



Vigilada Mineducación

PARADOJAS DE LOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO: UN COMPARATIVO ENTRE
PERSONAS DEL SECTOR TERCIARIO QUE ESTÁN INICIANDO Y CULMINANDO
SU VIDA LABORAL EN PASTO, NARIÑO

Paradoxes of the meanings of work: a comparison between people in the tertiary sector who
are beginning and ending their working lives in Pasto, Nariño

MARÍA CAMILA DÁVILA ROMÁN
ANA MARÍA ZÚÑIGA RUIZ

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

2025

CONTENIDO

LISTA DE GRÁFICAS.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
OBJETIVOS.....	14
General.....	14
Específicos.....	14
JUSTIFICACIÓN.....	15
MARCO TEÓRICO.....	17
Paradoja.....	17
Definición de paradoja.....	17
Paradojas en el contexto psicológico.....	18
La relación entre paradojas y el trabajo.....	19
Paradojas en los significados del trabajo.....	20
Concepto de significado desde diferentes enfoques.....	21
Enfoque estructuralista/lingüístico.....	22
Enfoque psicológico.....	22
Enfoque semiótico.....	24
Enfoque filosófico.....	25
Enfoque sociológico.....	25
Otras dimensiones del significado.....	26
Concepto del significado del trabajo.....	28
Enfoque sociológico.....	31
MOW.....	32
Enfoque económico industrial.....	32
Perspectiva desde la organización.....	34
Sentido del trabajo.....	35
METODOLOGÍA.....	38

Tipo de estudio	38
Unidad de análisis	38
Unidad de trabajo	38
Criterios de inclusión	38
Criterios de exclusión	38
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	39
Consideraciones éticas	39
Diseño de la entrevista	39
Preguntas entrevista semiestructurada	40
RESULTADOS Y ANÁLISIS	42
Perfil sociodemográfico de los entrevistados.....	42
Significados sobre el trabajo para personas que están iniciando su vida laboral.....	48
Dimensiones del estudio MOW	48
Significados sobre el trabajo para personas que están culminando su vida laboral.....	64
Dimensiones del estudio MOW	64
Variables sociodemográficas que inciden en los significados del trabajo en personas que están iniciando y culminando su vida laboral	80
Significados sobre el trabajo: comparativo entre las personas que están iniciando y terminando su vida laboral	82
Centralidad del trabajo.....	82
Normas sociales	83
Valoración de los resultados del trabajo	84
Metas laborales	84
CONCLUSIONES.....	88
Conclusiones para el objetivo 1	88
Conclusiones para el objetivo 2	89
Conclusiones para el objetivo 3	90
Conclusiones para el objetivo 4	90
REFERENCIAS	92

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Edad - Entrevistados que están iniciando su vida laboral	42
Gráfica 2. Grado de escolaridad - Entrevistados que están iniciando su vida laboral.....	42
Gráfica 3. Estado civil - Entrevistados que están iniciando su vida laboral.....	43
Gráfica 4. Cantidad de hijos - Entrevistados que están iniciando su vida laboral.....	43
Gráfica 5. Estrato socioeconómico - Entrevistados que están iniciando su vida laboral	43
Gráfica 6. Personas a cargo - Entrevistados que están iniciando su vida laboral.....	44
Gráfica 7. ¿Con quién vive? - Entrevistados que están iniciando su vida laboral.....	44
Gráfica 8. Edad - Entrevistados que están terminando su vida laboral	45
Gráfica 9. Grado de escolaridad - Entrevistados que están terminando su vida laboral	45
Gráfica 10. Estado civil - Entrevistados que están terminando su vida laboral	45
Gráfica 11. Cantidad de hijos - Entrevistados que están terminando su vida laboral	46
Gráfica 12. Estrato socioeconómico - Entrevistados que están terminando su vida laboral	46
Gráfica 13. Personas a cargo - Entrevistados que están terminando su vida laboral	47
Gráfica 14. ¿Con quién vive? - Entrevistados que están terminando su vida laboral	47

RESUMEN

Este estudio cualitativo se centra en la exploración de los significados atribuidos al trabajo por parte de personas que están iniciando y terminando su vida laboral, y que se encuentran empleadas en organizaciones del sector económico terciario, en la ciudad de Pasto, Nariño. Desde un enfoque cualitativo fenomenológico, se indagaron las diferentes experiencias laborales, identificando los significados atribuidos al trabajo y la incidencia de las variables sociodemográficas. El análisis se sustentó en los enfoques sociológico, económico e industrial, y bajo la perspectiva de la organización, destacando el estudio MOW (Meaning Of Work) como la herramienta principal para comprender las dimensiones que configuran el significado del trabajo. Se identificó que el trabajo puede significar desarrollo, autorrealización y legado de vida, pero también fuente de desgaste, estrés y alienación, evidenciando así su carácter paradójico. Los hallazgos revelan que quienes están iniciando su vida laboral otorgan un significado al trabajo relacionado con la búsqueda de independencia económica, proyección individual; mientras que quienes están terminando su vida laboral lo asocian con estabilidad, reconocimiento social y legado de vida. En su conjunto, la presente investigación contribuye a la comprensión de los significados del trabajo dependiendo de la etapa laboral en la que se encuentren las personas, proporcionando una base para futuras investigaciones. Adicionalmente, reconocer que los significados se transforman a lo largo del ciclo laboral permite a las organizaciones diseñar estrategias que promuevan el bienestar emocional de sus trabajadores en todas y cada una de las etapas de su vida laboral. Esto implica ir más allá de los diferentes enfoques y adoptar una visión dinámica del trabajo como experiencia relacional, donde el propósito individual se vincule con los objetivos organizacionales. Y así promover no solo la productividad, sino también la dignidad y la sostenibilidad humana del trabajo.

Palabras clave: Significados del trabajo, Enfoques, Trabajo, Sector terciario, MOW (Meaning of Work).

ABSTRACT

This qualitative study focuses on exploring the meanings attributed to work by individuals beginning and ending their working lives, who are employed in organizations in the tertiary economic sector, in the city of Pasto, Nariño. Using a qualitative phenomenological approach, the different work experiences were investigated, identifying the meanings attributed to work and the impact of sociodemographic variables. The analysis was based on sociological, economic, and industrial approaches, and from the organizational perspective, highlighting the MOW (Meaning of Work) study as the primary tool for understanding the dimensions that shape the meaning of work. It was identified that work can mean development, self-realization, and a life legacy, but also a source of exhaustion, stress, and alienation, thus highlighting its paradoxical nature. The findings reveal that those beginning their working lives attribute meaning to work related to the pursuit of economic independence and individual advancement, as well as to the pursuit of personal growth and development. While those who are ending their working lives associate it with stability, social recognition, and a life legacy. Overall, this research contributes to the understanding of the meanings of work depending on the career stage in which individuals find themselves, providing a basis for future research. Additionally, recognizing that meanings transform throughout the work cycle allows organizations to design strategies that promote the emotional well-being of their employees at each and every stage of their working lives. This implies going beyond different approaches and adopting a dynamic vision of work as a relational experience, where individual purpose is linked to organizational objectives. This promotes not only productivity but also the dignity and human sustainability of work.

Keywords: Meaning of work, Approaches, Labor, Tertiary Sector, MOW (Meaning of Work).

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda un tema central en la vida de las personas: el trabajo y el significado que este tiene dependiendo de la etapa en la que se encuentren. En este caso se dividen en dos grupos: personas que están iniciando su vida laboral y personas que están terminando su vida laboral en el sector económico terciario, en la ciudad de Pasto, Nariño.

Referente a la problemática se mencionaron distintos cuestionamientos que pueden resultar cotidianos, pero indudablemente profundos, y que aluden a qué significados se tiene sobre el trabajo, teniendo en cuenta que, primordialmente, hace referencia a una actividad económica, pero también, en muchas ocasiones, puede ser más importante que la vida misma. Se mencionan algunos autores que sustentan que el trabajo en sí mismo puede resultar ser una paradoja porque puede tener un significado de sustento de vida, de progreso, de crecimiento, pero también puede tener un significado de sacrificio, estrés, desgaste mental y físico.

Por lo tanto, esta investigación pretende comprender los significados que tiene el trabajo para hombres y mujeres del sector terciario en Pasto, Nariño, tanto al inicio como al final de su etapa laboral, con el propósito de aportar nuevas perspectivas sobre cómo el trabajo afecta el bienestar emocional y social de las personas en distintas etapas de la vida. Para esto, se llevó a cabo una serie de pasos donde se exploraron, inicialmente, los significados del trabajo en cada grupo de manera independiente; posterior a esto, se identificaron las variables sociodemográficas que inciden en los significados del trabajo para ambos grupos; y, finalmente, se realizó un paralelo comparativo entre los dos grupos mencionados anteriormente.

En el marco de la gestión humana, es importante comprender los significados que tiene el trabajo en las diferentes etapas laborales porque esto les permite a las organizaciones fortalecer o replantear modelos para contribuir al propósito de vida de cada uno de sus trabajadores a lo largo de su vida laboral, y no únicamente en alguna de las dos etapas, teniendo en cuenta las diferentes vivencias y experiencias en el ambiente laboral.

Los significados del trabajo se abordaron desde diferentes enfoques: el enfoque sociológico, donde el trabajo trasciende la función económica, desde el estudio MOW (Meaning Of Work), que permitió analizar el trabajo desde diferentes dimensiones; el

siguiente fue el enfoque económico e industrial, centrando el estudio en la estructura; y, por último, se analizó el significado del trabajo desde la perspectiva de la organización.

El enfoque que se utilizó fue cualitativo fenomenológico, dado que se exploraron las diferentes experiencias que han tenido las personas dependiendo de la etapa laboral en la que se encuentran. Para esto, se realizó una entrevista semiestructurada donde se diseñaron preguntas direccionadas a identificar las variables sociodemográficas y a los diferentes enfoques mencionados anteriormente. La entrevista semiestructurada se realizó a personas que trabajan en el sector económico terciario, también conocido como sector de servicios, puesto que es un sector de alto crecimiento a nivel nacional, donde confluyen múltiples dinámicas laborales, lo cual puede ampliar la diversidad de experiencias en relación al significado del trabajo.

Dentro de los principales hallazgos se revelaron diversos significados en relación al trabajo, donde las personas que están iniciando su vida laboral lo asocian a la búsqueda de independencia económica, crecimiento personal, exploración y proyección en el ámbito laboral; desde una perspectiva más individualista. Mientras que para quienes están finalizando su etapa laboral, lo vinculan con legado y propósito de vida, con estabilidad y reconocimiento, no solo organizacional sino también social. Es importante recalcar que los dos grupos conviven en ambientes laborales compartidos, lo cual es un desafío y una invitación para la gestión humana organizacional para desarrollar estrategias más sensibles al ciclo vital de los trabajadores, aportando a su bienestar de manera integral, y resignificando el trabajo como una experiencia humana valiosa y coherente con los propósitos individuales y colectivos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué le da significado a la vida? Este es un cuestionamiento que nunca se detiene, que puede ocultarse por un tiempo, pero que tiene la gracia de regresar de vez en cuando para mover la cabeza y llenarla de pensamientos y respuestas. Otros cuestionamientos que llegan a la cabeza a retumbar cuando las personas ya están en la etapa productiva son: ¿Qué significado tiene el trabajo en la vida?, ¿qué hace que en ocasiones se disfrute el trabajo pero que en otras los domingos generen malestar?, ¿vale la pena dedicar tanto tiempo al trabajo, incluso hasta el punto de sacrificar otros aspectos de la vida personal?, ¿qué pasa cuando las personas están en un trabajo que no disfrutan, que no las hace felices?, ¿las personas son capaces de permanecer en un trabajo que las hace infelices, solo por obtener dinero?, ¿existe una fórmula para disfrutar del trabajo y evitar que se convierta en una carga?

Son diferentes incógnitas que, finalmente, buscan entender cómo las personas pueden encontrarle un significado a lo que hacen. Usualmente se escucha la siguiente frase coloquial: “La vida es muy corta para vivirla amargada”; y es ahí donde vuelve a llegar la pregunta: ¿Qué significado tiene el trabajo en la vida? La mayor parte de la vida se está trabajando, sea para otras empresas o para proyectos propios.

El trabajo hace parte de la vida de las personas, y es prácticamente inevitable. Es como si hiciera parte de esta y no se pudieran separar muchas veces. El trabajo es un rol básico y central en la vida para las personas por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, ya que este permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales (García, et al., 1996). Se puede decir que la vida gira en torno al trabajo. Por lo tanto, se presenta una paradoja interesante para pensar que el trabajo permite que las personas se reconozcan, pero a su vez pierdan su esencia a costa de este; o que pierdan tiempo para sí mismos, para su familia, para sus pasatiempos, para descansar, para vivir.

El trabajo, además de ser una actividad para la obtención de recursos económicos, también es un espacio de participación social y personal. De acuerdo con Pérez et al. (2007), el trabajo se constituye en un eje estructurante en la vida de las personas y actúa como una actividad de interrelación social que da significado y estructura a la vida de las personas. Esto implica que no solo se trabaja para subsistir, sino que el trabajo también otorga

reconocimiento social y, en consecuencia, influencia directamente la percepción de sí mismos en la sociedad.

Desde una perspectiva social más amplia, Ballesteros (2009) sugiere que los significados atribuidos al trabajo no se construyen únicamente en el ámbito individual, sino que se configuran a partir de experiencias familiares y sociales transmitidas a lo largo del tiempo. Por ejemplo, los jóvenes trabajadores, especialmente aquellos en empleos precarios, suelen desarrollar significados del trabajo influenciados por las experiencias laborales de sus padres. Estos significados heredados pueden tener un impacto importante en cómo las personas se relacionan con el trabajo, generando expectativas y actitudes frente al mercado laboral. Aunque el trabajo en sí no siempre sea fuente de satisfacción, los lazos comunitarios que se crean entre compañeros refuerzan la identidad dentro del grupo laboral. Así que puede haber identidad con la comunidad laboral sin tener identidad con el trabajo.

El trabajo ha sido definido como un acto fundador de la realización del ser social, en tanto en este posibilita el desarrollo de las capacidades, la atención a sus necesidades, el despliegue de la mencionada libertad y la construcción de identidad (Oquendo & Bermúdez, 2023). También está relacionado con la supervivencia, ya que se obtienen recursos económicos que le permiten a las personas satisfacer ciertas necesidades. En su mejor versión, ofrece una vía para la autorrealización, la contribución a la sociedad, el desarrollo de habilidades e incluso se puede llegar a reconocer la vocación.

Haldane (2008) reflexiona que una vida sin trabajo sería vacía, ya que ofrece la posibilidad de descubrir la satisfacción a través de la vocación; de hecho, dice de manera concisa que: “ciertamente, no vivimos para trabajar, pero una vida sin trabajo sería tan vacía como una forma sin materia” (p. 155). Sin embargo, para muchas personas, el trabajo puede convertirse en una fuente de sufrimiento, dolor, angustia, insatisfacción, estrés y, en casos más extremos, en una razón para el agotamiento emocional y la pérdida de significado. Como lo mencionan Martínez y Jaimes (2012), cuando se pierde de vista el propósito del trabajo más allá de lo económico, el trabajador puede llegar a sufrir estrés, alienación y una pérdida de significado que, incluso, puede llegar a ocasionar la muerte. Higinio Marín sintetiza lo anterior de una manera muy especial diciendo que: “el trabajo tiene cierto carácter paradójico, en parte veneno en parte medicina –*pharmakon*–, simultáneamente vivificante y

mortificante: requiere un esfuerzo que nos consume mientras nos salva de la muerte” (como se citó en González, 2023, p. 30).

Por otra parte, Marín (2004) analiza cómo el significado del trabajo puede desvanecerse cuando se asocia con el desempleo creciente, la precariedad laboral o la falta de satisfacción personal. En estos casos, el trabajo deja de ser visto como una fuente de autorrealización y se percibe más bien como una fuente de explotación, indignidad y frustración. Este escenario es especialmente común en situaciones donde los trabajadores sienten que no tienen control sobre sus condiciones laborales, lo que puede llevar a la pérdida de motivación y, en última instancia, afectar su bienestar emocional y físico.

El trabajo en sí tiene varias connotaciones, que han cambiado con el transcurrir del tiempo, y ha pasado por diferentes estados, como fuente de sufrimiento, de riqueza, de felicidad, y ahora como un ideal de creación y autorrealización (Medá, 1998, p. 397).

Al pasar el tiempo, seguirán surgiendo nuevas definiciones que alimentarán el concepto de trabajo, y esto puede depender de problemas sociales, de nuevas creencias, de nuevos estilos de vida, del momento que atraviesa la sociedad y del contexto. Por ejemplo, tras haber vivido la pandemia causada por el COVID-19, la relación de las personas con el trabajo ha experimentado un cambio significativo. Según Dhingra et al. (2021), casi dos tercios de los empleados encuestados en Estados Unidos afirmaron que la crisis los llevó a reflexionar sobre su propósito personal y profesional. Este fenómeno evidencia una tendencia en la que los trabajadores valoran cada vez más el propósito en sus actividades laborales, más allá de lo económico.

En ciertas investigaciones, se ha encontrado que el significado del trabajo puede ser diferente para una persona que está en busca de su primer empleo y para una persona que está a punto de retirarse. Se ha observado que los jóvenes enfocan el significado del trabajo en la autorrealización, en la búsqueda de retos, en la autonomía, entre otros; mientras que los adultos le encuentran significado en la seguridad financiera y en la seguridad del mismo trabajo (Sallard et al., 2022, pp. 5-6).

El significado del trabajo resulta un desafío para las generaciones más jóvenes. Según Jacinto et al. (2007), los jóvenes valoran en gran medida aspectos como el tipo de contratación, las relaciones sociales que se generan en el entorno laboral, la autonomía y la oportunidad de aprendizaje. Estas características otorgan a los jóvenes un significado del

trabajo que va más allá del simple salario, aunque su percepción varía en función del contexto y de sus experiencias laborales. Por otro lado, el significado del trabajo para la población joven puede estar enfocada en la necesidad de independizarse y formar su propia familia, mientras que para las personas adultas el trabajo juega un papel muy importante en el desarrollo cognitivo y social, el cual se desarrolla en el contexto laboral (García et al., 1996, pp. 27-50).

El significado del trabajo debe ir mucho más allá de sobrevivir, de obtener dinero e incluso de ser un refugio para huir de la realidad; debe ser visto como un medio para vivir, pero no como la vida misma, en la que el propósito inicial esté en construir, invertir y acumular cosas materiales, para después ni siquiera poder disfrutarlas. Sería ideal que el trabajo no se lleve la vida, como pasa con algunas personas que, por razones como salud o edad, no pueden seguir trabajando y su vida empieza a caer en picada porque no se reconocen por fuera del trabajo, y su vida pierde significado.

Es importante entender que el trabajo, tal como se concibe hoy, no es únicamente una actividad para obtener un salario. En muchos casos, esta actividad dignifica a las personas que buscan autorrealización, reconocimiento y un sentido de pertenencia. Las relaciones que se construyen en el entorno laboral, las metas que se persiguen y los valores que se promueven en ese contexto juegan un papel central en la definición de quiénes somos y qué valoramos. El significado del trabajo puede tener distintas percepciones y pueden ser negativas o positivas, y esto puede depender de cada persona, de la etapa que atravesase, de sus experiencias, de sus necesidades, de sus gustos o de sus profesiones.

Es importante pensar que, para la mayoría de las personas, la vida se ha reducido a estudiar la mitad de ella preparándose para la vida laboral y la otra mitad para trabajar. Así es como se ha comenzado a consumir la vida creyendo que el trabajo es el centro de todo, incluso, se puede llegar al punto en el que las personas no sean capaces de reconocerse por fuera del trabajo.

El trabajo debería ser visto como parte de la vida, pero no como el todo, evitando que las personas se vean inmersas en un mundo que gira exclusivamente sobre este, y se pierdan de sí mismas, viendo afectadas su salud o estabilidad emocional. Algunos factores que pueden influir son: estar en un trabajo que no está acorde con la profesión de la persona, o con sus gustos, puede también verse influenciado por el ambiente laboral o por su jefe,

incluso hasta por la ubicación geográfica. ¿Cuántas personas deciden trasladarse de ciudad e incluso de país por un trabajo que les brinda grandes beneficios, dejando, incluso, a sus seres queridos o a su círculo social?

El significado del trabajo es un fenómeno que se ha investigado en diferentes países, por ejemplo, uno de los estudios se enfocó en la población juvenil, donde se pudo evidenciar que la elección del trabajo está relacionada con el miedo al desempleo y, por lo tanto, algunos jóvenes eligen un trabajo que no los hace plenamente felices y buscan el significado por la vida en cosas externas al trabajo, como en actividades que no son obligatorias y que carecen de presiones (Marín, 2004, pp. 43-52).

Por lo anterior, se eligió desarrollar esta investigación en el sector terciario, también conocido como sector de servicios, por ser una de las fuerzas económicas más relevantes del país, donde confluyen múltiples dinámicas laborales y perfiles ocupacionales, lo cual permitió explorar una amplia diversidad de experiencias en torno al significado del trabajo. Por lo tanto, esta investigación responde a la pregunta: ¿Cuáles son los significados del trabajo para las personas que se encuentran iniciando y culminando su etapa laboral en el sector terciario? Los resultados pudieron aportar elementos sobre cómo las personas comprenden y valoran las condiciones que otorgan significado a su trabajo dependiendo de su etapa laboral.

OBJETIVOS

General

Comprender los significados del trabajo para hombres y mujeres del sector terciario en Pasto, tanto al inicio como al final de su etapa laboral, con el propósito de aportar nuevas perspectivas sobre cómo el trabajo afecta el bienestar emocional y social de las personas en distintas etapas de la vida.

Específicos

1. Explorar los significados que tiene el trabajo para las personas que están iniciando su vida laboral en el sector terciario.
2. Indagar los significados que tiene el trabajo para las personas que están culminando su vida laboral en el sector terciario.
3. Identificar variables sociodemográficas que inciden en los significados sobre el trabajo en personas que están iniciando y terminando su vida laboral.
4. Hacer un paralelo sobre los significados que tiene el trabajo para las personas que están iniciando, culminando su etapa laboral en el sector terciario.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo principal comprender los significados del trabajo para las personas que están iniciando y culminando su etapa laboral en el sector terciario, con el propósito de aportar nuevas perspectivas sobre cómo el trabajo afecta el bienestar emocional y social de las personas en distintas etapas de la vida, dado que este constituye un eje central en la vida humana, no solo como fuente de sustento económico, sino como un espacio de realización personal y social. Por eso, se comprendió cómo las generaciones que están iniciando y culminando su vida laboral perciben, valoran y le encuentran significados distintos al trabajo a lo largo de la vida, un aspecto crucial, entendiendo que, por lo general, ambas generaciones coexisten en un mismo entorno laboral, con diferentes expectativas, necesidades y experiencias.

Se eligió el sector terciario, también conocido como de servicios, porque es un sector que, según el Departamento Nacional de Planeación en su último estudio de febrero de 2024, fue el sector con mayor crecimiento con respecto al primario (extracción de recursos naturales) y secundario (transformación de materias primas). Por lo tanto, es un sector con gran participación a nivel nacional y es un sector que genera un alto nivel de empleo.

Adicionalmente, desde la gestión humana es importante comprender los significados del trabajo para las personas que están iniciando y culminando su etapa laboral, precisamente porque se tiene la percepción de que los significados son totalmente diferentes en ambas etapas, y se pretende que las empresas conozcan esta brecha y diseñen estrategias que permitan contribuir al propósito de vida de sus trabajadores a lo largo de su vida laboral y no solamente al inicio o al final. En cada una de estas etapas se vivencian diferentes experiencias que, inicialmente, les permitirá a los trabajadores relacionarse con el mundo laboral y para otros tal vez estará relacionado con su legado; por lo cual, es importante comprender cuáles son esos significados sobre el trabajo, dependiendo de la etapa que se encuentren atravesando.

Este trabajo es pertinente porque entender estas diferencias no solo permite a las empresas mejorar sus estrategias para motivar a las personas y fomentar un ambiente laboral más adecuado, sino que también contribuye a la creación de políticas que apoyen el bienestar laboral a lo largo del ciclo de vida de los trabajadores. Además, es importante porque ofrece

la posibilidad de replantear prácticas laborales en función de las motivaciones y los valores de cada generación, fomentando un propósito que trascienda lo económico.

Por otra parte, los resultados de esta investigación son útiles para los propios trabajadores, quienes pueden reflexionar sobre cómo se vinculan con su trabajo a lo largo de su vida, lo que puede contribuir a una mayor satisfacción y a un significado profundo del trabajo.

Por último, se resalta que la presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Pasto, debido a que una de las investigadoras tiene su espacio de desarrollo laboral y de residencia en este lugar, lo cual facilita el acceso a las fuentes de información y el contacto directo con los participantes para el desarrollo de las entrevistas.

MARCO TEÓRICO

A continuación, se indicarán las aproximaciones teóricas desde las cuales se abordarán los conceptos importantes de la investigación. Esto permite tener una fundamentación teórica para el desarrollo de esta propuesta de investigación. El presente trabajo de grado se denomina “Paradojas de los significados del trabajo: Un comparativo entre personas del sector terciario que están iniciando y culminando su vida laboral en Pasto, Nariño”, por lo que se hace necesario abarcar el primer concepto de *paradoja*, lo cual permitirá el cuestionamiento del tema: los significados del trabajo y su exploración.

Paradoja

Definición de paradoja

Una paradoja es, básicamente, una afirmación o un grupo de afirmaciones que, aunque parecen estar basadas en ideas razonables, terminan llevando a conclusiones que realmente son sorprendentes. Esta situación crea un conflicto lógico que requiere una exploración más profunda de los principios básicos.

Para comprender mejor las limitaciones y los desafíos que conlleva el razonamiento humano, diversos investigadores han estudiado las paradojas de la lógica y la filosofía. Por ejemplo, Mora (2019) indica que las paradojas de Zenón, incluida la de Aquiles y la tortuga, exploran ideas relacionadas con el espacio y el movimiento, sugiriendo que una tortuga y un corredor más rápido no pueden superarse entre sí, ni siquiera con una ventaja, ya que siempre hay una distancia increíblemente pequeña que los separa.

Las paradojas también se pueden ver en situaciones sociales y psicológicas. Existe una contradicción en el lugar de trabajo cuando se trata de lograr el éxito profesional. Los niveles de tensión pueden aumentar mientras que la satisfacción personal disminuye al mismo tiempo debido a la consecución de objetivos y el reconocimiento por ellos (Saavedra, 2017). Una sola situación puede tener diferentes impactos en cómo las personas experimentan las cosas, como lo demuestra dicha dualidad.

Desde este punto de vista, analizar las paradojas es muy importante para desarrollar habilidades de pensamiento crítico y cuestionar las creencias comunes que se tienen. Observar estas contradicciones ayuda a comprender mejor las ideas complejas y abre nuevas oportunidades para el debate y la investigación.

Las paradojas, entonces, nos permiten desafiar nuestro conocimiento investigando inconsistencias y cuestionando los límites de la razón. Desde la filosofía hasta la dinámica del trabajo, estas circunstancias exponen la complejidad intrínseca de las ideas y experiencias humanas, proporcionando así el camino para un estudio más profundo en ciertos ámbitos, incluido el psicológico.

Paradojas en el contexto psicológico

En el ámbito psicológico, las paradojas se vuelven especialmente relevantes cuando exponen los conflictos internos de las ideas y las relaciones humanas. Estas circunstancias muestran cómo los conflictos entre independencia y dependencia o entre innovación y tradición podrían enriquecer el conocimiento del intelecto humano.

Las paradojas en psicología son situaciones o afirmaciones que parecen contradecirse entre sí en un primer momento, pero que ofrecen una comprensión más profunda de la mente humana y de cómo funciona internamente. Hernández (2017) ofrece un ejemplo clave señalando dos contradicciones clave:

- *Crítica y dependencia simultánea:* existen críticas sobre la idea común de que los métodos de enseñanza son menos importantes que la psicología, a pesar de que muchos profesores siguen investigando y aplicando teorías psicológicas. Este contraste muestra una lucha entre el deseo de independencia en diversas áreas y la necesidad de tener una comprensión sólida de los fundamentos psicológicos que explican cómo funcionan la enseñanza y el aprendizaje. Aunque la pedagogía pretende ser un campo de estudio independiente, no puede ignorar el impacto de la psicología, lo que da como resultado una relación en la que ambas se influyen mutuamente.
- *Innovación y redescubrimiento:* a pesar de que los conceptos de la psicología moderna sobre la enseñanza y el aprendizaje pueden parecer nuevos, con

frecuencia revisitan ideas que los educadores ya han discutido; dicha situación muestra una falta de comunicación y reconocimiento entre los dos campos, ya que la psicología está reinterpretando los principios educativos sin hacer una referencia adecuada de dónde provienen. Esta contradicción muestra la importancia de que la psicología y la educación trabajen juntas y reconozcan lo que cada campo aporta, lo que puede ayudar a deshacerse de cosas innecesarias y facilitar una mejor comprensión.

Estas paradojas muestran las intrincadas conexiones entre varios campos que, aunque son diferentes, todos se relacionan con el desarrollo humano. Observar estas inconsistencias nos ayuda a pensar más profundamente sobre cómo se desarrolla y utiliza el conocimiento en los diferentes entornos. Además, de acuerdo con Benavides (2015), se fomenta el trabajo en equipo entre expertos de diversas áreas, mejorando tanto los conceptos teóricos como las aplicaciones en el mundo real, reduciendo obstáculos innecesarios y permitiendo una comprensión más profunda de las experiencias humanas.

Dicho de otro modo, las paradojas psicológicas exponen cómo los conflictos entre ideas aparentemente incompatibles, como la innovación y la tradición o la libertad y la dependencia, enriquecen el conocimiento de la evolución humana. Estas paradojas no solo ponen de relieve los límites del conocimiento, sino que fomentan la cooperación entre otros campos para abordar problemas difíciles en entornos terapéuticos y educativos.

Una vez comprendido el concepto de paradoja se ve necesario resaltar la relación que existe entre paradoja y el concepto principal: el trabajo.

La relación entre paradojas y el trabajo

Las paradojas también se manifiestan en el entorno laboral, lo que pone de relieve los conflictos entre la producción y el bienestar. Estas paradojas muestran lo sorprendentes que pueden ser los resultados de los esfuerzos por maximizar el lugar de trabajo, lo que invita a la reflexión sobre las relaciones entre los objetivos empresariales y el bienestar personal.

La presencia de paradojas en el lugar de trabajo indica que el entorno laboral contemporáneo se caracteriza por la complejidad y las contradicciones, moldeadas por los cambios sociales, tecnológicos y económicos. Las contradicciones surgen cuando las

iniciativas destinadas a mejorar la producción, la eficiencia o las condiciones de trabajo producen resultados imprevistos o un efecto contrario, afectando así tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

Un método propuesto para mejorar la competitividad de una empresa y elevar la calidad de vida de sus empleados es la flexibilidad laboral, que presenta una paradoja. Un ensayo de Andrade (2014) indica que esta flexibilidad puede resultar en condiciones de trabajo más inestables, creando así incertidumbre para los empleados y disminuyendo su bienestar general. Las empresas buscan una mayor flexibilidad; sin embargo, esto puede afectar negativamente a las personas, afectando su calidad de vida y su relación con sus trabajos.

Otro ejemplo significativo es la innovación técnica, considerada como un método para mejorar la productividad y optimizar el flujo de trabajo, pues Heijs y Arenas (2020) indican que la digitalización y la automatización han dado lugar a un desplazamiento de puestos de trabajo o a una generación de empleo inconsistente. Dicho escenario presenta una contradicción, ya que el desarrollo organizacional depende de los avances técnicos; sin embargo, estos avances también pueden generar desempleo y desigualdad social, a pesar de ser esenciales.

Con base en lo anterior, se entiende que las paradojas en el lugar de trabajo ilustran la complejidad de un entorno en constante evolución, donde las nuevas ideas y enfoques presentan oportunidades y desafíos. Comprender estas paradojas permite desarrollar soluciones que concilien los requisitos corporativos con el bienestar de los trabajadores, fomentando así entornos de trabajo empáticos y ambientalmente sostenibles.

Por último, es necesario definir las paradojas en relación con los significados del trabajo, concepto que se ahondará más adelante.

Paradojas en los significados del trabajo

El paso de la evaluación a la cosificación, fenómeno que ha sido estudiado en investigaciones sobre evaluación del desempeño y reconocimiento humano en las organizaciones, destaca uno de los aspectos más claros de las paradojas relacionadas con el significado del trabajo. Esta paradoja sugiere que, aunque las evaluaciones de desempeño están diseñadas para

evaluar las capacidades humanas y su influencia en el lugar de trabajo, terminan reduciendo al empleado a un mero componente más del sistema de productividad (Oquendo & Bermúdez, 2023).

Honneth (1997, citado por Oquendo y Bermúdez, 2023) sostiene que una comprensión profunda de la identidad y las capacidades humanas, junto con nuestras conexiones con los demás, son lo que realmente conduce al reconocimiento genuino. Los sistemas de evaluación actuales tienden a centrarse en indicadores cuantitativos, como el logro de objetivos y los índices de productividad, lo que, a menudo, reduce a los individuos a un mero conjunto de números y mediciones. Este enfoque quita la humanidad a la persona y limita su capacidad de sentirse realizada o comprometida con su trabajo.

La cosificación afecta la forma en que los trabajadores se ven a sí mismos y cómo se relacionan con su entorno. Las dinámicas que promueven la competencia interna y la búsqueda de objetivos individuales pueden crear divisiones y obstaculizar el trabajo en equipo. Los trabajadores pueden sentirse desconectados, desmotivados y con una sensación de pérdida de propósito. Esto puede afectar realmente a los trabajadores a medida que progresan en sus carreras, porque el saber quiénes son está más ligado a su trabajo y a los valores asociados con su profesión.

Para tener una comprensión más completa sobre los significados del trabajo, primero se definirá el concepto de *significado*, para, posteriormente, relacionarlo con el *trabajo*. Este concepto se desarrolla también bajo diferentes enfoques, los cuales son: estructuralista/lingüístico, psicológico, semiótico, filosófico, sociológico, entre otras dimensiones.

Concepto de *significado* desde diferentes enfoques

Para abordar la pregunta de investigación, y comprender los significados del trabajo para las personas que están iniciando y culminando su etapa laboral, es necesario profundizar en el concepto de *significado*. Por esto, se revisará el concepto desde diferentes enfoques descritos a continuación.

Enfoque estructuralista/lingüístico

Revisar el concepto de significado desde el enfoque estructuralista/lingüístico nos lleva a revisar los postulados de Ferdinand de Saussure, conocido como el padre de la lingüística estructural y quien es abordado por García (2017). Desde este enfoque, el concepto de significado no es algo intrínseco a las palabras, sino que depende de las relaciones dentro de un sistema de signos. El significado se entiende en función de la interacción entre el significante (la forma) y el significado (el concepto), una relación que solo adquiere sentido en el contexto de la lengua.

Saussure introduce la idea de que el significado es relacional, pues las palabras obtienen su valor no por lo que son de manera aislada, sino por las diferencias que establecen con otras palabras. Esto subraya la importancia de ver la lengua como un sistema, donde cada signo tiene su lugar y significado en función de su oposición y relación con los demás. Saussure subraya que la palabra forma parte de un sistema y que “está revestida, no solo de una significación, sino también, y, sobre todo, de un valor, lo cual es cosa muy diferente” (como se citó en García, 2017, p. 40). Así que podría decirse que el valor de las palabras está en su relación con las demás dentro de un sistema, no en su significado aislado.

Así, esta forma de pensar sienta las bases para comprender cómo los sistemas simbólicos ordenan nuestras vidas. Considerando lo anterior, se destaca la importancia de observar las cosas desde un punto de vista psicológico, que analiza la manera en que las relaciones culturales y sociales moldean y modifican los significados.

Enfoque psicológico

Comprender el significado desde el enfoque psicológico implica revisar los postulados de autores importantes para la historia de la psicología que han abordado este concepto, es por esto que se mencionará a Lev Semionovich Vygotsky, Jerome Bruner y Kenneth Gergen a partir de los estudios de Arcila Mendoza et al. (2010).

Para Vygotsky (1960), el origen de los significados “se halla en las nuevas conexiones que el hombre establece a partir de los signos” (p. 41). Esto le da un lugar importante a los signos que surgen de la cultura y que son los que llevan a darle un significado a las cosas.

Sin ellos, las personas no podrían entrar en contacto con el mundo de las otras personas, no podrían influir en las mismas, ni en el propio mundo (Arcila et al., 2010).

Para Vygotsky, Pavlov también marcó su pensamiento, al mencionar que las palabras son lo que diferencia a las personas de los animales. Es aquí donde las palabras y el lenguaje en sí mismo juegan un papel crucial al momento de darle un significado a las cosas. Pavlov considera a las palabras “como un segundo sistema de señales que permite expresar la realidad y que después de ser interiorizado puede actuar como causa inmediata de la conducta” (Wertsch, 1988, como se citó en Arcila et al., 2010). Esto le permitió a Vygotsky demostrar que el lenguaje transforma el actuar de las personas en su cotidianidad y les permite crear significados a través de la interacción social, los cuales se internalizan en la mente de estas, permitiendo así una comprensión más profunda del mundo.

Por otra parte, Jerome Bruner (1998) comprende al hombre como un “ser cultural que construye y deconstruye significados para asimilar su realidad” (Arcila et al., 2010, p. 42). El autor, desde una postura constructivista, reconoce la influencia de los factores internos y externos en la construcción de los significados. Para Bruner, los significados están arraigados en el lenguaje y en la cultura, y la evolución de estos se produce cuando las líneas biológica y cultural se entrecruzan, entendiendo que no son fijos, sino que se transforman continuamente (p. 43).

Para Kenneth Gergen (2006), los significados nacen o se construyen en las relaciones humanas y bajo la influencia de estas es que se empieza a “construir, deconstruir y co-construir de manera constante los significados” (Arcila et al., 2010, p. 42). Por otra parte, también se menciona al sentido como el subproducto de la relación que permite que los significados aparezcan, se mantengan y decaigan (p. 44).

Se puede concluir que Vygotsky, Bruner y Gergen coinciden en que los significados son construcciones dinámicas que dependen de la interacción social y cultural, los tres autores aportan enfoques que le dan fuerza a la naturaleza flexible y contextual del significado. Estos métodos psicológicos muestran cómo los significados cambian con el tiempo y dependen de las personas que nos rodean; idea que se encuentra directamente relacionada con el método semiótico, que estudia la manera en que los signos y la forma en que las personas entienden llegan a afectar la forma en que se les da sentido a las cosas.

Enfoque semiótico

Para comprender el significado desde el enfoque semiótico se revisarán los postulados de autores como Charles Sanders Peirce padre de la semiótica y Roland Barthes semiólogo y filósofo estructuralista.

Para Pierce, el significado no es una entidad aislada, lo que quiere decir que es el resultado de una relación triádica que involucra a tres elementos: signo, objeto e interpretación. Es decir que el significado es la interpretación que se forma en la mente del receptor (Ballesteros, 2013, p. 52). Esta interpretación del significado no es fija ni estática, sino que está en constante cambio debido a las variaciones del contexto y del uso del lenguaje.

Para Roland Barthes, el significado se entiende dentro del proceso de la semiótica, siendo algo más que un simple concepto o traducción de una realidad; su análisis del signo y el significado revela una estructura ideológica que puede desnaturalizarse para desvelar su construcción cultural.

En lingüística, la naturaleza del significado ha dado lugar a discusiones que versaron principalmente sobre su grado de «realidad». Sin embargo, todos están de acuerdo en insistir sobre el hecho de que el significado no es «una cosa» sino una representación psíquica de la cosa. (Barthes, 1990, pp. 41-42)

Como lo menciona Barthes (1990), el significado no es ni la representación psíquica ni la cosa real, el significado no puede ser definido más que en el interior del proceso de significación (p. 24).

Para este autor, el significado no es una entidad fija o natural, más bien, es una construcción cultural y psíquica que se define en relación con los signos que la sociedad utiliza. Barthes realiza un trabajo interesante en mostrar cómo la sociedad transforma lo social en naturaleza, creando una realidad aparentemente evidente pero profundamente construida.

Dicho método semiótico complementa las ideas anteriores al vincularlas con el estudio filosófico de cómo la sociedad construye significados. A partir de aquí, es importante considerar el método filosófico, que estudia cómo la práctica social y el contexto dan forma a los significados.

Enfoque filosófico

Comprender el significado desde el enfoque filosófico implica revisar los postulados de autores importantes para la historia de la filosofía que han abordado este concepto. Por esto, se mencionará a Ludwig Wittgenstein y a Martin Heidegger.

Para Wittgenstein, la interpretación de una regla no es suficiente para determinar su significado; el uso social y compartido de dicha regla es lo que le da función. Menciona exactamente que “las interpretaciones solas no determinan el significado” (Wittgenstein, 1953, como se citó en Campos, 2014). Para Wittgenstein, seguir una regla en el lenguaje implica una práctica social compartida, donde el significado emerge a través del uso colectivo y las convenciones sociales. El significado, para este autor, está indisolublemente ligado al uso práctico del lenguaje en contextos específicos.

Por otra parte, para León (2009), inspirado en Martin Heidegger, “un concepto deriva su significado del contexto donde se encuentra” (p. 8). Es aquí donde se podría decir que el significado emerge a través de la interacción de las personas con el mundo, donde el lenguaje juega un papel crucial. Ambos enfoques subrayan que el significado proviene del comportamiento social y de las experiencias personales.

En consecuencia, se expone el método sociológico, el cual analiza los significados desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto.

Enfoque sociológico

Para comprender el concepto de significado desde la sociología se hará énfasis en lo expuesto por Herbert Blumer y otros autores que hablan sobre el concepto de significado.

Para Blumer, el significado se genera a través de un proceso de interacción simbólica, en el que las personas interpretan y responden a los símbolos dentro de su entorno social. El significado no es algo fijo o inherente, sino que es el resultado de la interpretación subjetiva de cada individuo, en función de su interacción con los demás. “Los significados son individuales y subjetivos, en el orden de que es el propio receptor quien los otorga a los símbolos de acuerdo con la manera en la que los interpreta” (Gadea, 2018, p. 51). Finalmente,

para Blumer, la realidad y los significados sociales se construyen continuamente a través de las interacciones humanas.

Por otra parte, Andrade (2002) menciona a Gadamer (1975), quien cita al filósofo 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” (p. 223). Dilthey resalta la importancia del contexto histórico para la comprensión de los significados, señalando que estos son inherentes a la realidad vivida y están siempre en proceso de construcción. Para Dilthey,

en la medida en que en la historia se presentan conexiones empleamos sencillamente el concepto de “significado” [...] Allí donde ha transcurrido vida y es comprendida, tenemos historia. Y allí donde hay historia, hay significado en toda su variedad. (p. 223)

Por consiguiente, Andrade destaca que, al igual que Dilthey, los significados son entendidos no solo en el plano individual, sino también en su relación con el colectivo y el momento histórico en el que se generan. Asimismo, Dilthey introduce la idea de *revivencia* para describir cómo los individuos interpretan las experiencias pasadas, proyectándose en su presente para darles significado.

Este enfoque sociológico ayuda a entender cómo cambian los significados en diferentes situaciones, lo que es importante para observar cómo el trabajo adquiere nuevos significados en diferentes momentos de la vida.

Después de esto y para terminar de abordar los diferentes enfoques, se hablará del enfoque psicosocial.

Otras dimensiones del significado

En general, el término significado denota el contenido o concepto que comunica una palabra verbal. De acuerdo con el enfoque semántico clásico, el significado de una frase depende de las circunstancias que determinan su verdad o falsedad. La semántica de condiciones de verdad es un método que investiga la relación entre las expresiones lingüísticas y el mundo real o potencial (Saab y Carranza, 2020). Este enfoque puede no ser adecuado para

comprender por completo todas las facetas del significado, en particular las que dependen del contexto y la aplicación de las expresiones.

A continuación, se enumeran algunas de las dimensiones principales de acuerdo con Saab y Carranza (2020):

- *La dimensión denotativa:* se refiere al significado literal de una palabra o expresión. Muestra la conexión directa entre el signo lingüístico y el elemento o idea real que representa en el mundo real.
- *La dimensión connotativa:* hace referencia a los significados, emociones o valores adicionales que una palabra o frase trae a la mente, más allá de su definición exacta. La palabra “hogar” puede significar seguridad y comodidad, junto con su significado como un lugar donde alguien vive.
- *La dimensión pragmática:* se centra en cómo el entorno y el contexto de la comunicación afectan la forma en que se entiende el significado. Esto involucra cosas como lo que el hablante quiere lograr, los significados detrás de la conversación y las reglas sociales que guían cómo nos comunicamos.
- *La dimensión sintáctica:* se relaciona, principalmente, con la estructura en lugar del significado, pero aún afecta la forma en que entendemos una declaración. El orden de las palabras en una declaración puede cambiar o mejorar su significado.
- *Dimensión semántica:* implica analizar el significado inherente de las palabras y cómo encajan entre sí, abarcando conceptos como la sinonimia (donde diferentes palabras tienen significados similares) y la polisemia (donde una palabra puede tener múltiples significados).
- *La dimensión sociolingüística:* analiza cómo los factores sociales, culturales y grupales dan forma a la manera en que creamos significados. Por ejemplo, algunas frases pueden tener significados especiales en grupos específicos o pueden cambiar según el dialecto.
- *La dimensión emotiva o expresiva:* interpreta cómo las palabras y expresiones pueden evocar o transmitir sentimientos. La forma en que alguien reacciona, ya sea como observador o como lector, está influenciada por el significado emocional que tienen ciertas palabras.

Es muy importante entender que estas dimensiones no funcionan por sí solas, sino que siempre interactúan entre sí en la comunicación. Por ejemplo, una sola palabra puede tener varios significados según el contexto cultural (aspecto sociolingüístico) y puede provocar diferentes sentimientos (aspecto emotivo) según el contexto en el que se aplica. Asimismo, el significado de una expresión puede cambiar con el tiempo, a medida que se desarrollan las connotaciones y los usos de las palabras. Es momento de entender qué significa el trabajo directamente.

Como se había mencionado anteriormente, el tema principal de esta investigación es el trabajo, el cual se definirá a continuación. Este tema fue elegido porque es un aspecto central en la vida del ser humano que impacta distintos entornos, y es el campo donde se encuentra inmersa el área de gestión humana. Este concepto de trabajo se abordará desde el enfoque sociológico, estudio MOW, enfoque económico industrial y desde la perspectiva que tiene la organización frente al trabajo.

Concepto del significado del trabajo

Para López (2011), “el trabajo es la contribución individual a la obra colectiva de la producción” (p. 55) porque por medio del trabajo que produce el individuo se produce lo que necesita la sociedad, bien sea tangible o intangible. Por esto el trabajo está relacionado con el servicio, puesto que el hombre produce para servir a la sociedad y en algunos casos para servirse a sí mismo.

Para Wagner, el trabajo, en el aspecto económico, es “una aplicación personal de las fuerzas del hombre, que tiene por objeto la satisfacción de una necesidad al precio de un sacrificio (fatiga, carga, desagrado, pérdida de fuerza o de tiempo) y a veces de la vida” (como se citó en López, 2011, p. 90). Es decir, el trabajo se ve motivado por una necesidad, sin importar lo que este puede ocasionar, con el fin de obtener una retribución económica. Al existir una necesidad motivadora, el trabajador pone por encima su necesidad de dinero, incluso de su bienestar físico y emocional. Además, Mill indica que el trabajo es “la acción muscular o nerviosa que implica sentimientos desagradables, incomodidades corporales o fastidio mental al emplear cerebro o músculos, o ambos, en una ocupación especial” (como se citó en López, 2011, p. 92).

Algunos autores sostienen que el trabajo le permite al ser humano poder vivir, donde existe un deseo constante de mejorar, de superarse, convirtiéndose en una actividad irremplazable para el relacionamiento con otras personas (López, 2011, p. 17). El trabajo es una actividad que implica al ser humano realizar un esfuerzo físico y mental, independientemente del tipo de actividad que desarrolle. “El trabajo es una ocasión de perder la independencia personal, pero también es el único medio de adquirirla o de recuperarla” (López, 2011, p. 100).

Por otro lado, el trabajo es considerado por algunos como una de las actividades más importantes que realizan los seres humanos. La afirmación “es a través del trabajo que el ser humano ha buscado suplir sus necesidades, alcanzar sus objetivos y realizarse” (Da Rosa et al., 2011, p. 3) ilustra que el trabajo cumple dos funciones: ayuda a las personas a cumplir sus objetivos sociales y personales, así como sus necesidades materiales. El empleo no solo proporciona recursos, sino que también contribuye al desarrollo de nuestra identidad y de un sentido de pertenencia.

Por otra parte, Da Rosa et al. (2011) afirman que “el trabajo era percibido como una forma de tortura, *tripalium*, que no respetaba ni la tarea ni al individuo” (p. 3). La raíz etimológica indica que la comprensión inicial del trabajo era una imposición o carga, lo que contrasta marcadamente con su potencial para proporcionar dignidad y valor. Esta modificación ilustra la evolución del concepto de trabajo dentro de la sociedad, pasando de ser una forma de castigo a un medio para alcanzar la realización social y personal.

Según el análisis histórico, la tradición grecorromana consideraba al trabajo como un dominio reservado a los esclavos, que se dedicaban a diversas formas de trabajo, excluyendo el ocio, las actividades intelectuales y las tareas militares (Blanch, 1996, citado por Romero, 2017). Este concepto reforzaba las jerarquías de clase al disminuir el estatus del trabajo y designarlo para individuos carentes de privilegios sociales. La distinción entre trabajo y placer pone de relieve esta división, que ha afectado a numerosos sistemas sociales y sigue informando los conceptos contemporáneos.

A principios del siglo XIX, Marx redefinió el trabajo como una actividad esencial que facilita el desarrollo del intelecto, diferenciándolo del comportamiento animal. Además, el trabajo permite al ser humano apropiarse y transformar la naturaleza para satisfacer sus ilimitadas necesidades, dando así significado a su vida a través de la interacción entre la

humanidad y la naturaleza (Ventura, 2013, citado por Cristancho, 2022, p. 7). Este enfoque destaca el trabajo como una fuerza transformadora, que afecta tanto al medio ambiente como al individuo, posicionando así al individuo como agente de cambio tanto a nivel individual como colectivo.

Según Romero (2017), el trabajo ha sido considerado como una actividad esencial para el ser humano desde los albores de la civilización, vinculado al trabajo y sirviendo como pilar fundamental de la sociedad. El trabajo es analizado desde perspectivas psicológicas, religiosas y sociales. Además, se señala que “el trabajo incluso ha sido asociado con el sufrimiento, el cual es un prerrequisito para la salvación porque eleva la dignidad humana y lo habilita para ser parte de un grupo social” (Romero, 2017, p. 122). Por esto, a continuación, se abordará el concepto desde un enfoque que pone de relieve la importante función que cumple el trabajo en la configuración de la identidad y del bienestar humano, demostrando que no solo sirve como instrumento económico, sino también como un mecanismo para integrar a los individuos en los marcos comunitarios y promover la cohesión social.

La perspectiva que las personas tienen del trabajo a lo largo de su vida refleja los componentes del significado, los cuales moldean la percepción conceptual y la comunicación, así como su influencia. El trabajo, particularmente en el sector terciario de Pasto, puede tener diferentes niveles de importancia dependiendo del entorno cultural, emocional y social de cada persona. Esto es especialmente claro entre los individuos que comienzan y los que terminan su ciclo laboral.

Para las personas que comienzan sus carreras en el sector terciario, un campo donde las implicaciones del empleo suelen estar cargadas de objetivos, estabilidad financiera y crecimiento profesional, esta estrategia es especialmente relevante. Por otra parte, las personas que terminan su carrera profesional pueden ver su trabajo desde una perspectiva más reflexiva, poniendo énfasis en el legado, las relaciones desarrolladas y el impacto social que han creado. Este cambio de significado enfatiza la fluidez básica de la idea de trabajo, que siempre se reinterpreta en función de elementos temporales y vivenciales.

Enfoque sociológico

Se presentan varias definiciones al respecto:

- “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” (Arendt, 2005, como se citó en Romero, 2017).
- “El trabajo es visto como una actividad relevante de orden social, la cual permite a los individuos que lo realizan estar o considerarse parte de un sistema organizado y ser llamados ciudadanos” (Pirenne, 1971; Jahoda, 1987; Prieto, 2000; Alonso, 2005, como se citó en Romero, 2017). Por esto, se dice que el trabajo es dignificador, porque “el trabajo es la actividad propicia para la socialización y formación de identidades tanto colectiva como individual” (Romero, 2017, p. 122).
- El trabajo consiste en la relación entre el ser humano y la naturaleza, el trabajo debe ser comprendido como un esfuerzo colectivo (Da rosa et al., 2011 p. 3). El trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y la formación de la identidad, pues lo que hacen las personas da significado a lo que son, cómo se ven y cómo las perciben los demás, dentro y fuera del contexto laboral (Dakduk & Torres, 2013, p. 26).
- La actividad laboral a la que se dedica una persona determina su estatus social y, con ello, el respeto y el reconocimiento de otras personas. El trabajo funciona como un mecanismo de clasificación social, que permite identificar a las personas por lo que hacen (Dakduk & Torres, 2013, p. 26).

Entonces, desde una perspectiva sociológica, el trabajo trasciende su función económica para convertirse en un mecanismo que define identidades y roles dentro de un sistema social. Al analizar las relaciones entre el ser humano, la naturaleza y la sociedad, se resalta cómo el trabajo dignifica y organiza a los individuos, convirtiéndose en un eje central de socialización y clasificación.

MOW

Desde esta perspectiva sociológica, el estudio Meaning of Work (MOW) profundiza en los factores que determinan cómo las personas perciben el trabajo en sus vidas. Este enfoque permite analizar la centralidad, las normas sociales y las metas laborales como elementos clave que guían la comprensión del significado del trabajo en diversos contextos. Este ha sido el estudio más extenso sobre el significado del trabajo y se percibe desde los siguientes factores:

- *Centralidad del trabajo*: visto como la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, desde una centralidad absoluta (valor general del trabajo) y una centralidad relativa (importancia del trabajo en referencia a la familia, amigos, religión, comunidad).
- *Normas sociales*: el trabajo puede ser visto como un deber con uno mismo y con la sociedad, donde el trabajo no es una elección. También relacionado con la responsabilidad que tienen las empresas y la sociedad con las personas que laboran.
- *Valoración de los resultados del trabajo*: son las expectativas o aspectos deseables del trabajo. Responde a la pregunta por qué las personas trabajan.
- *Metas laborales*: relacionado con lo que las personas quieren de su trabajo (Dakduk & Torres, 2013, p. 27).

En conclusión, el estudio MOW aporta una visión integral sobre cómo las expectativas y las normas sociales influyen en la percepción del trabajo, destacando su importancia como elemento central en la vida de las personas. Estos factores establecen un marco que conecta la valoración del trabajo con las metas individuales y colectivas.

Enfoque económico industrial

Tal como aduce López (2011), este enfoque está relacionado con el estudio del trabajo, debido a que es una actividad económica fundamental del ser humano, donde estudiar el trabajo como una función es estudiar al trabajador en sí mismo.

La relación que existe entre los deseos y los esfuerzos hechos por el ser humano obedecen al *principio de economía*, dado que el hombre tiende a economizar el esfuerzo que ha de emplear en todo cuanto hace en el sentido de dar satisfacción a sus necesidades (López, 2011, p. 25); donde el ser humano realiza unos esfuerzos para obtener un beneficio económico que le permita cumplir con sus deseos y satisfacer sus necesidades presentes y futuras, tanto vitales como morales.

Taylor buscó “estudiar al trabajador no con el objeto de explotarlo, sino de hacer más racional el trabajo” (como se citó en López, 2011, p. 17). Con esto se pretendía estudiar al trabajador de manera individual y no en masa y para aumentar su potencia productiva; además, pretende eliminar todo proceso o tarea inútil para evitar que se realicen grandes esfuerzos sin obtener ningún resultado.

Esta teoría evoluciona el concepto del trabajo, que ante se consideraba con base en la imitación; sin embargo, a la actualidad es cuestionable, porque si bien se estudia al trabajador de manera individual, el propósito sigue siendo para beneficiar a la empresa. Basado en la productividad, más no en el ser humano como tal, se sigue pensando en un trabajo netamente industrializado, sin pensar en el bienestar genuino del trabajador.

Por otro lado, existe otra perspectiva manifestada por Graeber (2019), quien expresa que hay trabajos carentes de significado, compuestos por tareas que ni siquiera el mismo trabajador considera necesarias, trabajos que sencillamente podrían desaparecer, o, incluso, donde sea creado un falso valor del trabajo, haciéndolo creer importante cuando realmente no lo es (p. 17). Cuando una persona tiene uno de estos trabajos busca la “plenitud” en otras cosas, como en el ejercicio, o en sus hobbies para compensar dicho vacío (Graeber, 2019, p. 195).

Graeber (2019) cuestiona el hecho de que las personas tengan un trabajo donde no se encuentre un significado ni siquiera en la misma actividad, y lo resume en el siguiente interrogante: “todos los días nos levantamos y hacemos un mundo juntos; pero ¿quién de nosotros, si tuviera libertad absoluta, decidiría hacer un mundo como este?” (p. 203).

Perspectiva desde la organización

Por otro lado, las empresas juegan un papel importante porque pueden ser determinantes del significado del trabajo, dado que se planean estrategias sobre cómo será el producto que ofrecerán y cuál será su utilidad, pero a la organización no le interesa que eso lo conozca el trabajador. Esto puede ocasionar que se pierda el significado del trabajo y se trabaje sin tener un significado, producir por producir sin ni siquiera saber para qué se utiliza el producto que están fabricando; es ahí donde se separa el trabajo manual (producción) con el intelectual (pensamiento), ocasionando cansancio en el trabajador que solo responde a actividades impuestas (Solís, 2017, p. 13). Lo cual impide la generación de conocimiento y el ser humano se vuelve una “máquina” de producción, sin comprender lo que está haciendo.

Este fenómeno puede darse en los operarios, pero también en los técnicos, ya que los primeros tienen contacto con el producto, pero no conocen su funcionamiento, y no se les permite pensar, mientras que los últimos piensan en estrategias de un producto que ni siquiera conocen de cerca (Solís, 2017, p. 15). Una vez más, se resalta la importancia de la relación entre trabajo manual e intelectual.

Weil considera que la única salida a cualquier tipo de alienación es poder unir nuevamente el trabajo manual y el trabajo intelectual. Es decir, devolverle al hombre el pensamiento en toda su amplitud, aplicado a su trabajo físico; y, por otro lado, devolverle el trabajo físico en el cual pueda efectivamente tener acceso al orden del mundo desde un contacto real (no ya solo desde las ideas) entre el cuerpo y las leyes de la naturaleza (Solís, 2017, p. 16).

Adicionalmente, la organización tiene un rol muy importante en el trabajo desde un enfoque psicosocial relacionado con los distintos elementos, tanto internos como externos, que pueden mejorar o dañar la salud de los trabajadores.

La distribución espacial es uno de estos elementos, en cuanto a su forma, nivel de ruido e interacción de los trabajadores en su espacio de trabajo (Guerrero, 1996, como se citó en Guerrero & Puerto, 2007). Es importante evaluar este enfoque puesto que son elementos que influyen no solo en la interacción del empleado en su trabajo, sino también en su salud. La organización debe proporcionar espacios de trabajo ideales para que los trabajadores se sientan cómodos y puedan desempeñar sus actividades correctamente.

Para esta investigación, es importante resaltar la diferencia que existe entre los significados del trabajo y el sentido del trabajo, por lo cual, a continuación, se definirá este segundo concepto, teniendo en cuenta que para el desarrollo de esta investigación se tomarán como base los significados del trabajo.

Sentido del trabajo

El trabajo es importante en la investigación social y psicológica porque se relaciona con cómo nos sentimos, nuestro crecimiento personal y quiénes somos como individuos. La idea se explica desde el punto de vista emocional y cognitivo sobre los valores que moldean la manera en que las personas actúan en el trabajo. Martínez y Jaimes (2012) sugieren que el trabajo le da a una persona un sentido de identidad personal y la ayuda a alinearse con sus metas de vida, lo que puede inspirarla y guiarla. Este punto de vista va más allá del trabajo para cubrir otras áreas importantes de la vida, como la familia, las amistades y el crecimiento personal.

Frankl (1997, citado por Martínez y Jaimes, 2012) identifica tres categorías de valores que resaltan la importancia del trabajo: valores actitudinales, que ayudan a las personas a enfrentar situaciones difíciles con una mentalidad positiva y constructiva; valores creativos, vinculados a hacer contribuciones significativas; y valores experienciales, que se centran en apreciar las experiencias valiosas. Los valores mostrados ayudan a guiar nuestros esfuerzos y los convierten en una forma de ganar más sentido en la vida.

Marín (2004) analiza cómo el trabajo juega un papel clave en la formación de la identidad personal y la sociedad. Las personas pueden alcanzar su máximo potencial y sentirse más importantes en la sociedad al tener un trabajo. Marín describe este fenómeno como “desvinculado de la identificación” en el contexto actual, caracterizado por la incertidumbre y la inestabilidad laboral. Este cambio afectará realmente a los jóvenes, que tienen muchos desafíos tratando de equilibrar sus objetivos profesionales con su vida familiar, social, así como con sus responsabilidades económicas. A su vez, el potencial de crecimiento personal y desarrollo general en un trabajo se ve limitado por la poca estabilidad laboral y las malas condiciones, que crean una sensación de incertidumbre.

Martínez y Jaimes (2012) señalan dos características clave del concepto de trabajo. La primera tiene que ver con la capacidad de reconocer valores que guían e influyen en las actividades relacionadas con el trabajo está vinculada a la experiencia cognitiva; el segundo factor es la satisfacción emocional que se obtiene con el desempeño de la tarea, es muy importante incluir regularmente tanto los aspectos cognitivos como los emocionales para garantizar que los trabajadores lo hagan bien y como lo destacan los estándares.

Asimismo, el empleo se encuentra en el contexto de la interacción social, la educación y el desarrollo, así como a nivel individual. Garabito Ballesteros (2009) afirma, por ejemplo, que los trabajadores jóvenes de empresas como McDonald's mejoran su conciencia laboral al participar en interacciones sociales, aprovechar las oportunidades educativas y recibir apoyo de sus familias. La dinámica muestra a menudo muchos sentimientos encontrados porque la naturaleza temporal de los trabajos y las condiciones laborales limitadas dificultan alcanzar nuestro máximo potencial y crecer en nuestras carreras.

El entorno social influye realmente en cómo las personas piensan y ven sus trabajos. Habermas (1987, citado por Martín, 2004) señala que las relaciones laborales están muy condicionadas por los sistemas sociopolíticos y económicos, lo que lleva a conflictos entre los objetivos personales y las demandas de las instituciones. Además, Habermas sugiere que deberíamos ver el trabajo como una forma de comunicación que va más allá de la producción básica, y que ayuda a crear significados compartidos que pueden mejorar el bienestar y fortalecer los vínculos sociales. Gorz (1995, citado por Marín, 2004) examina el papel común del trabajo en la vida humana y aboga por liberarlo de sus aspectos alienantes; este mismo autor alienta a avanzar hacia formas más creativas y significativas de relacionarse socialmente, destacando la necesidad de centrarse en el bienestar humano en lugar de solo en las presiones económicas. Este enfoque destaca cómo deberíamos pensar en el trabajo como un espacio para el crecimiento personal, la creatividad y la conexión con los demás, en lugar de solo una forma de ganarse la vida.

El trabajo incluye factores internos y externos, como la influencia familiar, la escuela, la dinámica de la empresa y los procesos internos. Los significados de las actividades laborales van cambiando, condicionados por el entorno y las experiencias personales. Garabito Ballesteros (2009) señala que la familia desempeña un papel fundamental en el

proceso de socialización relacionado con el empleo, ya que enseña valores y significados importantes que configuran la forma en que los jóvenes ven sus metas profesionales.

Para los propósitos de esta investigación, el sentido hace referencia a “eso esencial que se escapa, sin lo cual nada es cognoscible, aun cuando se sustrae a todo intento de conocerlo en sí mismo” (Albizu, 2005, p. 11).

El sentido y significado tienen una estrecha relación, donde el sentido se despliega paralelamente a la inteligencia por su aspecto semiótico-sintáctico (zona de constitución de sincronía), en tanto el significado lo hace elevándose desde la conciencia (o antilenguaje, en tanto el lenguaje es anticonciencia) como voluntad de verdad (Albizu, 2005, pp. 11-12). A continuación, se desarrollará esta investigación teniendo en cuenta los significados del trabajo que, como bien se ha explicado anteriormente, se emplean hacia el ser desde un estado de conciencia y se puede abarcar desde diferentes enfoques.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo fenomenológico, ya que, como plantea Hernández (2014), “el propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p. 493). En este caso, explorar los significados del trabajo para las personas que están iniciando y culminando su vida laboral en el sector terciario. Por otra parte, el alcance de este estudio es descriptivo porque se busca especificar las características más relevantes en cuanto a los significados del trabajo y describir las tendencias de la población estudiada (Hernández, 2014, p. 92).

Unidad de análisis

Personas residentes en la ciudad de Pasto, Nariño.

Unidad de trabajo

Personas que están iniciando o culminando su vida laboral.

Criterios de inclusión

- Personas que estén dentro de los primeros 5 años de su vida laboral.
- Personas que estén a 5 años de terminar su etapa laboral.
- Personas que han culminado su vida laboral.
- Personas de cualquier edad.
- Personas de cualquier género.

Criterios de exclusión

- Personas de otra región del país.

- Personas que hayan iniciado su vida laboral hace más de 5 años y que les falte más de 5 años para culminar su etapa laboral.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Entrevista semiestructurada: es una técnica de recolección que parte de preguntas planeadas y pueden ajustarse a los entrevistados, permite aclarar términos y reducir formalismos (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013, p. 163).

Consideraciones éticas

Dicha entrevista fue grabada con previa autorización mediante el diligenciamiento del consentimiento informado vía Forms, por cada uno de los participantes a quienes se les explicó que esta investigación se realiza con un fin netamente académico.

Diseño de la entrevista

A continuación, se listan las principales variables sociodemográficas identificadas:

1. Nombres completos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Grado de escolaridad (nivel técnico, tecnológico, profesional).
4. Ciudad de residencia.
5. Estado civil.
6. Presencia de hijos (Sí / No).
7. Estrato socioeconómico.
8. Personas a cargo.
9. ¿Con quién vive?

Para dar respuesta a los 2 primeros objetivos específicos, se construyeron las siguientes preguntas que hacen parte de la entrevista semiestructurada.

Preguntas entrevista semiestructurada

Las preguntas 1 al 13 responden a los primeros objetivos específicos, los cuales son: “explorar los significados que tiene el trabajo para las personas que están iniciando su vida laboral en el sector terciario” y “explorar los significados que tiene el trabajo para las personas que están culminando su vida laboral en el sector terciario”. Las preguntas se clasificaron de acuerdo con las categorías mencionadas en el marco teórico, tal como se muestran a continuación:

Dimensiones MOW

* Centralidad del trabajo:

- **Pregunta 1:** ¿Qué significa para usted el trabajo?
- **Pregunta 2:** Dígame tres palabras clave que se le vengan a la mente cuando piensa en el trabajo.
- **Pregunta 3:** ¿Cómo ordenaría, de mayor a menor, importancia los siguientes elementos: trabajo, familia, amigos, pareja, ocio?

* Normas sociales:

- **Pregunta 4:** ¿Cómo las condiciones de su trabajo afectan o afectaban su percepción sobre este?

* Valoración de los resultados del trabajo:

- **Pregunta 5:** ¿Cuál es la razón principal por la que usted trabaja?
- **Pregunta 6:** ¿Aporta su trabajo algo significativo al mundo?

* Metas laborales:

- **Pregunta 7:** ¿Qué haría de su trabajo, un trabajo ideal?

Enfoque sociológico

- **Pregunta 8:** ¿Se siente/sintió reconocido en su trabajo? Explíqueme de qué manera.
- **Pregunta 9:** ¿Qué aprendizajes o experiencias significativas ha obtenido a lo largo de su camino profesional?

Enfoque económico industrial

- **Pregunta 10:** ¿El salario recibido le permite o permitió satisfacer sus necesidades vitales y de ocio?
- **Pregunta 11:** ¿Si se ganara la lotería seguiría trabajando? Sí / No. ¿Por qué?

Perspectiva desde la organización

- **Pregunta 12:** ¿Qué aspectos del trabajo consideran que impactan de forma más directa en su bienestar integral?
- **Pregunta 13:** ¿En su trabajo se ha sentido valorado por lo que es o por lo que hace/produce?

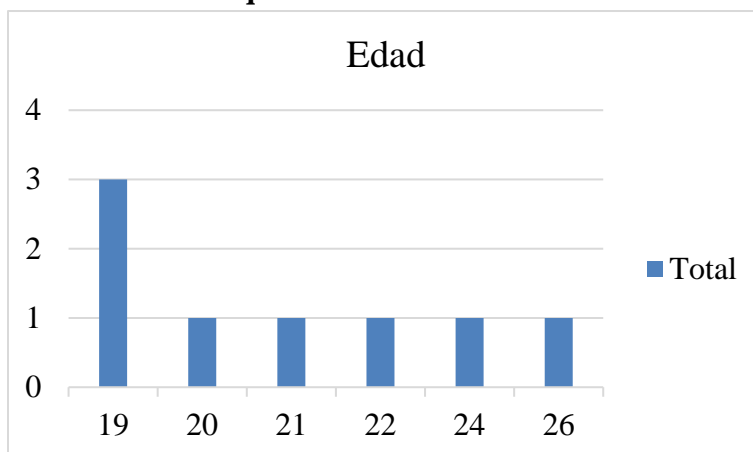
Una vez se recolecten las respuestas a estas preguntas, se podrá dar paso a la resolución del último objetivo específico: “Hacer un paralelo sobre los significados que tiene el trabajo para las personas que están iniciando y culminando su etapa laboral en el sector terciario”.

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Perfil sociodemográfico de los entrevistados

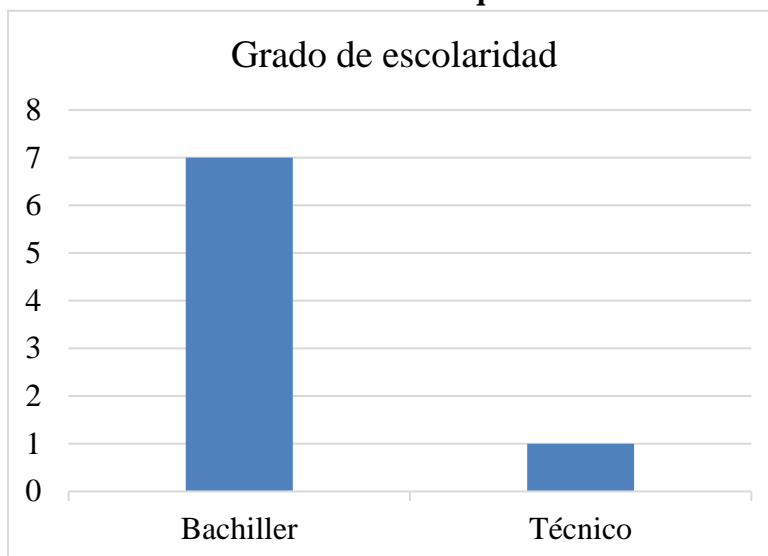
Para el desarrollo de esta investigación, se realizó la entrevista a 8 personas que están iniciando su vida laboral y a 8 personas que están terminándola. A continuación, se representan los resultados obtenidos a nivel sociodemográfico para los entrevistados que están iniciando su vida laboral.

Gráfica 1. Edad - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



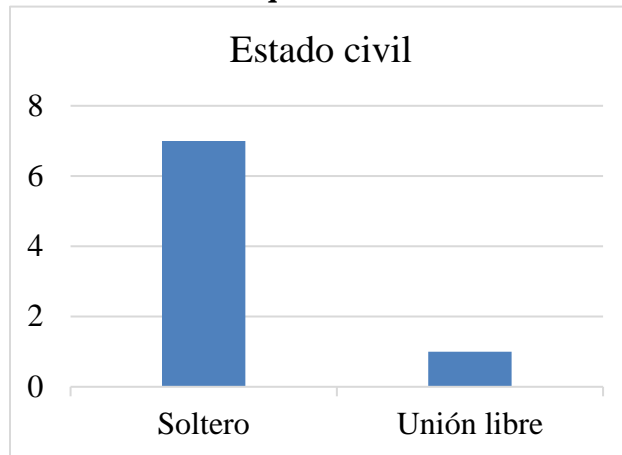
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Grado de escolaridad - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



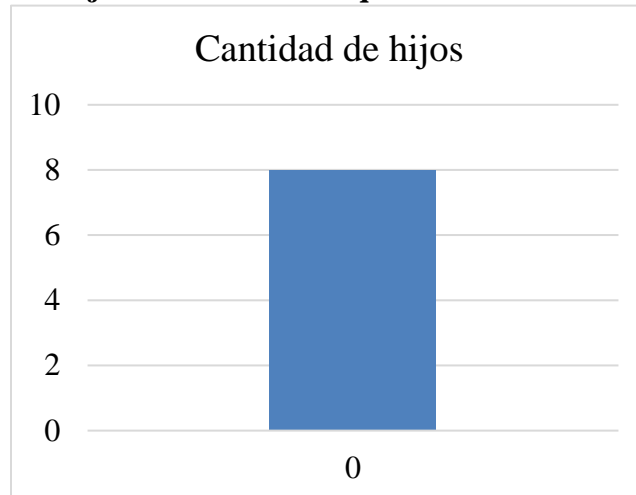
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3. Estado civil - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



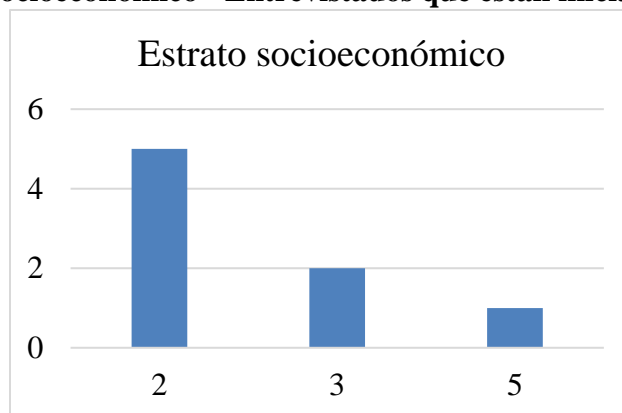
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4. Cantidad de hijos - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



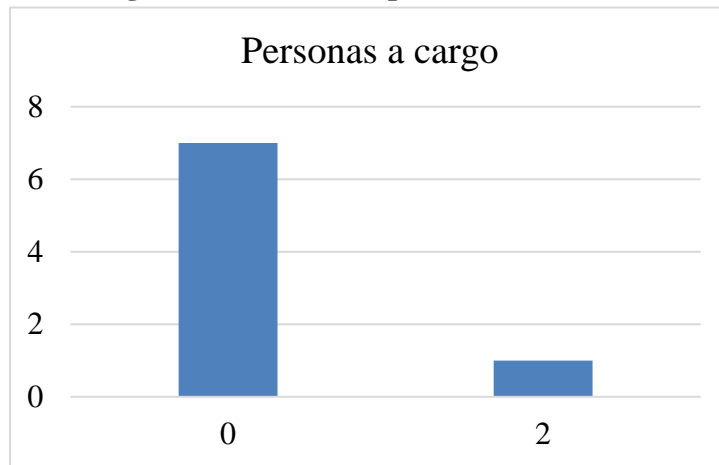
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Estrato socioeconómico - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



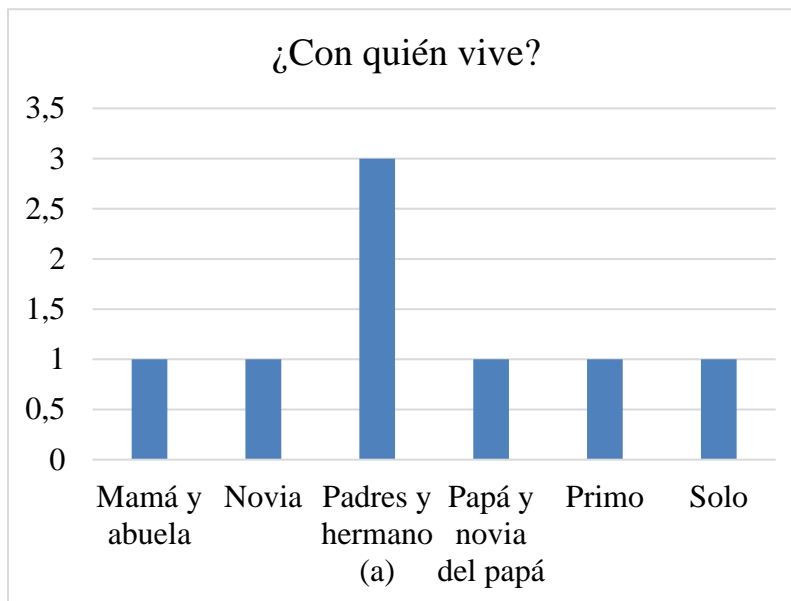
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Personas a cargo - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



Fuente: Elaboración propia.

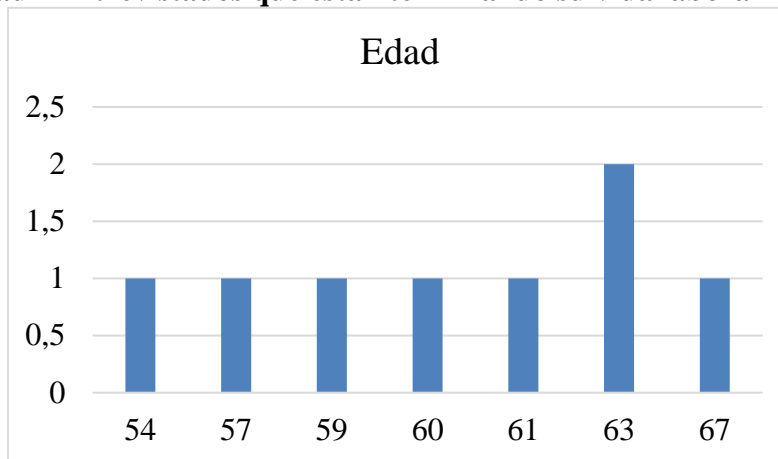
Gráfica 7. ¿Con quién vive? - Entrevistados que están iniciando su vida laboral



Fuente: Elaboración propia.

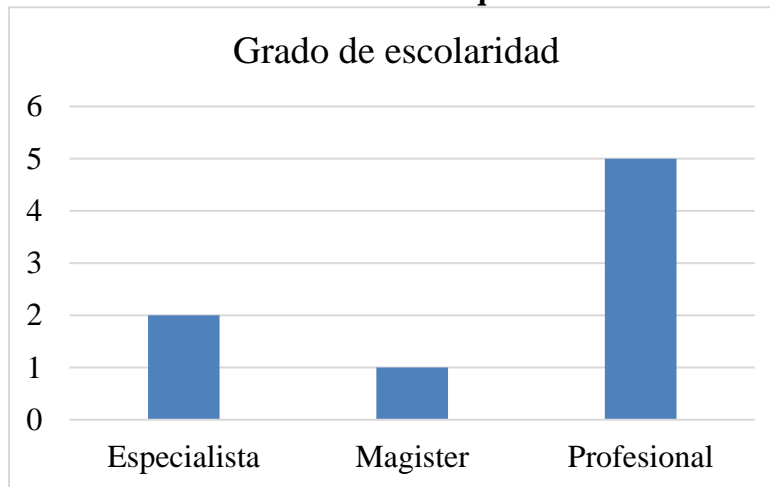
A continuación, se representan los resultados obtenidos a nivel sociodemográfico para los entrevistados que están terminando su vida laboral.

Gráfica 8. Edad - Entrevistados que están terminando su vida laboral



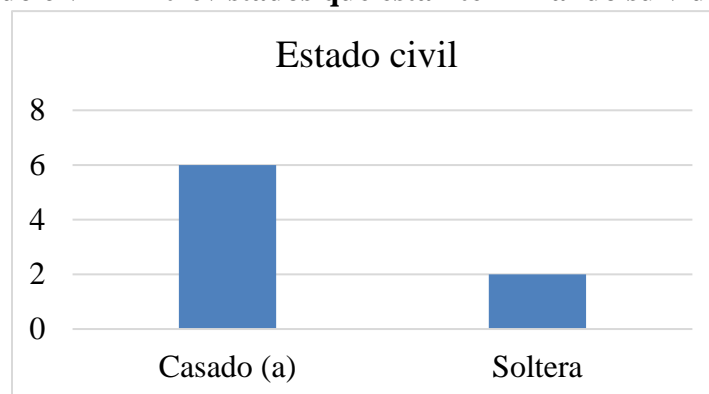
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9. Grado de escolaridad - Entrevistados que están terminando su vida laboral



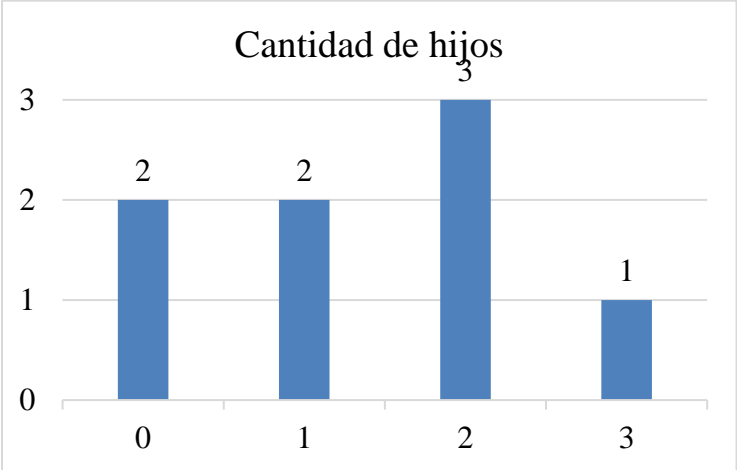
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 10. Estado civil - Entrevistados que están terminando su vida laboral



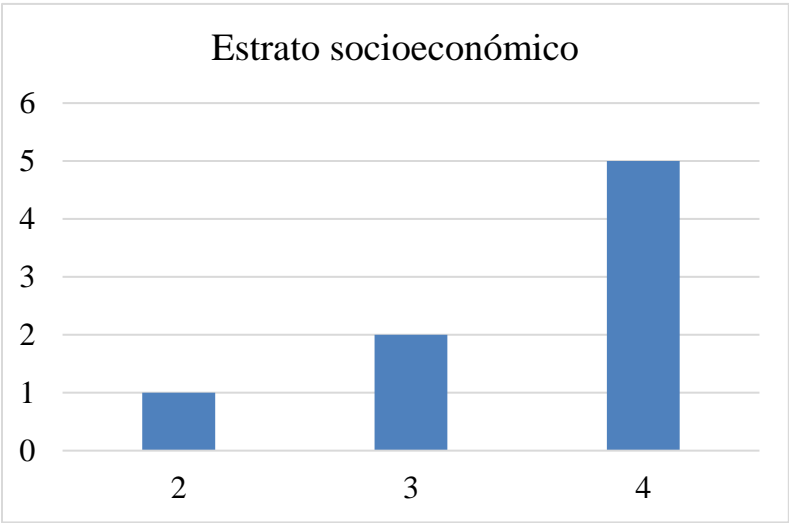
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 11. Cantidad de hijos - Entrevistados que están terminando su vida laboral



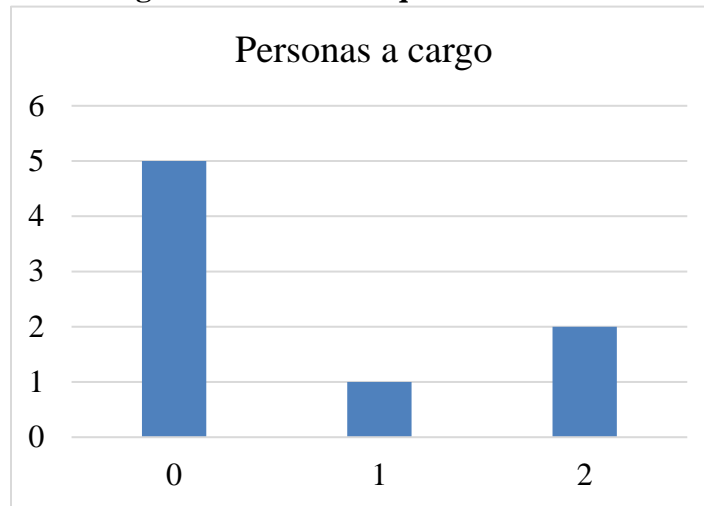
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 12. Estrato socioeconómico - Entrevistados que están terminando su vida laboral



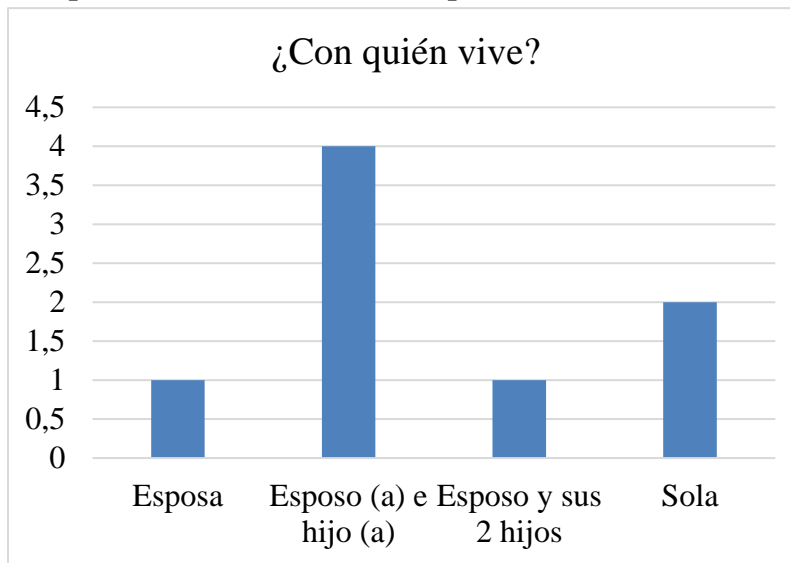
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 13. Personas a cargo - Entrevistados que están terminando su vida laboral



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 14. ¿Con quién vive? - Entrevistados que están terminando su vida laboral



Fuente: Elaboración propia.

Una vez recolectada la información del perfil sociodemográfico, se procedió con las preguntas referentes a las dimensiones del trabajo. Dichas entrevistas fueron grabadas con autorización de cada participante.

Hablar del significado del trabajo implica sumergirse en las historias, emociones, contradicciones y esperanzas que cada persona le atribuye a su experiencia laboral. A lo largo de esta investigación, escuchar a quienes están comenzando su camino en el mundo del

trabajo y a quienes están cerca de cerrarlo, permitió abrir una ventana a esas comprensiones subjetivas y sociales que dan forma al significado que el trabajo tiene en sus vidas.

En este apartado se presentan los principales hallazgos derivados de las entrevistas realizadas, organizados con base en los objetivos específicos y las categorías teóricas que sustentan la investigación, especialmente las dimensiones del estudio MOW (1987), el enfoque sociológico y la perspectiva organizacional. Esta sección no solo expone lo que las personas dijeron, sino que también busca interpretar lo que esas palabras revelan sobre cómo se construyen los significados del trabajo en diferentes momentos de la vida.

El análisis se desarrollará, inicialmente, diferenciando las voces de quienes están iniciando su etapa laboral frente a las de quienes la están culminando. Así, se busca dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados y aportar a una comprensión más amplia sobre las paradojas que habitan en los significados del trabajo en el sector terciario. A continuación, se presentan los resultados y los análisis realizados.

Significados sobre el trabajo para personas que están iniciando su vida laboral

Dimensiones del estudio MOW

Centralidad del trabajo

- Pregunta 1: ¿Qué significa para usted el trabajo?

Para las personas que están iniciando su vida laboral, el trabajo tiene múltiples significados que oscilan entre lo instrumental, lo emocional y lo aspiracional. En primer lugar, el trabajo se entiende como un medio de subsistencia, necesario para cubrir necesidades personales y familiares. Por ejemplo, el entrevistado 2 expresa que: *“El trabajo para mí principalmente significa un medio de sustento donde cada quien cumple unos objetivos”*; mientras que el entrevistado 3 lo asocia con: *“Una fuente de ingresos”*, ligada al esfuerzo físico; y el entrevistado 7 afirma que: *“el trabajo [...] representa la subsistencia [...] a veces uno no puede elegir esto, sino conformarse con lo que toque”*.

No obstante, esta mirada utilitaria se entrelaza con significados más personales y subjetivos. Para algunos entrevistados, el trabajo también significa una vía para el bienestar emocional, la autorrealización o el crecimiento personal. El entrevistado 1 comenta que: *“Realizar algo que me gusta es muy importante porque lo voy a hacer de una manera más motivada”*, lo cual refleja un vínculo emocional positivo con la labor que desempeña. Del mismo modo, el entrevistado 6 considera que el trabajo es una herramienta que le permite *“superarme, adquirir nuevos conocimientos y proyectarme hacia el futuro”*.

En otros relatos, el trabajo aparece como una rutina estructurante de la vida diaria y una vía para ganar independencia. Así lo menciona la entrevistada 8, quien dice que el trabajo *“es como una fuente de sustento para suplementar diferentes necesidades [...] y también desde la parte social es como un estilo de hábito, una rutina diferente”*. Este significado también se manifiesta en la búsqueda de autonomía: *“Me gusta ser independiente, costearme mis gastos”*, añade.

En cuanto a las emociones asociadas al trabajo, algunos jóvenes expresan una relación ambivalente. La entrevistada 4, por ejemplo, declara que: *“El trabajo para mí siempre será visto como una obligación que los seres humanos tenemos que soportar para poder solventar nuestra vida”*, y clasifica el trabajo como *“desgastante, mal remunerado y humillante en algunos casos”*, evidenciando la precarización del empleo en su contexto. Este contraste también se refleja en el relato del entrevistado 3, para quien el trabajo pasó de ser una oportunidad durante la pandemia a una obligación pesada, aunque luego retomó su significado como fuente de ingresos esporádicos.

Por tanto, aunque predomina la visión del trabajo como un medio necesario para solventar gastos, emergen con fuerza significados asociados al desarrollo personal, al bienestar emocional, a la independencia y a la búsqueda de un lugar en el mundo. Este hallazgo evidencia que, para quienes inician su vida laboral, el trabajo no solo representa una obligación económica, sino también un espacio para la construcción de identidad, de vínculos y de sueños.

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

Las palabras asociadas al trabajo en los relatos de las personas entrevistadas que están iniciando su vida laboral permiten vislumbrar las representaciones simbólicas que han construido en torno a esta experiencia. Las respuestas expresan tanto el significado funcional y emocional del trabajo, como las tensiones que emergen en su vivencia cotidiana.

En primer lugar, aparecen con fuerza palabras que aluden a la responsabilidad y el compromiso, lo cual evidencia una disposición ética frente al rol laboral. Términos como responsabilidad, compromiso, dedicación (entrevistada 5) o esfuerzo, constancia y obligación (entrevistado 3 y 6), reflejan una percepción del trabajo como una tarea seria que requiere entrega personal.

También se evidencian asociaciones con lo económico y lo material, como en el caso del entrevistado 1 que menciona dinero, el entrevistado 7 que menciona ingresos y subsistencia, o el entrevistado 2 que incluye bonificación. Esto refuerza la noción del trabajo como un medio fundamental para el sustento y el logro de la independencia económica.

Otra dimensión importante está relacionada con la emocionalidad y el bienestar, pues aparecen palabras como felicidad y acompañamiento (entrevistado 1), que dan cuenta de que para algunos el trabajo puede ser una fuente de satisfacción personal y de conexión con otros. En esta misma línea, la entrevistada 8 menciona independencia, sostenibilidad y responsabilidad, integrando así aspectos de autonomía y cuidado.

Por otro lado, algunas respuestas revelan los aspectos más demandantes y negativos del trabajo, como estrés (entrevistado 6), desgastante y humillante (entrevistada 4), lo que indica una visión más crítica frente a las condiciones laborales vividas, marcadas por la precariedad o la sobrecarga. Estas respuestas alertan sobre los impactos negativos que puede tener el trabajo en la salud y el bienestar integral.

En conjunto, las palabras evocadas por las personas jóvenes entrevistadas ponen en evidencia que el trabajo es visto como un fenómeno complejo, multifacético, en el que se entrelazan la necesidad, el esfuerzo, la esperanza de estabilidad y la exigencia emocional. Esta diversidad de significados refleja tanto sus aspiraciones como las realidades laborales que enfrentan en sus primeros años de inserción laboral.

- Pregunta 3: ¿Cómo ordenaría, de mayor a menor, la importancia de los siguientes elementos: trabajo, familia, amigos, pareja, ocio?

Al preguntar por la jerarquización de elementos fundamentales en la vida –trabajo, familia, amigos, pareja y ocio–, las respuestas de las personas entrevistadas reflejan sus valores, vínculos significativos y formas de organizar su mundo personal y social. Si bien existen matices, en la mayoría de los casos la familia aparece como el eje central y prioritario.

La familia es mencionada en primer lugar por casi todos los entrevistados, como es el caso del entrevistado 1: “*De mayor importancia sería familia, trabajo, pareja, amigos y ocio*”; del entrevistado 2: “*Familia, trabajo, amigos, pareja y ocio*”; o de la entrevistada 5: “*Familia, trabajo, pareja, amigos y ocio*”. Esta elección puede estar relacionada con el hecho de que muchos de ellos todavía viven con sus padres y experimentan un sentido de pertenencia, apoyo o corresponsabilidad hacia su núcleo familiar.

El trabajo ocupa, generalmente, el segundo lugar, lo que da cuenta de que, aunque es importante para su desarrollo y sustento, no desplaza el rol afectivo, protector o estructurante de la familia. En varios casos se ubica antes que los amigos, la pareja o el ocio, lo que evidencia también una valorización del trabajo como un elemento de responsabilidad y estabilidad. Por ejemplo, el entrevistado 6 responde: “*Familia, trabajo, pareja, amigos y ocio*”, mostrando esta priorización.

Sin embargo, también hay respuestas que muestran una visión más flexible o crítica frente al trabajo, como la del entrevistado 3, que lo ubica en último lugar: “*Familia, amigos, pareja, ocio y trabajo*”. Él explica que, inicialmente, el trabajo fue una necesidad, pero con el tiempo pasó a ser un *hobby*, reflejando una posible pérdida del significado del trabajo frente a su experiencia laboral.

En términos generales, los amigos, la pareja y el ocio ocupan los últimos lugares en la mayoría de las respuestas, con algunas variaciones según el contexto personal de cada participante. Esto podría estar relacionado con el hecho de que, en esta etapa de la vida, la estabilidad emocional y económica aún está en proceso de consolidación, y, por tanto, elementos como el trabajo y la familia adquieren mayor protagonismo.

Este patrón muestra que las personas jóvenes priorizan los vínculos afectivos más cercanos y los medios para sostenerse (trabajo), mientras que otros aspectos relacionales o recreativos como el ocio o los amigos aparecen como secundarios, posiblemente porque no son percibidos como esenciales para la supervivencia o la realización inmediata.

Normas sociales

- Pregunta 4: ¿Cómo las condiciones de su trabajo afectan su percepción sobre este?

Las respuestas de las personas jóvenes entrevistadas revelan que las condiciones del entorno laboral influyen profundamente en la forma en que valoran su experiencia de trabajo. Estas condiciones abarcan desde aspectos físicos y organizacionales, hasta factores emocionales y relacionales.

Por un lado, varias personas mencionan que las condiciones favorables generan una percepción positiva y motivadora del trabajo. El entrevistado 2, por ejemplo, afirma que: *“Las condiciones no me afectan, sino que antes me benefician”*, destacando que su ambiente laboral es organizado, el equipo humano es agradable y su jefe brinda incentivos. De forma similar, el entrevistado 1 considera que las condiciones de su trabajo: *“Me ayudan a sentirme mejor”* y lo motivan a *“querer salir adelante como persona”*. En la misma línea, el entrevistado 6 reconoce que, aunque el trabajo puede ser exigente, lo valora positivamente siempre y cuando exista apertura y apoyo por parte de los líderes. Para él, sería ideal *“que los jefes sepan escuchar y se pongan en los pies de uno”*.

Sin embargo, no todas las experiencias son positivas. En varios casos, las condiciones precarias o exigentes afectan negativamente la percepción del trabajo. El entrevistado 3 señala que: *“Las jornadas irregulares, el esfuerzo físico extremo y la falta de tiempo para comer o descansar”* han generado en él una visión crítica, es decir, que *“esas condiciones afectan mucho al ambiente laboral [...] afectan de manera negativa”*. Por su parte, la entrevistada 4 comparte una experiencia aún más compleja y desgastante; relata que trabaja bajo contrato de prestación de servicios, sin vacaciones, sin salario mínimo, y con sobrecarga laboral, lo cual la lleva a considerar el trabajo como *“humillante y mal remunerado”*.

Otros jóvenes, como la entrevistada 5, reportan que el estrés derivado de las jornadas nocturnas, la presión de los clientes y la carga física afectan su bienestar emocional: *“Uno se estresa, se frustra y se acumula todo el estrés al final de la semana”*. En esa misma línea, el entrevistado 7 expresa incomodidad con las condiciones físicas de su espacio de trabajo y afirma que: *“La empresa no se preocupa por el bienestar de los empleados”*.

Estas respuestas permiten ver que la percepción sobre el trabajo no se construye únicamente desde lo simbólico o vocacional, sino que está estrechamente ligada a las condiciones materiales, emocionales y relacionales en las que se desarrolla. Cuando dichas condiciones son respetuosas, dignas y reconocen a la persona trabajadora, favorecen una valoración positiva. Por el contrario, cuando son injustas, desgastantes o deshumanizantes, generan frustración, rechazo y desgaste emocional.

Valoración de los resultados del trabajo

- Pregunta 5: ¿Cuál es la razón principal por la que usted trabaja?

Para las personas entrevistadas que están iniciando su vida laboral, el trabajo se justifica, principalmente, desde una necesidad económica, pero también aparecen motivaciones asociadas al crecimiento personal, a la colaboración con la familia y a la búsqueda de independencia. Las respuestas revelan cómo el inicio de la vida laboral está atravesado por una combinación de necesidades inmediatas y aspiraciones personales.

Varias personas afirman que trabajan para cubrir sus gastos personales y disminuir la carga económica sobre sus familias. El entrevistado 2 explica que trabaja *“por ayudarme sobre todo en el gasto de mis cosas y por reducirle los gastos a mi papá”*, mientras que la entrevistada 5 comenta que lo hace para costear sus propios gastos: *“Ya uno tiene de dónde sacar para la universidad, para salir a comer algo”*. En ambos casos, se refleja una transición hacia la autonomía, en la que el trabajo se convierte en un medio para aliviar responsabilidades familiares o asumir compromisos propios.

Otros entrevistados resaltan la importancia del trabajo como una vía para la superación y el aprendizaje. El entrevistado 6 dice que trabaja *“para obtener ingresos, tener una mejor estabilidad socioeconómica y también para superarme y adquirir nuevos conocimientos”*. Aquí el trabajo no solo cumple una función económica, sino también formativa y proyectiva.

También hay quienes comenzaron a trabajar por circunstancias específicas y luego encontraron otros significados en esa experiencia. El entrevistado 3 relata que empezó a trabajar durante la pandemia *“porque no tenía nada que hacer”*, pero luego se volvió una

obligación diaria y extenuante. Hoy, dice que lo hace *“solo por una remuneración económica”*, lo que da cuenta de una relación ambivalente y pragmática frente al trabajo.

El entrevistado 1 comenta que su decisión de trabajar se basó en aprovechar el tiempo libre en algo que le gusta, *“y aparte de hacer algo que me gusta, también iba a tener beneficios económicos”*. Este caso evidencia que el gusto por la actividad también puede ser una motivación, siempre y cuando esté acompañada de una retribución que haga sostenible esa elección.

Finalmente, se destacan las motivaciones relacionadas con la independencia y la necesidad de suplir el propio sustento. El entrevistado 7 expresa que trabaja porque: *“Uno necesita los ingresos y busca no ser dependiente de los padres”*; mientras que la entrevistada 8 lo hace porque quiere *“costearse sus gastos”* y demostrar que puede lograr independencia.

En conjunto, las razones para trabajar en esta etapa de la vida se centran en construir autonomía, sostenerse económicamente, apoyar a la familia y ganar experiencia, configurando el trabajo como un medio necesario para habitar el mundo adulto con mayor libertad, pero también con múltiples desafíos.

- Pregunta 6: ¿Aporta su trabajo algo significativo al mundo?

Cuando se les pregunta a las personas que están iniciando su vida laboral si consideran que su trabajo tiene un impacto significativo en el mundo, las respuestas muestran una diversidad de percepciones que oscilan entre una visión socialmente trascendente y otra más localizada o funcional.

Por un lado, varias personas reconocen que, aunque su labor puede parecer cotidiana o simple, genera valor al brindar un servicio o mejorar la experiencia de otros. El entrevistado 1, por ejemplo, ve en su rol de bartender una forma de aportar: *“Más que vender [...] es como dar esa experiencia degustativa al cliente y que eso genere expectativas en cada bebida”*. Aquí se evidencia cómo el trabajo es visto como una fuente de disfrute y conexión interpersonal, más allá de su componente técnico.

El entrevistado 2 también resalta su papel dentro del servicio al cliente: *“Yo presto un servicio a las demás personas”*, lo cual le otorga un significado a su labor y sugiere que incluso en trabajos operativos se puede construir una noción de contribución significativa.

De igual manera, la entrevistada 5 menciona que, aunque su trabajo no transforma el mundo, sí aporta a la *“barriguita de las personas”* desde la preparación de alimentos, mostrando una visión afectiva y cercana de su impacto.

Otros jóvenes destacan un aporte más funcional o estructural. El entrevistado 3, por ejemplo, señala que su trabajo en una empresa de distribución de alimentos *“ayuda a las personas”* al permitir que productos asequibles lleguen a distintos lugares. Esta respuesta visibiliza la dimensión social de los oficios logísticos, incluso si no siempre son reconocidos como tales.

Asimismo, hay quienes vinculan su aporte con la transmisión de conocimientos o el fortalecimiento de capacidades en otros. La entrevistada 8, que se dedica a dar capacitaciones, indica que su trabajo genera *“un impacto positivo al consumidor final”* al compartir saberes. Este tipo de respuestas destacan una mirada pedagógica o formadora del trabajo, que trasciende lo económico.

En contraste, algunos entrevistados expresan que su trabajo no aporta algo significativo *“al mundo”*, pero sí a su entorno inmediato o a la empresa donde laboran. El entrevistado 7 afirma que su función es *“algo mecánico y repetitivo”*, por lo que no cree que tenga un impacto global, aunque sí reconoce su utilidad dentro de la organización. Esta visión refleja una percepción limitada del alcance del propio rol, posiblemente influida por condiciones laborales poco motivadoras.

En resumen, la mayoría de las personas entrevistadas que están iniciando su vida laboral sí encuentran valor en su trabajo, aunque el significado de ese valor varía. Para algunos es una contribución directa al bienestar de otros, para otros un medio para generar experiencia o brindar un servicio útil. En todos los casos, se reconoce que el trabajo tiene un lugar dentro del engranaje social, ya sea en la atención, el aprendizaje, la alimentación o el contacto humano.

Metas laborales

- Pregunta 7: ¿Qué haría de su trabajo, un trabajo ideal?

Las concepciones sobre un trabajo ideal entre las personas entrevistadas revelan aspiraciones que combinan bienestar, dignidad, estabilidad y reconocimiento. En sus respuestas, se hace evidente que el trabajo ideal no solo se define por las funciones a desempeñar, sino también y, sobre todo, por las condiciones humanas y estructurales que lo rodean.

Uno de los elementos más mencionados es la disponibilidad de recursos y herramientas adecuadas. El entrevistado 1, por ejemplo, expresa que su trabajo ideal sería *“tener más elementos a mi disposición, un espacio más amplio, más recursos”*, lo que muestra la necesidad de infraestructura básica para realizar bien las labores y poder innovar. Este deseo también se relaciona con el anhelo de realizar su trabajo con más libertad y creatividad.

El respeto por los derechos laborales y la estabilidad contractual aparece como un aspecto clave en varias respuestas. La entrevistada 4 menciona su deseo de vincularse al sector público como empleada de carrera y trabajar *“en una ciudad diferente donde me paguen mis derechos laborales”*, enfatizando que lo más importante es la estabilidad. Su visión del trabajo ideal implica ser reconocida y protegida como trabajadora, en contraste con la precariedad que vive actualmente.

Otra dimensión ampliamente mencionada es la flexibilidad y la empatía por parte de los empleadores, especialmente para quienes estudian y trabajan al mismo tiempo. El entrevistado 6 considera que un trabajo ideal es aquel donde los jefes *“sepan escuchar, se pongan en los pies de uno y permitan horarios flexibles”*. Esta idea se repite en la respuesta de la entrevistada 8, quien expresa el deseo de modificar los horarios exigentes y tener tiempo para sí misma.

En la misma línea, la entrevistada 5 señala que su trabajo ideal sería uno donde los jefes y los clientes tuvieran mayor consideración por las emociones y las limitaciones humanas, destacando que: *“Uno no es una máquina para hacer todo rápido”*. Esta respuesta pone sobre la mesa la necesidad de un entorno laboral más humano, que respete los ritmos personales y las dificultades que enfrentan los trabajadores.

Desde una perspectiva más estructural, el entrevistado 7 menciona que su trabajo ideal es aquel donde se promueva el sentido de pertenencia, se reconozca el esfuerzo del trabajador y se celebren fechas importantes, como el Día del Trabajador. Esta mirada muestra

cómo los símbolos y los gestos también construyen vínculos emocionales con el trabajo y con la organización.

Por último, el entrevistado 3 plantea que su ideal sería tener *“horarios establecidos, no tanto esfuerzo físico y tiempo para descansar y comer”*, lo que revela una demanda básica de organización, salud y equilibrio entre trabajo y bienestar.

En conjunto, los relatos permiten afirmar que, para quienes están comenzando su vida laboral, el trabajo ideal no solo se define por el cargo o la remuneración, sino por un conjunto de condiciones que aseguren un bienestar integral: buena comunicación, respeto por los derechos, tiempo para la vida personal, y un entorno donde puedan crecer, ser escuchados y sentirse valorados.

Enfoque sociológico

- Pregunta 8: ¿Se siente/sintió reconocido en su trabajo? Explíqueme de qué manera.

La mayoría de las personas entrevistadas manifiestan que sí se sienten reconocidas en sus trabajos, aunque el tipo y la profundidad del reconocimiento varían entre gestos simbólicos, validación verbal, participación en decisiones o reconocimiento técnico. Sin embargo, también emergen voces que expresan una falta clara de valoración, sobre todo cuando las condiciones laborales son precarias o el trato es despersonalizado.

Algunos participantes describen formas de reconocimiento explícitas y cotidianas. El entrevistado 2, por ejemplo, afirma que su jefe lo llama *“el mejor elemento”*, una frase que para él representa que lo tienen *“muy en cuenta por el trabajo que destaco en la empresa”*. Este tipo de reconocimiento verbal y directo refuerza el sentido de pertenencia y el valor del aporte individual. La entrevistada 5 también relata que se siente reconocida porque se le pide su opinión en decisiones del negocio: *“Me dicen: ‘mire Sofi, ¿qué le parece esto?’”*. Esta participación la hace sentirse valorada no solo por lo que hace, sino por su criterio y experiencia.

Por su parte, el entrevistado 6 menciona que ha recibido felicitaciones formales y públicas a través de PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos y Sugerencias), lo cual lo hace

sentirse importante y validado en su entorno laboral. Asimismo, la entrevistada 8 relata que recibe bonificaciones e incentivos, lo que constituye una forma concreta de reconocimiento económico a su desempeño.

En otros casos, el reconocimiento aparece de forma más informal o interpersonal, como sucede con el entrevistado 1, quien valora el hecho de que sus compañeros reconozcan que: *“Tengo conocimiento para poder realizar mi labor”*; o con la entrevistada 5, que se siente valorada: *“Tanto por lo que hago como por lo que soy”*.

Sin embargo, no todas las experiencias han sido positivas. La entrevistada 4 expresa con claridad que no se siente reconocida en absoluto. Afirma que su jefe no valora ni su trabajo ni su ser, lo cual afecta su autoestima y percepción del entorno laboral. Lo mismo ocurre con el entrevistado 3, quien señala que solo lo valoran por lo que produce: *“Es como sentirse una máquina”*, y añade que, si un día no cumple las expectativas, lo reemplazan sin mayor consideración.

De manera general, puede decirse que las formas de reconocimiento más valoradas por los jóvenes incluyen: ser escuchados y tenidos en cuenta en decisiones, recibir retroalimentación positiva, obtener incentivos tangibles y ser valorados por lo que son, no solo por lo que hacen. Estas respuestas reflejan que, para esta etapa de la vida laboral, el reconocimiento es una necesidad fundamental para construir motivación, identidad profesional y bienestar emocional. Cuando está ausente, aparece con fuerza la desilusión, el desgaste y el sentimiento de ser reemplazables.

- Pregunta 9: ¿Qué aprendizajes o experiencias significativas ha obtenido a lo largo de su camino profesional?

Aunque están en una etapa temprana de su trayectoria profesional, las personas jóvenes entrevistadas ya identifican aprendizajes y experiencias que han marcado su ingreso al mundo del trabajo. Estos aprendizajes no solo se relacionan con aspectos técnicos o funcionales, sino también con dimensiones personales, relacionales y emocionales.

Un aprendizaje que se repite en varias respuestas es el desarrollo de habilidades sociales y de comunicación. El entrevistado 2 señala que ha aprendido a ser *“más amable, más responsable y puntual”*; mientras que la entrevistada 5 menciona que ha mejorado su

forma de expresarse con los clientes y ha aprendido a manejar situaciones tensas: *“He aprendido a hablar con las personas, a tratar con clientes que son bastante complicados”*. Este tipo de aprendizajes muestran cómo el trabajo contribuye a fortalecer la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales.

La importancia del trabajo en la construcción de la autonomía y la responsabilidad personal también es muy destacada. El entrevistado 6 dice que ha aprendido a ser más ordenado, puntual, tolerante y comunicativo. Para él, estas habilidades no solo son útiles en el ámbito laboral, sino que impactan directamente en su vida cotidiana. Igualmente, la entrevistada 8 resalta que el trabajo le ha permitido aprender a organizarse mejor y a lidiar con la presión: *“He aprendido a ser más organizada, a manejar mejor mis tiempos y mis emociones”*.

Por otro lado, algunas personas reconocen que el trabajo ha sido un espacio de formación práctica, donde han desarrollado competencias profesionales valiosas. El entrevistado 1 indica que ha aprendido a: *“Mejorar mis habilidades como bartender, conocer los gustos de los clientes y adaptarme”*. Y el entrevistado 3 destaca que aprendió a usar su fuerza física, a cumplir tareas bajo presión y a adaptarse a distintos entornos, aunque también señala que algunas de esas experiencias han sido duras y poco sostenibles en el tiempo.

La entrevistada 4 comenta que su experiencia le ha enseñado que muchas veces *“uno no trabaja en lo que quiere, sino en lo que necesita”*, y que el sistema laboral no siempre está diseñado para cuidar a las personas. Su respuesta evidencia una conciencia más estructural y política del mundo del trabajo, incluso desde el inicio de la carrera profesional.

En general, estos relatos evidencian que el trabajo, incluso en sus primeras etapas, es un espacio en el que se adquieren aprendizajes significativos sobre sí mismos, sobre los otros, y sobre el funcionamiento del entorno laboral. Para quienes inician su vida profesional, estas experiencias marcan un proceso de transición hacia la adultez, en el que se desarrollan habilidades clave para la vida y se enfrentan las realidades, a veces crudas, del trabajo en contextos complejos.

Enfoque económico e industrial

- Pregunta 10: ¿El salario recibido le permite o permitió satisfacer sus necesidades

vitales y de ocio?

Las respuestas de las personas entrevistadas revelan una percepción generalizada de insuficiencia económica, especialmente cuando se trata de cubrir tanto las necesidades básicas como los espacios de disfrute. Si bien algunos logran cubrir lo esencial, casi todos coinciden en que el salario que reciben no les permite acceder a experiencias de ocio de manera constante ni planificada.

Varios entrevistados indican que su salario les permite, con esfuerzo, cubrir necesidades básicas, pero no mucho más. La entrevistada 5, por ejemplo, afirma que: “*Para necesidades básicas, sí; para ocio, no*”, dejando claro que el ingreso recibido no le da margen para gastos relacionados con el disfrute o el descanso. Una visión similar la tiene el entrevistado 6, quien señala que su salario “*es limitado*” y que, si bien alcanza para algunas necesidades, no le permite cubrir aspectos como entretenimiento o viajes.

Otras personas mencionan que el salario cubre “*algunas cosas*” o depende del mes, lo cual indica una economía personal inestable y ajustada. El entrevistado 3 expresa que el dinero que gana solo le alcanza para “*uno que otro gustico*”, mientras que el entrevistado 2 comparte que sí puede cubrir necesidades y “*de vez en cuando*” acceder a ciertos espacios de ocio, aunque no de forma frecuente.

También hay respuestas más críticas, donde el salario es visto como claramente insuficiente incluso para lo básico. La entrevistada 4 menciona que: “*El salario no alcanza para nada*”, lo que refleja una situación de precariedad que imposibilita no solo el disfrute, sino incluso la estabilidad. Este tipo de respuestas también aparecen acompañadas de frustración por la falta de prestaciones y garantías.

Por otro lado, algunos entrevistados expresan que sí pueden satisfacer ambas dimensiones –necesidades vitales y ocio–, pero esto suele estar vinculado a condiciones particulares como vivir con sus padres o tener pocos gastos personales. La entrevistada 8, por ejemplo, menciona que su salario le permite cubrir sus necesidades porque vive con su familia y puede gestionar sus recursos con mayor libertad.

En general, el análisis muestra que, para las personas jóvenes, el salario actual difícilmente permite sostener una vida equilibrada entre lo necesario y lo deseado. La mayoría logra ajustarse para cubrir lo básico, pero el acceso al ocio –como forma de bienestar

y descanso— se vuelve ocasional, restringido o directamente inexistente. Esta situación pone en evidencia los desafíos que enfrentan los jóvenes en su camino hacia la autonomía económica y la calidad de vida integral.

- Pregunta 11: ¿Si se ganara o se hubiera ganado la lotería seguiría trabajando? Sí / No. ¿Por qué?

En este punto, las respuestas de las personas que están iniciando su vida laboral permiten identificar tres grandes tendencias: quienes sí seguirían trabajando, quienes no lo harían, y quienes adoptan una postura intermedia, reconociendo que el trabajo podría transformarse en una actividad más libre, propia o pausada.

Algunos jóvenes señalan que sí continuarían trabajando, pero no bajo las condiciones actuales. El entrevistado 1 afirma: *“Seguiría trabajando, pero sería como un trabajo más autónomo, no dependiendo de una empresa como tal, sino tal vez como emprender en algo que me gusta, que es lo que hago”*. Esta respuesta revela el deseo de independencia laboral y de realizar actividades alineadas con los propios intereses.

El entrevistado 2 también señala que sí seguiría trabajando, justificando su respuesta desde una lógica de sostenibilidad financiera: *“Porque pues la plata como bien se sabe se va acabando, entonces si yo sigo trabajando puedo seguir manteniendo el sustento diario y puedo hacer un ahorro”*. Aquí, el trabajo sigue siendo una garantía de estabilidad a largo plazo.

Por otro lado, algunos expresan que no continuarían en el trabajo actual. El entrevistado 3 es claro: *“No seguiría trabajando porque es un trabajo muy explotador y demandante. Lo que haría es tratar de emprender y seguir mi propio camino”*. La entrevistada 8, en la misma línea, responde: *“No, ya me volvería de forma independiente si me ganara la lotería para cumplir lo que de verdad yo quisiera realizar”*.

Hay quienes muestran una postura intermedia o más flexible, como la entrevistada 5, quien señala: *“Tal vez daría como un descansito porque el trabajo sí ayuda como a distraerse un poquito [...] si me ganara la lotería sería como un descansito y después como ir retomando por turnos”*. Esta respuesta refleja que el trabajo también cumple una función emocional o estructurante, más allá del sustento económico.

Finalmente, el entrevistado 7 expresa una duda razonada: *“No sé [...] yo creo que haría como una inversión y hasta que ya me sienta seguro, seguiría trabajando”*. Es decir, podría dejar de trabajar temporalmente mientras construye algo que le permita sostenerse sin depender de un empleo.

En conjunto, las respuestas permiten concluir que, para quienes están iniciando su vida laboral, el trabajo se percibe como una necesidad económica que podría transformarse en un proyecto personal si las condiciones lo permiten. La idea de ganarse la lotería funciona como un ejercicio imaginativo que revela las aspiraciones de autonomía, disfrute y equilibrio que muchos aún no pueden alcanzar.

Perspectiva desde la organización

- Pregunta 12: ¿Qué aspectos del trabajo consideran que impactan o impactaron de forma más directa en su bienestar integral?

Las personas entrevistadas identifican diversos aspectos del entorno laboral que inciden directamente en su bienestar integral, tanto de forma positiva como negativa. Las respuestas revelan una sensibilidad frente a las condiciones del ambiente, las relaciones humanas, la carga física y emocional y el nivel de reconocimiento.

Uno de los aspectos más resaltados es el ambiente de trabajo y la calidad de las relaciones interpersonales. El entrevistado 2 menciona: *“Impacta de manera directa mi bienestar integral, creo que es como el tener esos compañeros o esos amigos de trabajo que me ayudan a no sentirme solo en muchas ocasiones”*, resaltando la función emocional del trabajo como un espacio de contención y conexión social.

En contraste, otros participantes advierten el impacto negativo de ciertas condiciones. El entrevistado 3 expresa: *“Pues lo que impacta directamente a mi bienestar integral sería el desgaste mental, físico, que muy pocas horas de sueño, que es un ambiente laboral muy pesado a veces y que no hay reconocimiento necesario por lo que uno hace”*. Esta respuesta subraya cómo la sobrecarga, la falta de descanso y la ausencia de valoración afectan la salud emocional y física.

Por su parte, el entrevistado 7 vincula el trabajo con una pérdida de equilibrio en la vida personal: *“He visto, por ejemplo, a veces cuando lo saturan a uno de trabajo o como lo podría decir, lo explotan laboralmente. A veces uno pierde tiempo con familia, con amigos o con la pareja. Descuida la parte social por estar enfocado en la parte laboral”*.

Otro aspecto positivo mencionado es la buena disposición del equipo de trabajo y los incentivos. El entrevistado 3 comenta que en su empresa: *“Lo que me aporta la empresa es como los halagos, la buena disposición que tienen todos los empleados, como los directivos y también pues el salario se me hace muy bueno [...]. Allá principalmente los incentivos que hay es como la buena atención que uno puede brindar y más que todo las propinas que uno le dan. Entonces, pues eso es muy bueno en el bienestar del trabajador”*.

En resumen, los factores del trabajo que más impactan el bienestar integral de las personas entrevistadas son: el ambiente laboral positivo y las relaciones de compañerismo, el nivel de carga física y mental, la distribución del tiempo y la presencia (o ausencia) de incentivos y reconocimiento. Estos elementos configuran una experiencia laboral que puede ser vivida como estimulante o desgastante, afectando directamente el equilibrio y la salud integral de quienes se están insertando al mundo del trabajo.

- Pregunta 13: ¿En su trabajo se ha sentido valorado por lo que es o por lo que hace o produce?

Las respuestas de las personas entrevistadas revelan una tendencia clara a sentirse valorados principalmente por lo que hacen o producen, más que por su esencia o identidad personal. Esto evidencia cómo el reconocimiento en las etapas iniciales de la vida laboral está profundamente ligado a la productividad, las tareas cumplidas y las habilidades demostradas.

Por ejemplo, la entrevistada 8 comenta: *“Por lo que produzco o bueno por lo que yo hago sí creo que me siento valorada porque me reconocen mis habilidades... Pero de pronto en la parte de valorarme como tal, como persona, o por ejemplo tenerme en cuenta digamos en ese aspecto, creería que no. Yo creería que más la empresa pensaría como que sea más eficiente o productiva”*. Esta afirmación pone en evidencia la diferencia entre el reconocimiento instrumental y el reconocimiento humano, resaltando que lo que más se valora son las capacidades operativas más que la persona en sí.

De forma similar, el entrevistado 6 expresa: “*Yo creo que sí, por ambas. Por lo que hago, porque sé manejar los sistemas [...] y por lo que soy pues también, o sea, el jefe [...] me entiende si digo que sí, si digo que no. [...] Si ya puedo voy y le colaboro. Pero sí, yo creo que de las dos*”. Aunque reconoce un trato humano, la mención inicial se enfoca en lo que sabe hacer y cómo resuelve problemas técnicos.

En contraste, el entrevistado 7 señala una experiencia más positiva y equilibrada: “*Actualmente sí, me considero que me valoran por lo que hago, por mis funciones y también por la calidad de persona que soy*”. Este testimonio destaca un reconocimiento más integral, en el que el aporte técnico se equilibra con el valor de la personalidad y el trato humano.

Por su parte, el entrevistado 2 es breve pero directo: “*Por ambas. Yo siento que por ambas*”. Esta respuesta puede interpretarse como una percepción positiva del ambiente laboral, aunque sin mucha profundización en las diferencias entre ser y hacer.

Finalmente, el entrevistado 3 responde: “*Por ambas*”. Aunque no amplía, su afirmación refleja una experiencia donde el trabajo realizado y su actitud personal son valoradas de forma conjunta.

En síntesis, las respuestas reflejan que el reconocimiento en los inicios de la vida laboral está fuertemente vinculado a la productividad y el desempeño técnico, aunque algunas personas también han logrado construir espacios donde se sienten valoradas como individuos integrales. Esta diferencia tiene implicaciones importantes sobre el tipo de relaciones que se construyen en el entorno laboral y sobre cómo las organizaciones pueden fomentar una cultura que reconozca tanto el hacer como el ser.

Significados sobre el trabajo para personas que están culminando su vida laboral

Dimensiones del estudio MOW

Centralidad del trabajo

- Pregunta 1: ¿Qué significa para usted el trabajo?

Para quienes se encuentran en la etapa final de su vida laboral, el trabajo adquiere un significado profundo, construido a partir de décadas de experiencia. Las respuestas evidencian que el trabajo no solo ha sido un medio de sustento, sino una fuente de realización personal, crecimiento, aporte social y estructura vital.

Algunas personas destacan el trabajo como un medio de desarrollo personal y de calidad de vida. El entrevistado 9 afirma: *“El trabajo es una actividad donde uno se permite tener un desarrollo personal, un desarrollo especial. Es el que te permite tener una calidad de vida”*. Más adelante añade que el trabajo es también lo que mantiene la salud mental y el sentido de productividad, incluso después de la jubilación.

La realización personal también es enfatizada por el entrevistado 10: *“El trabajo para mí es la forma más grande que tiene el ser humano para encontrar su realización personal, es como la meta de vida, como el objetivo de vida principal”*.

Otros entrevistados lo vinculan con la estructura diaria y el valor del tiempo. El entrevistado 11 dice que el trabajo es: *“Una ocupación de mi tiempo”*, además de su función económica.

Desde otra perspectiva, hay quienes destacan su valor espiritual y de propósito. El entrevistado 13 expresa: *“El trabajo es una oportunidad que Dios nos ha dado para poderlo llevar y poder subsistir”*.

En varias respuestas también se resalta el trabajo como un motor de identidad y de aporte a la sociedad. El entrevistado 14 dice: *“El trabajo ha sido, digamos, el motor. Me ha permitido desarrollarme como persona, como profesional”*.

Para otros, el trabajo significa estabilidad, crecimiento y contribución. El entrevistado 15 lo describe como: *“Una forma de realización personal, una estabilidad económica y un medio para aportar a la sociedad”*.

El entrevistado 16 ofrece una mirada más práctica, aunque igualmente significativa: *“El trabajo para mí es algo indispensable, ya que me permite conseguir el dinero para tener una vida más estable y así cumplir también los propósitos que tengo”*.

Finalmente, el entrevistado 12 lo resume con sencillez y fuerza: *“Es una parte importante de la vida”*.

En resumen, para las personas que culminan su vida laboral, el trabajo trasciende lo económico y se convierte en un eje vital: una fuente de realización y propósito, un espacio

para aportar a otros, un medio para mantener la salud emocional y mental y una vía para dejar una huella profesional y humana. La mayoría de estas personas no solo valoran lo que han hecho, sino lo que han sido a través del trabajo, mostrando un vínculo profundo, reflexivo y emocional con su trayectoria laboral.

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

Cuando se les pide nombrar tres palabras clave que asocien al trabajo, las personas entrevistadas que están culminando su vida laboral evocan términos que dan cuenta del papel central que el trabajo ha tenido a lo largo de sus vidas. Las respuestas revelan una mezcla de valores construidos, emociones vividas y efectos concretos del trabajo en sus trayectorias personales y profesionales.

La responsabilidad es una de las palabras más repetidas, lo que muestra cómo el trabajo ha sido concebido como una obligación asumida con seriedad, constancia y ética. También aparecen con frecuencia palabras como disciplina, compromiso y entrega, que refuerzan la idea de que trabajar ha significado cumplir con un deber más allá de lo técnico: un deber moral y social.

Por otro lado, muchos participantes mencionan palabras como realización, bienestar, crecimiento y satisfacción, lo que sugiere que el trabajo fue para ellos un medio para alcanzar metas personales, encontrar significado y vivir con dignidad. Como lo expresa el entrevistado 10, el trabajo es sinónimo de *“realización, satisfacción y esfuerzo”*; mientras que para el entrevistado 11 se asocia con *“tranquilidad, bienestar y realización”*.

También se reconoce al trabajo como fuente de estabilidad económica y emocional, con términos como sustento económico, lucro, estabilidad y tranquilidad, que reflejan cómo el trabajo fue visto como el medio que permitió sostener una vida y una familia con seguridad.

No obstante, no todo es positivo: aparece la palabra estrés, que evidencia que el trabajo también ha tenido costos emocionales o físicos, especialmente cuando las exigencias eran altas o las condiciones retadoras, como lo expresa el entrevistado 16 al incluir *“estrés”* entre sus tres palabras clave.

En conjunto, estas palabras reflejan que, para las personas que culminan su vida laboral, el trabajo ha sido mucho más que una obligación: ha sido una escuela de vida, una fuente de orgullo, pero también una carga que implicó esfuerzo constante. La mayoría habla desde una perspectiva de balance: se valoran los frutos del trabajo, se reconocen sus exigencias y se honra el camino recorrido.

- Pregunta 3: ¿Cómo ordenaría, de mayor a menor importancia, los siguientes elementos: trabajo, familia, amigos, pareja, ocio?

Para quienes están cerrando su etapa laboral, el ejercicio de ordenar estos elementos revela con claridad qué ha sido lo esencial en su vida y cómo se ha reorganizado su escala de valores con el tiempo. En las respuestas se observa un patrón compartido: la familia ocupa el lugar central; mientras que el trabajo, aunque importante, se reconoce más como un medio que como un fin en sí mismo.

La familia es mencionada en primer lugar por la gran mayoría de los entrevistados. Es vista como el eje que ha dado significado al esfuerzo laboral y como el motor de las decisiones de vida. Para algunos, incluso ha sido la razón principal por la cual se ha trabajado durante tantos años. Esta constante sugiere que, en el balance final, el valor afectivo y relacional supera al productivo.

El trabajo suele ubicarse en segundo o tercer lugar, según la experiencia personal. Algunos lo ubican justo después de la familia, reconociendo su papel en brindar sustento, oportunidades y realización, pero no por encima de los vínculos más cercanos. Como comentó uno de los entrevistados: el trabajo es importante, *“pero uno no puede dejar de vivir por trabajar”*.

En cuanto a los amigos y la pareja, las respuestas son más diversas. Hay quienes dan alta importancia a los amigos, considerándolos pilares en su vida, mientras que otros los ubican después del trabajo o incluso del ocio. La pareja, en algunos casos, aparece por debajo de la familia y en otros es incluida dentro de ese núcleo más íntimo, dependiendo del tipo de relación vivida.

El ocio suele estar al final del listado o no ser considerado prioritario. Esto puede estar relacionado con el hecho de que muchas de estas personas crecieron y trabajaron en

contextos donde el disfrute personal no era promovido como un derecho, sino visto como algo secundario. Sin embargo, algunos mencionan que ahora, al acercarse a la jubilación, desean darle más lugar al descanso, la recreación y el disfrute, lo cual muestra un cambio en la valoración del tiempo propio.

Este ejercicio de jerarquización evidencia cómo las personas que culminan su vida laboral han redefinido el éxito y el propósito, ubicando en el centro las relaciones significativas y el bienestar emocional por encima de la productividad.

Normas sociales

- Pregunta 4: ¿Cómo las condiciones de su trabajo afectan su percepción sobre este?

Las personas que están cerrando su etapa laboral coinciden en que las condiciones de trabajo han influido profundamente en la manera como perciben y resignifican su experiencia laboral. A medida que narran sus trayectorias, es evidente que cuando han contado con un entorno justo, con estabilidad, herramientas adecuadas y relaciones positivas, el trabajo se recuerda con gratitud. En contraste, cuando las condiciones fueron precarias, marcadas por la sobrecarga, la desprotección o la exigencia desmedida, ese recuerdo se tiñe de desgaste.

Varias personas destacan el valor de la estabilidad laboral como elemento fundamental. El entrevistado 9 lo resume así: *“Teniendo una estabilidad laboral, yo sé que tengo una mejor calidad de vida, sé que estoy en un trabajo donde me puedo desarrollar”*. Incluso agrega que el trabajo es clave para el bienestar emocional: *“El trabajo es lo que hasta uno lo tiene mentalmente sano”*.

La evolución de las condiciones laborales también es un tema recurrente. Algunas personas pasaron de empleos con altos niveles de exigencia y poca retribución a escenarios más favorables. El entrevistado 10 lo expresa con claridad: *“Después de años de lucha y sacrificio [...] hoy tengo condiciones como la estabilidad laboral, la remuneración [...] eso hace que las condiciones sean maravillosas”*. Y reflexiona que esta mejora le permite ver su trabajo con satisfacción y plenitud.

Por otro lado, también emergen relatos donde las condiciones dificultaron la vivencia del trabajo. El entrevistado 13 comenta: *“La presión era prácticamente sobre la*

responsabilidad. [...] Dejaba de tener tiempo para mi familia". Esta situación llevó a una percepción más tensa y exigente del entorno laboral.

Otros entrevistados ponen énfasis en los elementos que favorecen la experiencia, como la flexibilidad, el ambiente y el equipo de trabajo. Por ejemplo, el entrevistado 11 afirma: *"Lo que más me parece perjudicial es la estabilidad"*, dejando ver que la incertidumbre laboral fue un factor que afectó su percepción general del trabajo.

El entrevistado 14 ofrece una mirada más estructural al resaltar que la percepción sobre el trabajo también depende del lugar desde donde se ejerce: *"Si tú estás laborando en la ciudad, donde cuentas con elementos, herramientas que te facilitan el trabajo [...], vas a tener percepciones distintas"*. Y, desde una experiencia más reciente, el entrevistado 15 destaca la importancia del reconocimiento como parte de las condiciones que afectan su vivencia diaria: *"Cuando hay falta de reconocimiento, falta de empatía [...], uno se siente cansado, desgastado y no ve las mejores oportunidades para aportar en el trabajo"*.

En resumen, las personas que culminan su vida laboral valoran enormemente la estabilidad, el respeto y el buen ambiente como condiciones que favorecen el recuerdo positivo del trabajo. Las condiciones adversas (como la sobrecarga o la falta de reconocimiento) afectan la percepción y el sentido de satisfacción, especialmente cuando alteran el equilibrio entre la vida personal y profesional. Para varias personas, el cambio en las condiciones a lo largo de los años marcó un antes y un después en la forma de relacionarse con el trabajo.

Valoración de los resultados del trabajo

- Pregunta 5: ¿Cuál es la razón principal por la que usted trabaja?

Las personas que están en la etapa final de su vida laboral revelan que la motivación para trabajar evoluciona con el tiempo. Si bien muchas iniciaron su trayectoria por razones económicas y familiares, hoy el trabajo se asocia más con la realización personal, el propósito de vida y la contribución a otros.

En varias entrevistas se menciona la necesidad de cumplir con metas económicas, especialmente ligadas al sustento propio y familiar. El entrevistado 16 lo expresa de manera

clara: *“La razón principal es el sustento a mi familia, el sustento propio y también poder cumplir mis propósitos”*. Y el entrevistado 15 también lo confirma: *“Principalmente, es por los objetivos y las metas que tenemos como familia”*.

Sin embargo, el trabajo ya no se entiende solo como un medio de ingreso. Para muchos, el trabajo ha pasado a ser una fuente de autorrealización. El entrevistado 10 afirma: *“La razón principal por la que trabajo en este momento es por satisfacción personal, por sentir que mi vida tuvo un objetivo, que pude ayudar e impactar en algunas personas”*. Y añade que también trabaja para cerrar su ciclo de manera íntegra: *“Pretendo terminarlo de la mejor manera [...] cumplir a cabalidad con el tiempo que me falta para poderme pensionar”*. Este equilibrio entre propósito personal y responsabilidad aparece también en respuestas como la del entrevistado 14: *“Porque me gusta, porque me gusta sentirme útil, porque me gusta poder aportar algo”*.

Algunos entrevistados destacan que el hecho de trabajar en algo que les apasiona ha sido clave para mantener la motivación durante tantos años. Así lo expresa el entrevistado 12: *“Por la realización de lo que uno estudió, por la ayuda que uno puede dar y por el bienestar que genera”*.

Por otro lado, quienes han emprendido o liderado proyectos propios vinculan el trabajo con la continuidad de un compromiso adquirido, como el entrevistado 13, quien señala: *“En este momento, la empresa es propia, existen clientes consolidados con la empresa y por lo tanto hay responsabilidad”*.

Al inicio, el trabajo se asumió, principalmente, como un medio económico para sostener a la familia y salir adelante. En la etapa actual, el trabajo se percibe como una forma de realización personal, cumplimiento de un propósito y fuente de satisfacción. La responsabilidad social, el deseo de cerrar el ciclo laboral con valor, y el gusto por lo que se hace son hoy razones más determinantes que el dinero. Para quienes están culminando su vida laboral, trabajar ya no es solo producir, sino dejar huella, sentirse útil y completar una historia con valor.

- Pregunta 6: ¿Aporta su trabajo algo significativo al mundo?

En esta etapa de sus vidas, la mayoría de las personas entrevistadas reconocen con claridad que su trabajo ha tenido un impacto positivo en el entorno, en las personas y en la sociedad. Lo significativo no siempre se asocia con grandes transformaciones, sino con la posibilidad de contribuir desde el rol propio, haciendo bien lo que se sabe hacer y dejando una huella en quienes los rodean.

Para quienes han trabajado en áreas sociales o de servicio, el significado de contribución es más evidente. Como expresa el entrevistado 10: *“La educación es una necesidad fundamental de la sociedad, es un ente transformador en la vida del ser humano”*. Desde esta mirada, educar es brindar herramientas para la vida y aportar a la construcción de una sociedad más preparada y consciente. Una idea similar comparte el entrevistado 15, quien afirma: *“Como maestra, aportamos mucho al crecimiento tanto académico como formativo a nuestros estudiantes, quienes serán ellos los que aporten a la sociedad”*.

El entrevistado 11 destaca el valor de su trabajo en el acceso a vivienda digna: *“Mi trabajo se enfoca en dar vivienda, para que más familias tengan donde vivir [...]. Esto mejora las condiciones de las familias”*.

Para algunos, el aporte también está en generar entornos saludables dentro de las organizaciones. Así lo menciona el entrevistado 9: *“Trabajo en función de las personas [...]. Busco que el desempeño sea mejor, o cómo hago para que mi personal también le guste su trabajo y tenga una buena calidad de vida”*.

Otros enfatizan en el impacto desde la legalidad y la justicia. El entrevistado 14, quien se desempeña como juez, señala: *“Si tú haces las cosas bien, dentro de los parámetros legales, le das seguridad al usuario. El usuario confía un poquito más en la justicia”*. En este caso, el aporte está en restablecer la confianza en las instituciones a través de un ejercicio ético y responsable de la labor pública.

La mayoría de las personas entrevistadas considera que su trabajo ha aportado algo significativo, ya sea desde la educación, el bienestar social, el acceso a vivienda, el servicio o la justicia. También se encuentra que el valor no está solo en lo que se hizo, sino en cómo se hizo y para quién se hizo. A esta altura de su trayectoria, el aporte al mundo se reconoce como una fuente de orgullo, satisfacción y sentido personal.

Metas laborales

- Pregunta 7: ¿Qué haría de su trabajo, un trabajo ideal para usted?

Para quienes están en la etapa final de su vida laboral, el trabajo ideal no solo se define por la tarea en sí misma, sino por el entorno en el que se realiza, el propósito que representa y el reconocimiento que se recibe. Las respuestas coinciden en que un trabajo ideal es aquel en el que se conjugan buenas condiciones laborales, crecimiento profesional, bienestar emocional y la posibilidad de hacer algo con significado.

Una de las características más mencionadas es que el trabajo ideal debe permitir al trabajador sentirse alineado con lo que hace, disfrutarlo y ejercerlo desde el gusto. Como lo expresa el entrevistado 9: *“Que uno esté sintonizado con lo que hace, con lo que uno piensa y le gusta hacer [...] que tanto lo que piensa, lo hace y lo haga con gusto”*.

El componente económico también es relevante. Las personas mencionan que un trabajo ideal debe ser bien remunerado, especialmente cuando implica desgaste físico y mental. El entrevistado 15 destaca: *“Que la parte económica sea reconocida, sea equitativa de acuerdo con el desgaste tanto físico como mental que tenemos”*.

Además, el trabajo ideal es visto como un espacio que ofrece oportunidades reales de crecimiento, tanto profesional como personal. El entrevistado 10 lo vincula con el acceso a la capacitación y el desarrollo: *“Para que sea un trabajo ideal se necesita más apoyo del Gobierno [...], inversión en capacitación y cualificación permanente”*.

También aparece el deseo de que las condiciones permitan mantener el equilibrio con la vida personal y evitar la sobrecarga. Así lo resume el entrevistado 16: *“Que sea bien remunerado, que no se sobrepase del tiempo de trabajo el cual debemos cumplir”*. En muchos casos, las personas consideran que ya han alcanzado ese ideal, como lo afirma el entrevistado 12: *“Estoy en una buena posición, buenas condiciones, entonces estoy en mi trabajo ideal”*.

El clima laboral, el respeto y el reconocimiento también hacen parte de esa definición de trabajo ideal. Para algunos, la satisfacción se construye tanto por lo que se hace como por con quién se hace. El entrevistado 11 dice: *“Así como estoy trabajando me parece bien, es en un sitio donde me siento cómoda, estoy haciendo lo que me gusta”*.

Finalmente, un trabajo ideal es aquel que permite disfrutar lo que se hace, sentirse útil y valorado, también debe tener una remuneración justa, condiciones dignas, oportunidades de crecimiento y un equilibrio con la vida personal. Por otra parte, las relaciones laborales, la estabilidad, el acceso a la formación y el sentido de propósito completan la idea de una experiencia laboral satisfactoria.

Enfoque sociológico

- Pregunta 8: ¿Se siente/sintió reconocido en su trabajo? Explíqueme de qué manera.

Para quienes han dedicado décadas a su labor, el reconocimiento no se mide únicamente por premios formales o ascensos. En sus palabras, ser reconocido significa sentirse visto, valorado y validado por lo que se hace y por quién se es. Las respuestas reflejan cómo este reconocimiento puede provenir de diferentes fuentes: colegas, estudiantes, usuarios, jefes o incluso la comunidad.

Muchos entrevistados afirman haberse sentido reconocidos, especialmente por sus pares o por quienes han sido el centro de su trabajo. El entrevistado 9 lo expresa con claridad: *“Sí, por el aprecio que uno siente que tiene el personal con que uno trabaja. Felicitaciones que a uno le dan con sus logros. Porque uno mira que lo que hizo o aportó, sí realmente fue valioso”*. De manera similar, el entrevistado 10 destaca el reconocimiento que ha recibido tanto por su persona como por su desempeño profesional: *“Yo pienso y siento que soy valorada como persona y como profesional”*.

Una fuente frecuente de reconocimiento significativo son los estudiantes y sus familias, especialmente entre los docentes. El entrevistado 15 comparte con emoción: *“Por mis pequeñitos, sí, por los niños sí y por los padres de familia sí. Es muy satisfactorio cuando una se encuentra gente en la calle y le dicen a uno que se acuerdan de mí”*.

Por otro lado, también se visibilizan matices y tensiones. Algunas personas reconocen que el reconocimiento no siempre es constante ni viene de todos los niveles jerárquicos. El entrevistado 16 afirma: *“En algunas oportunidades sí, me siento reconocida [...] pero en otras ocasiones no, porque a veces los errores que uno comete se los aplican sin ver la*

percepción que uno tiene del error o la dificultad". Estas contradicciones muestran que, aunque muchas veces el reconocimiento llega desde lo humano y cotidiano, aún existe una brecha entre el esfuerzo realizado y el valor que se le otorga institucionalmente.

Asimismo, algunos entrevistados enfatizan que el reconocimiento no siempre es verbal o formal, sino que se manifiesta en detalles como la confianza depositada, la escucha o la posibilidad de ser tenido en cuenta. El entrevistado 11 destaca: *"Sí, se tienen en cuenta mis opiniones y mis conceptos frente a lo que se está haciendo"*.

Se podría decir que el reconocimiento más valorado es el que surge del contacto humano, del aprecio genuino, de saber que el trabajo marcó positivamente a otros. Para quienes están cerrando su vida laboral, el reconocimiento verdadero no se mide en trofeos ni en ascensos, sino en el impacto emocional y humano que su trabajo ha dejado en otros.

- Pregunta 9: ¿Qué aprendizajes o experiencias significativas ha obtenido a lo largo de su camino profesional?

Las personas que están cerrando su ciclo laboral reconocen que su trayectoria profesional ha sido una escuela constante de vida, tanto en lo técnico como en lo humano. Los aprendizajes más significativos no siempre están ligados a contenidos académicos, sino al encuentro con la realidad, con otros y consigo mismos.

Uno de los temas más repetidos es el valor de la experiencia acumulada. Como expresa el entrevistado 12: *"A medida que uno va trabajando a lo largo de los años va aprendiendo, o sea, las experiencias son diarias [...]. Además de la parte profesional, también conocer personas, tener amigos en los trabajos, en lo que he ganado trabajando"*.

Varios relatan cómo el trabajo ha sido un escenario de transformación personal. El entrevistado 14 comparte: *"Aprendes primero a vivir, primero aprendes a verte como persona y así aprendes a aplicar eso en tu vida profesional. Aprendes a sortear dificultades, aprendes a salir adelante"*.

Algunos aprendizajes han estado marcados por el dolor y la confrontación con realidades difíciles, especialmente en contextos vulnerables. El entrevistado 11, por ejemplo, afirma: *"Muchas muy dolorosas y muchas satisfactorias también. [...] Hay algunos casos donde aprender no es lo más importante sino sobrevivir. [...] He estado en instituciones*

donde vi mucha tristeza, mucha crueldad y mucho abandono, esto marcó mi vida definitivamente”.

También se destaca la importancia del trabajo en equipo y la escucha activa, especialmente en roles que implican un contacto directo con otras personas. Como indica el entrevistado 15: *“El trabajo en equipo, la capacidad de escucha con mis estudiantes y con mis compañeros, creo que también la experiencia me ha llevado a trabajar con todos y hacer de la mejor manera nuestro trabajo”.*

Varios entrevistados resaltan el aprendizaje constante como parte esencial de su crecimiento. El entrevistado 9 describe su esfuerzo por formarse a lo largo de los años: *“Hice mi pregrado y luego fui escalando [...]. He hecho varios posgrados [...]. Me preparo con diplomados. Entonces voy tratando como de escalar posiciones en mi trabajo”.*

Finalmente, de acuerdo con los entrevistados, el trabajo les ha permitido crecer como personas, aprender de otros y aprender de sí mismos.

Enfoque económico e industrial

- Pregunta 10: ¿El salario recibido le permite o le permitió satisfacer sus necesidades vitales y de ocio?

Las respuestas de quienes están culminando su vida laboral muestran que el salario ha sido suficiente para cubrir las necesidades básicas. Pero, en algunos casos, no ha sido completamente satisfactorio cuando se trata de ocio o de aspiraciones más amplias.

La mayoría de entrevistados expresa que el salario recibido sí ha permitido cubrir adecuadamente las necesidades vitales, tales como alimentación, vivienda, educación de los hijos y servicios esenciales. Así lo expresa el entrevistado 13: *“Dando gracias a Dios, sí. Tuve unos ingresos buenos donde me permitió no solamente subsistir y tener a mi familia adecuadamente, sino que me permitió tener un buen ahorro”.*

Sin embargo, hay quienes perciben una brecha entre lo que se recibe y lo que realmente compensa el esfuerzo invertido, especialmente en trabajos con alta carga emocional o física. La entrevistada 15 señala: *“En gran parte sí nos lo permite, pero en otras*

oportunidades a nivel económico no compensa frente a todo lo que se hace dentro del trabajo”.

Una percepción parecida tiene el entrevistado 16, quien aclara que, si bien se cubre lo esencial, el disfrute o el ocio no siempre es posible: *“Las necesidades vitales, sí. Creo que las de ocio son un poco, como la palabra lo dice, que a veces sobrepasa la expectativa en cuanto al salario”.*

Se puede decir que la percepción de suficiencia económica está mediada no solo por el monto, sino por el tipo de trabajo, la etapa de vida, las cargas familiares y las expectativas personales.

- Pregunta 11: ¿Si se ganara o se hubiera ganado la lotería, seguiría trabajando? Sí / No. ¿Por qué?

Cuando se plantea la idea de ganarse la lotería, las personas entrevistadas no responden simplemente desde el deseo económico. Sus respuestas reflejan una comprensión profunda del valor que el trabajo ha tenido en sus vidas, y evidencian cómo, para muchos, trabajar ha sido más que una necesidad: ha sido una forma de vivir con propósito, de sentirse útiles y de sostener un vínculo con los demás.

La mayoría de los entrevistados manifiesta que, aun ganándose la lotería, seguirían trabajando, ya sea por vocación, gusto, compromiso social o plenitud personal. El entrevistado 9 lo expresa así: *“Sí. Porque el hecho de tener solo la plata no es lo que me llenaría a mí, sino el poder de pronto hasta si yo me ganara la lotería, invertir en mejorar mi trabajo en la empresa donde estoy”.* Aquí, el trabajo no solo es una fuente de ingreso, sino una plataforma para seguir aportando y construyendo.

De forma similar, el entrevistado 10 comenta: *“Yo creo que sí, porque no ha sido solo el dinero [...]. Cada día uno encuentra una satisfacción diferente, cuando uno ve el aprendizaje de los niños, cuando uno ve el avance de los niños, yo creo que difícilmente una lotería lo puede comprar”.* Esta respuesta evidencia que el trabajo, especialmente en áreas como la educación, satisface necesidades emocionales y humanas que el dinero no reemplaza.

El entrevistado 12 también optaría por seguir trabajando, pero enfocado en el componente relacional: *“Sí, porque no es solo la plata lo que lo mueve a uno en el trabajo; es el ambiente, las relaciones, el apoyo que uno puede dar y que le dan”*. Aquí, el valor del trabajo radica en el sentido de comunidad y conexión con otros.

Otros entrevistados plantean que seguirían trabajando, pero redirigiendo sus esfuerzos hacia proyectos propios, desde la libertad que otorga la independencia financiera. Como señala el entrevistado 15: *“Sí, seguiría trabajando porque me gusta, pero más bien si me ganara la lotería montaría una empresa, un colegio u otra cosa que permita brindar o aportar con mi crecimiento”*.

El entrevistado 13 también afirma con claridad: *“Claro que seguiría trabajando. Inclusive me serviría más como capital de trabajo”*. Lo que muestra una mentalidad emprendedora y proactiva frente a la vida laboral, incluso con solvencia económica.

Sin embargo, no todos comparten esa perspectiva. El entrevistado 14 responde con honestidad: *“No, porque yo creo que ya culminé mi trabajo. Me gusta mi trabajo, pero ya cumplí la meta”*. En este caso, la decisión no se relaciona con el dinero, sino con haber llegado a un punto de cierre y satisfacción profesional, desde donde no se necesita seguir produciendo para sentirse pleno.

El entrevistado 11 también señala que sí seguiría trabajando: *“Porque me gusta trabajar, sentirme útil, tener mi cabeza ocupada”*. Una visión donde el trabajo sigue siendo fuente de salud mental y emocional, más allá de la necesidad económica.

En resumen, la mayoría de las personas entrevistadas seguiría trabajando, incluso si se ganaran la lotería. Ya que el trabajo es valorado como espacio de realización personal y contribución social. Esta pregunta revela que, para quienes han construido un vínculo positivo con su labor, el trabajo no pierde valor con la abundancia económica, porque ha sido una fuente de identidad, compromiso y propósito.

Perspectiva desde la organización

- Pregunta 12: ¿Qué aspectos del trabajo consideran que impactan o impactaron de forma más directa en su bienestar integral?

Para quienes están en el cierre de su vida laboral, el bienestar no se limita a lo físico o lo económico. Los entrevistados identifican varios aspectos del trabajo que han tenido un impacto directo en su bienestar integral, entendiendo este como un equilibrio entre lo emocional, relacional, económico y personal.

El ambiente laboral y las relaciones humanas aparecen como un componente transversal. Contar con un buen equipo, sentirse acompañado y poder establecer lazos de respeto y confianza es clave para el bienestar. Como lo expresa el entrevistado 14: *“El equipo de trabajo es fundamental. Son su mano derecha [...] ese es el mejor respaldo que uno puede tener y un aspecto que te da absoluta tranquilidad para trabajar”*. En la misma línea, el entrevistado 13 enfatiza: *“Las relaciones, el saber que con lo que se hace se hace bien a otras personas, el hecho de que en medio del trabajo uno le puede colaborar a los compañeros y ellos a uno”*.

La estabilidad económica también se menciona reiteradamente como un pilar del bienestar. No se trata únicamente del monto del salario, sino de la sensación de seguridad que este proporciona. El entrevistado 9 lo resume así: *“Teniendo una estabilidad laboral, yo sé que tengo una mejor calidad de vida”*.

El clima organizacional y la carga laboral influyen notablemente en cómo se percibe el trabajo y, en consecuencia, en cómo se experimenta la vida. La entrevistada 15 lo sintetiza: *“El clima laboral, la carga de trabajo y la estabilidad económica”*.

El reconocimiento y los logros alcanzados son otra fuente de bienestar. Más allá del salario o las condiciones materiales, sentirse valorado y ver resultados concretos da significado a lo que se hace. El entrevistado 10 lo expresa así: *“El reconocimiento, los logros que uno pueda alcanzar, las personas con las que hay relación [...]. El hecho de tener compañeros de trabajo fortalece lazos de amistad”*.

La formación y los espacios de crecimiento también impactan de forma positiva. El entrevistado 16 resalta el valor de las iniciativas organizacionales para el desarrollo integral: *“Hay varias charlas de psicología, de talento humano, seguridad y salud en el trabajo que [...] también los puedo aplicar dentro de toda mi vida e igual enseñar a otras personas”*.

En conclusión, el bienestar integral está determinado por una combinación de factores: ambiente laboral, relaciones interpersonales, estabilidad económica, reconocimiento y oportunidades de desarrollo.

- Pregunta 13: ¿En su trabajo se ha sentido valorado por lo que es o por lo que hace o produce?

La mayoría de las personas entrevistadas afirma haberse sentido valorada tanto por lo que son como por lo que hacen. Esto sugiere que a lo largo del tiempo han logrado consolidar una identidad profesional coherente con su dimensión humana, donde el reconocimiento no se limita al rendimiento, sino que abarca el carácter, los valores y la forma de relacionarse con los demás. El entrevistado 15, por ejemplo, lo expresa con claridad: *“Yo creo que eso ha sido integrado. Tanto he sido valorada como persona, como profesional, y siempre ha sido así, entonces me siento satisfecha por eso”*.

En otros casos, el reconocimiento llega de quienes han recibido directamente su labor. El entrevistado 11 resalta el valor del aprecio espontáneo: *“Por mis pequeñitos, sí, por los niños sí y por los padres de familia sí. Es muy satisfactorio cuando una se encuentra gente en la calle y le dicen a uno que se acuerdan de mí”*.

Se identifica que algunos reconocimientos se dan de forma tangible y en distintas dimensiones. El entrevistado 12 menciona: *“Sí, pues de manera económica, de manera profesional también, de manera personal también por las relaciones”*.

Por su parte, el entrevistado 9 habla de la satisfacción que genera saber que lo que uno hace tiene un impacto real: *“Sí, por el aprecio que uno siente que tiene el personal con que uno trabaja. Felicitaciones que a uno le dan con sus logros. Porque uno mira que lo que hizo o aportó, sí realmente fue valioso”*.

Sin embargo, también se evidencian matices. Algunas personas han experimentado momentos de reconocimiento, pero no de forma constante. El entrevistado 16 lo comenta de la siguiente manera: *“En ocasiones sí y en otras no tanto. [...] Cuando sí, cuando por ejemplo hay padres de familia que expresan que la enseñanza que uno les puede brindar a sus hijos sí la pueden aplicar para sus vidas”*.

Por otro lado, hay quienes perciben que el reconocimiento se inclina más hacia los resultados que hacia la persona. El entrevistado 13 lo plantea así: *“Yo creo que es más por lo que uno hace, aunque a veces pienso que uno hace muchas cosas con mucho esfuerzo y a veces no es valorado por nuestros directivos”*.

En esta etapa de la vida, sentirse valorado cobra un significado profundo, confirma que el paso por el mundo laboral no fue en vano, que hubo una huella dejada tanto en lo técnico como en lo humano.

Variables sociodemográficas que inciden en los significados del trabajo en personas que están iniciando y culminando su vida laboral

Para dar respuesta al objetivo específico número tres, el cual busca identificar variables sociodemográficas que inciden en la definición de significados del trabajo dependiendo de la etapa laboral en la que se encuentren las personas, se toman como punto de partida las respuestas obtenidas en la parte inicial de la entrevista. En la parte inicial de las entrevistas se realizaron preguntas para indagar sobre su edad, grado de escolaridad, estado civil, entorno familiar y estrato socioeconómico. Es importante señalar que para este estudio se entrevistaron dieciséis personas: ocho personas que están iniciando su vida laboral y ocho personas que se encuentran culminando dicha etapa.

La primera variable para analizar es la edad, la cual se divide en dos grupos: para las personas que están iniciando su vida laboral el rango de edad de los entrevistados oscila entre los 19 hasta los 26 años; y para las personas que están terminando su vida laboral oscila entre los 54 hasta los 67 años de edad.

Se puede concluir que este primer grupo está conformado por personas jóvenes que se encuentran estudiando y también tienen la gran responsabilidad de estar trabajando. El significado del trabajo en este primer grupo está enfocado en la búsqueda de la independencia económica, donde la edad se asocia a significados instrumentales sobre el trabajo, como: los ingresos, la autonomía, la premura por adquirir experiencia laboral; y también significados aspiracionales como la autorrealización, el aprendizaje y la exploración de un campo diferente al estudiantil.

Por otra parte, se puede analizar que de las ocho personas que conforman el segundo grupo, seis de ellas ya han cumplido la edad de pensión estipulada por la ley colombiana, es decir, 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, y aun así siguen trabajando. Adicionalmente, este grupo de personas que ya están terminando su etapa laboral y tienen un

significado más profundo sobre el trabajo, relacionándolo con el propósito de vida, el legado que quieren dejar y la contribución a la sociedad.

La segunda variable a analizar es el grado de escolaridad. Para el primer grupo, se evidencia que siete de ellos son bachilleres y uno es técnico, y todos se encuentran estudiando una carrera profesional. Esto incide en que sus trabajos sean más operativos y, en algunos casos, no cuenten con todas las prestaciones legales, lo cual afecta las condiciones laborales.

El grado de escolaridad de las personas que están terminando su vida laboral, en su mayoría, es profesional, y tres de ellos cuentan con título de posgrado. Esto permite el acceso a trabajos más estables. En este caso, todos están ubicados en trabajos relacionados directamente con su profesión y con el gusto por lo que hacen, lo cual favorece la percepción del trabajo como la realización personal y el aporte social.

El estado civil de la mayoría de personas del grupo es: solteros, y sin presencia de hijos en su totalidad. La incidencia de estas variables en el significado del trabajo está relacionado con el apoyo económico familiar y el deseo de la independencia, por lo que el trabajo no es motivado por la responsabilidad de tener una persona a cargo. Adicionalmente, el hecho de no tener personas a cargo permite que puedan tener un trabajo más flexible; pero también puede tener un impacto negativo por enfrentarse a trabajos inestables y donde se vulneren sus derechos básicos.

Para el segundo grupo, se evidencia que el estado civil de la mayoría es casado, con presencia de hijos; sin embargo, la gran mayoría ya no tiene personas a cargo, lo cual les permite tener un significado del trabajo relacionado con el bienestar personal y no con una obligación económica. Aquí, el trabajo es pensado como autorrealización, voluntad de servicio.

Otra de las variables es el estrato socioeconómico. Para el primer grupo, la mayoría de persona pertenece a un estrato social bajo o medio-bajo, motivando a este grupo de jóvenes por ser independientes económicamente, teniendo en cuenta que viven con sus padres; pero aun así buscan costear sus gastos a través de los ingresos generados por su trabajo, lo que evidencia un fuerte deseo de superación y autonomía.

La mayoría de personas del segundo grupo pertenece al estrato económico medio y medio-alto, donde el trabajo les ha permitido tener una movilidad social y una consolidación económica a través del esfuerzo laboral como impulsor de progreso social.

Por último, está la variable “¿Con quién vive?”. Para el primer grupo se evidencia que la mayoría vive con su familia o familia extendida, esto impacta nuevamente en el deseo de independencia, de formar su propio hogar. Mientras que la gran mayoría del segundo grupo vive con su pareja y sus hijos, esto favorece la visión introspectiva del trabajo, como legado o fuente de autorreconocimiento.

Significados sobre el trabajo: comparativo entre las personas que están iniciando y terminando su vida laboral

Tras el análisis de los resultados, solo queda relacionar los significados del trabajo en ambos grupos, dando respuesta así al último objetivo específico. A continuación, se presentan los principales hallazgos teniendo en cuenta las dimensiones del MOW, desde las diferentes perspectivas dadas por la etapa laboral en la que se encuentran los entrevistados.

Centralidad del trabajo

Entre las personas que están iniciando y culminando su etapa laboral, el significado que le otorgan al trabajo tiene gran relevancia, sin embargo, existen algunas diferencias que son importantes señalar.

Para el primer grupo (personas que están iniciando su vida laboral), el trabajo es visto como un medio para subsistir, que les permite satisfacer las necesidades personales; también emergen significados relacionados con la independencia económica y la búsqueda de identidad. El trabajo se asocia con esfuerzo físico y mental, así como con necesidad y con un fuerte deseo de crecimiento y desarrollo personal. Aunque la mayoría de personas de este grupo vive con sus familiares, busca tener un ingreso extra para cubrir sus gastos personales, lo cual denota una centralidad instrumental del trabajo. Ahora bien, el trabajo para este primer grupo está asociado con dinero, esfuerzo, estabilidad y crecimiento; además, se evidencia una fuerte expectativa de este mundo laboral, donde se destaca el beneficio individual.

Por otro lado, para las personas que están terminando su vida laboral, el trabajo se reconoce como un eje estructurante de la vida, fuente de dignidad y propósito. Existe una valoración retrospectiva de su rol en la vida y esto las lleva a tener una visión integral que

trasciende lo económico y se concentra en el aporte social y simbólico que representa el trabajo. Para este grupo, el trabajo está asociado con responsabilidad, dignidad, disciplina; evocando así una dimensión ética y relacional, donde el trabajo es vinculado con el compromiso individual y social.

Ambos grupos reconocen la importancia del trabajo en sus vidas. El primer grupo valora la utilidad y autonomía que pueden conseguir con la funcionalidad del trabajo; y para el segundo grupo, el significado del trabajo es más reflexivo y está relacionado con su legado vital. Se refleja así un tránsito de lo material a lo existencial.

Dentro de esta dimensión existe una similitud en cuanto a la importancia de los elementos tales como: familia, trabajo, amigos, pareja y ocio. La mayoría de los entrevistados, independientemente de la etapa laboral en la que se encuentren, menciona que lo más importante es la familia, otorgando un alto valor al sentido protector, relacional y afectivo; y en segundo lugar posicionaban al elemento “trabajo”, reconociéndolo como fuente de ingresos y sustento.

Normas sociales

Las condiciones de trabajo, tanto materiales como emocionales o relacionales, son determinantes para construir el significado del trabajo. Las personas que están iniciando su vida laboral buscan condiciones dignas para tener una experiencia motivadora y significativa; mientras que, si se encuentran con entornos deshumanizantes, surge la frustración y la desmotivación. El trato justo, las buenas condiciones laborales, el buen ambiente laboral y el reconocimiento son clave para construir el significado del trabajo más allá de lo económico.

Desde una mirada retrospectiva, para el segundo grupo (personas que están terminando su vida laboral), las condiciones laborales que han tenido a lo largo de su trayectoria han marcado rotundamente el recuerdo y el significado del trabajo. Reconocen que las condiciones laborales han evolucionado a través del tiempo. El estrés o la sobrecarga laboral son elementos que empañan ese recuerdo de sus inicios en esta etapa. Para este último grupo, las condiciones laborales impactan directamente la calidad de vida, buscando un equilibrio entre su trabajo y la vida personal.

Valoración de los resultados del trabajo

Para las personas que están iniciando su vida laboral, la razón principal por la cual trabajan se centra en necesidades económicas como sostenerse o cubrir sus gastos personales y también en la construcción de autonomía e independencia, donde el trabajo es visto como un medio funcional y necesario para ingresar a la “vida adulta” y asumir responsabilidades diferentes a las académicas. Mientras que, para el segundo grupo (personas que están terminando su vida laboral), la razón principal está relacionada con el legado, la contribución social, el amor y el gusto por lo que hacen y la autorrealización.

Esta información da cuenta de que dicha dimensión al igual que la anterior, evoluciona con el tiempo y con las experiencias adquiridas en su trayectoria, es decir, lo que comenzó como un motivador económico se transforma en un propósito existencial, donde se busca la plenitud y la trascendencia.

Por otra parte, en cuanto a si sus trabajos aportan algo significativo al mundo, se encuentra una similitud entre los dos grupos, indicando que sí aportan al mundo: el primer grupo enfocado al servicio de la sociedad y el aprendizaje que se pueda obtener dentro de esas experiencias significados; y, para el segundo grupo, está relacionado no solo con el servicio y la contribución social, sino con el cómo se logró y quiénes han sido los beneficiados, por lo que buscan constantemente la manera de dejar huella, de dejar su legado con orgullo y satisfacción.

Metas laborales

Para esta dimensión, se analiza cómo sería el trabajo ideal para ambos grupos. Las personas que están iniciando su vida laboral buscan ser reconocidas como personas en un entorno de escucha activa, donde puedan desarrollarse, se les asegure un bienestar integral y puedan construir una base estable para su futuro. Este primer grupo afirma no estar en su trabajo ideal, a diferencia del segundo grupo, que indica sentirse en plenitud, en un trabajo que le proporciona todo lo esperado.

Este segundo grupo manifiesta que el trabajo que desempeña actualmente cumple con todos los requisitos para ser el trabajo ideal, tiene buenas condiciones laborales y estabilidad;

el trabajo está alineado con su profesión, el cual le proporciona condiciones humanas dignas, equilibrio entre lo laboral y lo personal, permitiéndole cerrar un ciclo de vida de manera significativa.

A continuación, se realizará el análisis comparativo teniendo en cuenta los siguientes enfoques.

Enfoque sociológico

Este enfoque configura el reconocimiento como validación social para la integración laboral. Para el primer grupo, es de vital importancia la visibilidad social, el ser escuchado, lo que le permite construir identidad y generar un sentido de pertenencia; por otro lado, la ausencia del reconocimiento se asocia con sentimientos de exclusión, de ser reemplazables y de alienación. El reconocimiento, en este caso, viene dado desde la estructura jerárquica organizacional.

El trabajo para quienes están iniciando su vida laboral, se convierte también en un espacio de socialización, donde las personas aprenden normas, relaciones de poder, cooperación, responsabilidad; pero también se generan sentimientos negativos como frustración, cansancio, exclusión, desigualdad. En conclusión, el trabajo es una transición a la vida adulta, donde se pone a prueba la capacidad de adaptación al sistema productivo, laboral, social y económico.

Para quienes están terminando su vida laboral, el reconocimiento es multidimensional porque no solo se limita a la organización, sino también a su entorno, a su ambiente laboral, a sus pares, a sus clientes o usuarios y a la sociedad en sí; por lo que necesitan que su trabajo sea valorado y reconocido por dentro y por fuera de la organización.

Adicionalmente, para estas personas, los aprendizajes y las experiencias adquiridas en su trayectoria son parte de un proceso que enriquece su vida y le da un propósito vital. El trabajo es visto como “escuela de vida”, entendido desde un enfoque integral, que va desde lo práctico y técnico, hasta lo relacional y existencial. Los aprendizajes y las experiencias se convierten en un proceso de integración entre la persona y la sociedad, donde las experiencias personales están profundamente relacionadas con las estructuras organizacionales, con la cultura y la comunidad.

Enfoque económico e industrial

Este enfoque interpreta el trabajo como parte del sistema productivo. Dentro de este enfoque se encuentra grandes diferencias: las personas que están iniciando su vida laboral indican que el salario percibido es insuficiente para sostener una vida digna e integral. Para la gran mayoría, sus ingresos alcanzan escasamente para cubrir sus necesidades básicas y su acceso a actividades de ocio es limitado o en algunos casos inexistente; el ingreso no permite tener un equilibrio entre lo necesario y lo deseado; y se evidencia que hay una desconexión entre el trabajo realizado la retribución percibida.

Para la mayoría de personas del segundo grupo, el salario no solo le ha permitido satisfacer sus necesidades básicas sino también las de ocio; esta percepción está medida por el ciclo de vida en la que se encuentra, donde el salario no es la única fuente de satisfacción e incluso indican “el dinero no lo es todo”, ya que su fuente de satisfacción trasciende lo económico. Por su parte, el primer grupo está más expuesto a la inequidad salarial, a la informalidad; mientras que las personas que están terminando su vida laboral tienen una compensación más estable y una mayor estabilidad financiera, aunque no para todos es totalmente justa.

Otro punto a considerar es que para el primer grupo el trabajo es considerado como necesidad económica; el hecho de pensar si se ganará la lotería le da la posibilidad de transformar la idea que tiene sobre el trabajo y dedicarse a algo que puedan elegir libremente y que no sea impuesto. En la mayoría de los casos, los entrevistados manifestaron que se dedicarían a tener un negocio propio o a convertir ese dinero en más fuentes de ingresos que no impliquen ser empleado de una empresa. Para las personas que están terminando su vida laboral, el hecho de ganarse la lotería no reemplaza el sentirse “útil” en la sociedad, por lo tanto, la gran mayoría indica que sí seguiría trabajando. Esto permite concluir que el salario no es el único motivante en el trabajo y resulta insuficiente para garantizar bienestar.

Perspectiva desde la organización

Para las personas que están iniciando su vida laboral, el bienestar está relacionado con el ambiente laboral, la carga física y mental, y con el reconocimiento. Este primer grupo puede enfrentarse a la calidad del ambiente laboral, que puede convertirse en una fuente de satisfacción o desgaste. Mientras que para las personas que están terminando su vida laboral las relaciones humanas son pilares fundamentales que sobrepasan la estructura organizacional, donde uno de los valores principales es lograr percibir el respeto por los demás y trabajar en un entorno de compañerismo y reconocimiento social.

Por último, es importante destacar que la mayoría de personas que están iniciando su vida laboral solo se sienten reconocidas por lo que hacen o producen por encima de lo que son como personas; esto indica un enfoque organizacional centrado en los resultados, en la productividad por encima de la integridad del trabajador. A diferencia de las personas que están terminando su vida laboral, se sienten reconocidos por lo que hacen y también por lo que son, recalcando nuevamente que ese reconocimiento no solo lo esperan por parte de la organización sino también por parte de sus pares y de la sociedad. Este grupo de personas busca que su trabajo no solo sea recordado por los resultados obtenidos sino por la huella humana que dejará.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva de la gestión humana organizacional, los hallazgos derivados del análisis de la entrevista permiten identificar diferentes tensiones, significados que las personas tienen con respecto al trabajo y dependiendo de la etapa laboral en la que se encuentren. Para esto, se mencionarán las conclusiones respondiendo a cada uno de los objetivos específicos.

Conclusiones para el objetivo 1

- La centralidad del trabajo se enfoca en el instrumentalismo, es decir, en un medio para obtener ingresos que permita satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar una independencia económica. Adicionalmente, se relaciona el trabajo como un medio para desarrollarse personalmente y construir su identidad. Esto permite evidenciar una paradoja: el trabajo es visto como una obligación, pero también como la posibilidad de crecimiento.
- El reconocimiento desde la organización viene dado desde la evaluación y el cumplimiento de resultados; y, por otro lado, el deseo de las personas que están iniciando su vida laboral es ser vistos más allá de su productividad, buscan ser escuchados y trabajar en un entorno donde mínimamente se cumplan las condiciones legales de contratación y remuneración. Desde la gestión humana, esto señala la urgencia de transitar hacia prácticas que reconozcan de manera integral a los trabajadores, donde se favorezcan entornos de reconocimiento enfocados hacia la parte emocional y relacional, para así fortalecer el sentido de pertenencia y motivación, y evitar la pérdida de talentos.
- La gran mayoría de personas manifestaron que el salario recibido les permite escasamente cubrir con sus necesidades básicas. Este es un tema realmente preocupante porque se evidencia que hay informalidad en temas de contratación, lo cual se ve representado en que algunos de ellos reciben un salario mínimo con todas las prestaciones de ley. Esta limitación salarial afecta directamente la percepción que se tiene sobre el trabajo.

- Las representaciones sobre el trabajo ideal develan un deseo por trabajos más humanos, donde exista mayor comunicación, empatía, equidad, estabilidad económica, flexibilidad y donde se cumplan a cabalidad las condiciones laborales y humanas.

Conclusiones para el objetivo 2

- Las personas que están terminando su vida laboral buscan ser reconocidos por su trayectoria humana por encima de los logros técnicos. Por lo tanto, el significado del trabajo está enfocado en el cumplimiento del propósito de vida, a desarrollar su identidad profesional y a dejar huella en la sociedad. Esta mirada invita a las organizaciones a fortalecer su gestión con las personas que están en la etapa final de su vida laboral para brindar un acompañamiento en el cierre de este ciclo con dignidad y, sobre todo, con reconocimiento social.
- Se identifica la necesidad de reconocimiento de la trayectoria y de la experiencia ganada por parte de las personas que están terminando su vida laboral, valorando no solo por lo que producen sino por lo que son, por su esencia, con el fin de retribuir con gratitud el trabajo brindado durante tantos años.
- En cuanto a las condiciones laborales, se evidencia que existe una evolución desde que iniciaron su vida laboral hasta esta etapa de culminación, donde las condiciones son determinantes para el significado que tiene el trabajo, ya que son valoradas tanto las condiciones físicas y materiales como el entorno laboral. Este grupo de personas busca estar en un ambiente de respeto y de reconocimiento por parte de la organización, de sus pares y de la sociedad.
- El valor del trabajo a diferencia de las personas que están iniciando su vida laboral, trasciende lo económico, donde trabajar es sentirse útil, productivo, que se está aportando algo significativo a la sociedad, se está enfocado hacia lo emocional, y hacia el legado de vida. El significado del trabajo tiene una mirada retrospectiva de toda su trayectoria, los desafíos y metas alcanzadas, dándole un valor al aprendizaje continuo.

- Una de las paradojas es encontrar que la mayoría de personas seguirían trabajando si tuvieran la oportunidad aun si ocurriera un hecho como ganarse la lotería. Esto devela que el trabajo en esta etapa no es concebido como una carga sino como una expresión y manifestación del ser; sin embargo, para otras puede nacer el deseo de descanso por el estrés acumulado.

Conclusiones para el objetivo 3

- El perfil sociodemográfico de las personas en sus distintas etapas devela que variables como la edad y el estrato económico sí están relacionadas con la percepción que tienen las personas sobre el trabajo, ya que el ciclo vital en el que se encuentran, sus necesidades y aspiraciones son diferentes. Como se ha mencionado anteriormente, inicialmente el trabajo está enfocado a la necesidad de superación económica, la cual evoluciona para la última etapa laboral.
- Otro de los aspectos que inciden directamente es la responsabilidad familiar, de dependencia de algún miembro de la familia, lo cual no es un factor evidente para las personas que están iniciando su vida laboral, esto los lleva a tener un significado del trabajo de satisfacción individual, mientras que para las personas que están terminando su vida laboral corresponde a un significado no solo desde lo individual, como la autorrealización, sino como un factor de sostenibilidad de la familia.

Conclusiones para el objetivo 4

- Una de las paradojas encontradas es que el significado del trabajo para las personas que están iniciando su vida laboral surge como una necesidad económica inmediata, mientras que para las personas que están terminando su vida laboral está enfocado en la autorrealización y en el legado que pueden dejar en la sociedad.
- Se evidencia que en el transcurso de la primera a la última etapa hay una transición del hacer al ser, donde inicialmente el reconocimiento se centra exclusivamente

en la productividad y en la etapa final se integra a la productividad y al reconocimiento social dado no solo por los resultados sino también por la experiencia de las personas. Esto invita a las organizaciones a reconocer de manera integral a los trabajadores no solo en la etapa final sino desde el inicio de la vida laboral de las personas.

- El aprendizaje en la etapa laboral inicial está enfocada en la adaptación, mientras que para las personas que están terminando su vida laboral se convierte en un proceso continuo, y el trabajo es fuente de sabiduría y experiencia. Esto representa una oportunidad para las organizaciones de crear modelos que articulen los conocimientos técnicos y la parte emocional y humana.

Finalmente, las conclusiones derivadas de este trabajo son aproximaciones a los diferentes contextos que surgen de las etapas laborales en las que se encuentran las personas y no se pretende generalizar lo que significa el trabajo para todas las personas, sino que se pretende dejar una puerta abierta a nuevas profundizaciones que permitan ir más allá e invitar a las organizaciones a reflexionar sobre esta dualidad de significados que coexisten en un mundo laboral, para así diseñar estrategias no solo enfocadas en lo productivo sino también en lo humano.

REFERENCIAS

- Albizu, E. (2005). "Sentido", una frontera de la filosofía. *Tópicos*, (13), 1-16.
<https://www.redalyc.org/pdf/288/28815530001.pdf>
- Andrade, L. (2002). Construcción social e individual de significados: aportes para su comprensión. *Estudios Sociológicos*, XX(1), 199-230.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59805808>
- Andrade, V. (2014). Cambios en las relaciones de trabajo: paradojas y consecuencias en el actual mundo del trabajo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(2), 337-351.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67940023009>
- 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>
- Ballesteros Panizo, M. P. (1). (2013). La semiosis: un regalo de Charles Sanders Peirce para el estudioso del lenguaje. *Moenia*, 19.
<https://revistas.usc.gal/index.php/moenia/article/view/1934>
- Barthes, R. & Alcalde, R. (1990). *La aventura semiológica*. Paidós.
- Benavides, J. (2015). La paradoja de la evolución del concepto de desarrollo. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 199-210.
- Campos, A. C. (2014). El valor pragmático de los juegos de lenguaje y sus reglas en Ludwig Wittgenstein. Aportaciones teóricas para el estudio de la comunicación interpersonal. *Disertaciones: Anuario electrónico de estudios en Comunicación Social*, 7(2), 32-47.
<https://www.redalyc.org/pdf/5115/511555580003.pdf>
- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, (112), 1-23.
<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Dakduk, S. & Torres, C. C. (2013). Los nuevos significados del trabajo. *Debates IESA*, 18(2), 25-28.
- 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/pdf/647/64719284015.pdf>
- Dhingra, N., Samo, A., Shaninger, B., & Schrimper, M. (2021). *Ayude a sus trabajadores a encontrar un sentido de propósito... u observe cómo se van de su empresa*. Mckinsey.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/ayude-a-sus-trabajadores-a-encontrar-un-sentido-de-proposito-u-observe-como-se-van-de-su-empresa/es>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es
- 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.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300039&lng=es&tlng=es
- Garabito Ballesteros, G. (2009). Sentido del trabajo e identificación en los jóvenes trabajadores de McDonald's. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (66), 69-80. <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348723005.pdf>
- 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>
- Gracia, J., Salanova, M., & González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 27-50.
- Graeber, D. (2019). *Trabajos de mierda: una teoría*. Trad. Iván Barbeitos García. Ariel.
- González, A. (2023). *Trabajo, sentido y desarrollo: Inflexiones de la cultura moderna*. Dykinson. <https://www-digitaliapublishing-com.ezproxy.eafit.edu.co/a/131262>
- Guerrero, J. & Puerto Barrios, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16(1). 203-234.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3245479>
- Haldane, J. (2008). Vocación y profesión. Encontrar el sentido en el trabajo. *Revista Empresa y Humanismo*, 11(1), 139-156. <https://doi.org/10.15581/015.11.33294>

- Heijs, J., & Arenas, G. (2020). Innovación y empleo. Paradojas sociales y económicas. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, 11(16), 55-90. <http://dx.doi.org/10.33571/teuken.v11n16a3>
- Hernández, O. (2017). Paradojas de la relación entre psicología y pedagogía. *Tesis Psicológica*, 12(1), 108-115. <https://www.redalyc.org/journal/1390/139057282008/html/>
- 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>
- Jacinto, C., Longo, M., Bessega, C., & Wolf, M. (2007). *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. Un estudio en Argentina*. Editorial IIED-América Latina. <https://www.ingentaconnect.com/content/iieal/meda/2007/00000066/00000001/art0002#>
- León, E. A. (2009). El giro hermenéutico de la fenomenológica en Martín Heidegger. *Polis. Revista Latinoamericana*, (22).
- López, A. (2011). El trabajo, nociones fundamentales. Editorial EAFIT.
- Marín, L. (2004). El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos. *Fundamentos en humanidades*, 5(10), 43-52. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401003.pdf>
- Martínez, E. & Jaimes, J. (2012). Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en la población colombiana. *Psicología desde el Caribe*, 29(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2012000100005
- Medá, D. (1998). El trabajo. Un valor en peligro de extinción. *Revista Empresa y Humanismo*, 1(2), 392-399. <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/34704/29586>
- Mora, R. (2019). La paradoja de Aquiles y la tortuga como una falacia del continuo. *Tesis*, 12(15), 43-62. <http://dx.doi.org/10.15381/tesis.v12i15.18820>
- Oquendo, S., & Bermúdez, H. (2023). *Paradojas del reconocimiento en la evaluación del desempeño*. Universidad de Antioquia. <https://doi.org/10.17533/978-628-7592-79-7>

- Pérez, E. R., Sánchez, E. G., Rocha, I. C. R., & Sánchez, W. A. R. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en psicología*, *10*, 127-151. https://www.researchgate.net/profile/Wilner-Riascos-2/publication/251824149_Sentidos_de_trabajo_construidos_a_partir_de_la_trayectoria_y_recursos_para_afrontar_el_mundo_del_trabajo/links/0c96051f17b029b05600000/Sentidos-de-trabajo-construidos-a-partir-de-la-trayectoria-y-recursos-para-afrontar-el-mundo-del-trabajo.pdf
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, *34*(2), 120-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Saab, A., & Carranza, F. (2020). *Dimensiones del significado. Una introducción a la semántica formal*. SADAFA.
- Saavedra, J. (2017). La paradoja de la negación en la intervención social. *Cinta de moebio*, (59), 211-220. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2017000200211>
- Sallard Barraza, S. A., Cubillas Rodríguez, M. J., Román Pérez, R., & Valdez, E. A. (2023). Expectativas laborales y sentido del trabajo en estudiantes universitarios. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, *19*(1), 144-162. <https://doi.org/10.15332/22563067.9110>
- Solís Nova, D. (2017). Simone Weil y la libertad por medio del trabajo. *Veritas*, (38), 9-34. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732017000300009>