desde el Caribe, 34*(2), 120-138. https://www.redalyc.org/pdf/213/21356011003.pdf

Rosen, V. H. & Bedó, T. (1970). Los fenómenos signos y su relación con el significado inconsciente. *Revista uruguaya de psicoanálisis, 7*(03), 1-25. https://www.apuruguay.org/apurevista/1970/168872471970120305.pdf

Rodríguez, G., Manzano, I., Encinas., C. & Gutiérrez, G. (2008). Trabajadores Cognitivos en la Industria del Software: Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo Simbólico. *INVURNUS, 3*(2), 42-48. https://www.researchgate.net/publication/259870127_Division_de_Ciencias_Administrativas_Contables_y_Agropecuarias_Trabajadores_Cognitivos_en_la_Industria_del_Software_Hacia_un_Concepto_Ampliado_de_Trabajo_Simbolico_Cognitive_Workers_in_Software_Indust

Ruiz, M. J. & Santana, A. (2018). Elección de carrera y género. *Revista Investigación y Desarrollo en Educación, 8*(1), 124-142. https://doi.org/10.17561/reid.v0i19.3470

Salanova, M., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En F. Prieto & J. M. Peiró (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo (vol. II). Aspectos psicosociales del trabajo*. Síntesis.

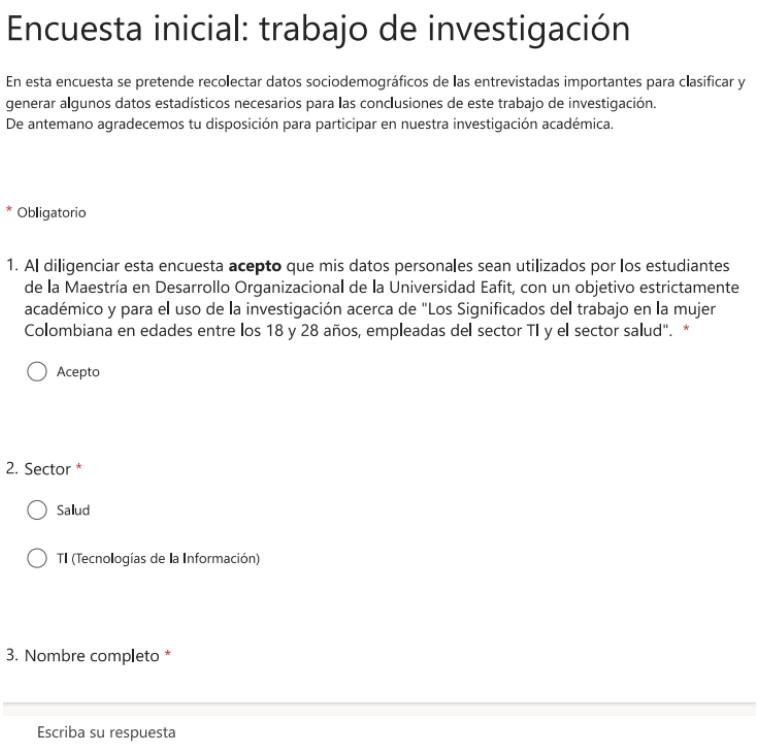
Schutt, H. F. (2013). Lacan y el uso psicoanalítico de conceptos derivados de la lógica, las ciencias y la filosofía. *Revista Filosofía UIS, 12*(1), 101-120. https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistafilosofiauis/article/view/3515

Valdés, X. & Valdés, M. (2009). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Psicología Universidad de Chile, 18*(2), 151-167. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000100005

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta inicial trabajo de investigación

https://forms.office.com/r/62TATUcE4M



Encuesta inicial: trabajo de investigación

En esta encuesta se pretende recolectar datos sociodemográficos de las entrevistadas importantes para clasificar y generar algunos datos estadísticos necesarios para las conclusiones de este trabajo de investigación.
De antemano agradecemos tu disposición para participar en nuestra investigación académica.

* Obligatorio

1. Al diligenciar esta encuesta **acepto** que mis datos personales sean utilizados por los estudiantes de la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad Eafit, con un objetivo estrictamente académico y para el uso de la investigación acerca de "Los Significados del trabajo en la mujer Colombiana en edades entre los 18 y 28 años, empleadas del sector TI y el sector salud". *

   ◯ Acepto

2. Sector *

   ◯ Salud

   ◯ TI (Tecnologías de la Información)

3. Nombre completo *

   Escriba su respuesta

4. Fecha de Nacimiento *

Escriba su respuesta

5. ¿Cuál es su profesión? *

Escriba su respuesta

6. Ciudad de residencia *

Escriba su respuesta

7. Estado Civil *

- ◯ Soltera
- ◯ Casada
- ◯ Unión Libre
- ◯ Divorciada
- ◯ Viuda

8. ¿Tienes hijos? *

- ◯ SI
- ◯ NO

9. ¿Cual es tu estrato socioeconómico? *

- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ Otro

10. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? *

- ◯ Ninguna
- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ más de 3 personas

11. ¿Con quien vives? *

Escriba su respuesta

No revele nunca su contraseña. Notificar abuso

Microsoft 365

Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíes se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adopte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Microsoft Forms | Encuestas, cuestionarios y sondeos con tecnología de inteligencia artificial Crear mi propio formulario

El propietario de este formulario no ha proporcionado una declaración de privacidad sobre cómo utilizarán los datos de tus respuestas. No proporciones información personal o confidencial. | Términos de uso

Anexo 2. Instrumento para la recolección de información

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Momento 1:

- Presentación general, contexto de la investigación, propósito de la entrevista, autorización para grabar, etc.

Momento 2: Elección de carrera

- ¿En qué momento decidió estudiar su carrera?
- ¿Siente que la elección de estudiar su carrera fue por deseo? O, ¿siente que algún factor externo incidió en su elección?
- Dinos 5 valores que representen su profesión y que le den significado a lo que hace.

Momento 3: Contexto laboral

- Háblanos un poco de su trabajo: ¿qué haces?, ¿en qué se desempeña?, ¿en qué consiste su labor? ¿Qué condiciones laborales tienes actualmente (¿Tipo de contrato, remuneración, posibilidad de ascenso?).
- Del trabajo que realiza, ¿qué podría decir que es lo mejor y lo peor?
- ¿Las normas, políticas o reglamentos en su lugar de trabajo afectan la percepción o motivación que tiene usted de él? ¿Por qué?
- Las condiciones físicas y estructurales del lugar donde trabajas, ¿son aspectos relevantes a la hora de darle un nivel de importancia a su trabajo? ¿Por qué?
- Además de las actividades propias del trabajo, las interacciones sociales que se generan y las actividades extralaborales al interior de la empresa, ¿son aspectos relevantes a la hora

de darle un nivel de importancia a su trabajo? ¿Cambia de alguna manera el significado que le da al trabajo?

- ¿Cómo siente que es percibida socialmente por el trabajo que realiza?

Momento 4: Significado del trabajo

- Si ubicaras en una escala de importancia todo lo que participa en su vida ¿en qué parte ubicaría el trabajo? (Familia, pareja, amigos, hijos).
- En una escala de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 es muy importante, ¿qué tan importante es el trabajo en su vida? ¿Por qué otorga esa calificación?
- ¿Qué esperaría encontrar en un trabajo ideal? ¿Qué condiciones tendría?
- En un caso hipotético en el que se ganara la lotería, es decir, ya no necesitara trabajar, ¿aun continuaría trabajando? En caso de que la respuesta anterior sea sí, ¿en qué trabajaría? En caso de que la respuesta sea no, ¿por qué no lo haría?

Conclusión:

- Dinos tres palabras claves que se le vengan a la mente cuando piensa en el trabajo
- En conclusión, ¿qué significa para usted el trabajo?

Anexo 3. Diseño de la investigación

LUGAR	UBICACIÓN	TIEMPO	EDAD	PARTICIPANTES	MÉTODO DE RECOPILACIÓN DE DATOS	JUSTIFICACIÓN	ANÁLISIS DE RESULTADOS
Empresas del sector salud (público y privado)	Colombia	Año 2023	18 a 28 años	Mujeres profesionales empleadas en roles de atención primaria del sector salud	Entrevistas semiestructuradas	Identificar los significados del trabajo implica la escucha de las personas que están dentro de la atención en salud y en el sector TI, en especial en roles profesionalizados que tienen incidencia en la operación (CORE) del negocio. Es por eso que la aplicación de la entrevista semiestructurada, al ser un método cualitativo, facilita reconocer los sentidos que cada mujer entrevistada tiene sobre el trabajo, y esto, a su vez, permite la configuración de los significados que cobran relevancia desde lo colectivo.	1. Realizar un proceso de transcripción ordenada de las entrevistas con el fin de categorizar las respuestas obtenidas. 2. Identificar temas o patrones en las respuestas, utilizando la técnica de codificación abierta. 3. Se analizarán los datos obtenidos en la codificación a partir de la técnica de análisis de contenido y narrativo. 4. Se interpretarán los resultados a partir de la asociación de respuestas con variables sociodemográficas que permita entender el contexto de las personas y de las entrevistas realizadas. 5. Se realizará una interpretación de los datos a la luz de la teoría identificada y el marco conceptual definido (Dimensiones del MOW, 1987). 6. Se espera presentar los resultados a partir de la interpretación de respuestas que den repuesta de los significados que tiene el trabajo para la población objeto de estudio. 7. Se entregarán los hallazgos a modo conclusión, dando respuesta a los objetivos planteados en la investigación.
Empresas del sector TI	Colombia	Año 2023	18 a 28 años	Mujeres profesionales empleadas en roles técnicos en empresas de tecnología	Entrevistas semiestructuradas		