



Sentidos atribuidos al trabajo

Un estudio sobre las generaciones 'X' y 'Y', en una empresa de servicios de Medellín

Lucía Paola Corredor G.¹
Ana Isabel Páramo U.²
Johnny Javier Orejuela G.³

Resumen:

Objetivo. Caracterizar los sentidos atribuidos al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a las generaciones X y Y de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín. En el *Marco de Referencias Conceptuales*, se plantea el concepto de trabajo como fenómeno psicosocial y el concepto de sentido atribuido al trabajo, teniendo en cuenta las variables de sentido que son la representación, normas sociales, valoraciones, metas y preferencias en el trabajo, específicamente en el contexto de la descripción de generaciones y a lo que se propone como generación X y generación Y. En el *Método*. Se hace un estudio cualitativo- descriptivo, en el que se realizaron entrevistas semiestructuradas a diez trabajadores de una empresa del sector de servicios de la ciudad de Medellín, quienes se encuentran entre las generaciones X y Y. Los *Resultados* obtenidos permiten comprender que

¹ Psicóloga Universidad CES, Magíster en Desarrollo Humano Organizacional Universidad EAFIT. Correo: icorred1@eafit.edu.co

² Administradora de Negocios, Magíster en Desarrollo Humano Organizacional Universidad EAFIT. Correo: aparamo@eafit.edu.co

³ Doctor en Psicología social del trabajo, Universidad de Sao Paulo, Profesor Titular Programa Psicología. Universidad Eafit. Correo: jorejue2@eafit.edu.co

esas generaciones tienen similitudes y diferencias en el sentido que atribuyen al trabajo, principalmente en la representación y en la valoración del trabajo. La construcción del sentido atribuido al trabajo está definida por el entorno al que los sujetos pertenecen, su representación familiar y social. Está orientada por la valoración que le otorguen y por las metas y preferencias que tenga cada uno frente al trabajo. En las *Conclusiones* se anota que el sentido atribuido al trabajo ha tenido cambios, debido a que la centralidad del trabajo en la vida del ser humano se ha modificado en las nuevas generaciones; en la actualidad es considerado como un complemento de la vida, no como una parte fundamental.

Palabras clave: *Sentido atribuido al trabajo, trabajo, generaciones, generación Y, generación X.*

Introducción

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

Las diferencias están marcadas por aspectos culturales, sociales y económicos de las personas que hacen parte de estas generaciones, lo que representa como principal hipótesis que existen distintas formas de pensar y de actuar frente al trabajo. A su vez, esta población representa la mayor parte de los actores del mundo laboral.

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

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

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

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

Con un marco de referencia de los grupos generacionales, particularmente en el contexto de ciudad, las áreas de gestión humana, enfocarían sus

estrategias y actividades de forma que reconozcan la diversidad de trabajadores que interactúan y se desarrollan en las empresas. Por esta razón surge el interés de investigar *¿cuáles son los sentidos atribuidos al trabajo de un grupo de trabajadores pertenecientes a la generación X y Y de una empresa del sector de servicio de la ciudad de Medellín?*

Trabajo.

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

Esta mirada propone definir al trabajo como:

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

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

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

que es relevante revisar desde el punto de vista psicosocial, que

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

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

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

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

Generaciones.

Para comprender los grupos de trabajadores abordados en esta

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

En concordancia con esta definición, es importante hacer referencia a la unión entre dos conceptos que definen una generación, el tiempo y la historia, es por esta razón que Leccardi & Feixa (2011) mencionan que esta conexión entre ellos hace que la historia sea capaz de unificar el tiempo y a su vez, sea capaz de interpretarlo como uno solo, unificado. Cabe mencionar que "lo que configura una generación no es compartir la fecha de nacimiento, -la *situación de la generación*, que es algo «solamente potencial»- sino esa parte del proceso histórico que los jóvenes de igual edad-clase comparten (la generación en sí)" (Leccardi & Feixa citando a Mannheim, 2011, p.17).

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

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

No obstante, se tomará una postura diferente respecto a este concepto y

pertinente al objeto de investigación, se pretende aclarar y proponer que la definición de una generación va más allá de un tiempo y edad, una generación se distingue de otra, por la representación que tiene cada uno referente al mundo, para el presente estudio, el sentido y representación que le atribuyen al trabajo.

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

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

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

En cuanto a la Generación Y, se ha enfrentado a diferentes cambios sociales, como el aumento de familias monoparentales, múltiples tiroteos en las escuelas, video juegos violentos, *reality shows*, introducción de la información rápida y sin fin mediante el uso de computadores y celulares.

Los días de espera para una carta, e ir a la biblioteca y buscar en enciclopedias, no ha sido experimentado por esta generación. Esperan resultados inmediatos y esto los ha llevado a una vida de gratificación instantánea, también han experimentado inseguridades financieras por los recortes de personal que han observado de sus padres y las tensiones en la economía mundial (Seaton & Boyd, 2007). Esto da cuenta la importancia de estudiar el contexto, debido a que estas formas de pensar son enriquecidas por sus propias vivencias.

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

Adicionalmente, a la generación Y se le han asignado diferentes nombres dependiendo del enfoque del autor, Prensky (citado por Cabra y Marciales, 2009) mencionan *nativos digitales*, Tapscott (citado por Cabra y Marciales, 2009) habla de "la generación Net, Howe y Strauss (citado por Cabra y Marciales, 2009) utilizan el término *millennials*,

Sentido atribuido al trabajo.

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

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



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

A su vez, este conjunto de significados, refiriéndose específicamente al trabajo, pueden analizarse desde varios enfoques, según Del Carpio et al (2014), citando a Salanova, Gracia y Peiró, se describen cinco enfoques: a) *significado del trabajo y motivación laboral*, b) *significado del trabajo y representaciones sociales*, c) *significado del trabajo y experiencias laborales*, d) *significado del trabajo y características de personalidad* y e) *significado del trabajo y factores personales y experienciales*.

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

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

mencionada por González, por lo cual se prefiere enfocar el sentido atribuido al trabajo.

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

Los investigadores consideran que esta división en variables o subcategorías de la categoría central, es pertinente, evidenciando que éstas se relacionan entre sí en un orden establecido propuesto en el estudio, de tal manera que permite comprender el sentido atribuido al trabajo, desde el origen subjetivo (la representación) pasando por su acción colectiva (las normas sociales), para luego generar una posición entorno a las experiencias personales y laborales y a la situación histórica (valoración) y por último, luego de estos tres pasos anteriores, se concluye un deseo y una elección acorde a este sentido que se le atribuye (metas y preferencias).

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

Según Wagner & Hayes (2011), el concepto de representación tiene tres enfoques, el primero como un *sistema de conocimiento individual*, el segundo enfoque es el *discurso social*, el cual afirma que las ideas sociales emergen cuando las personas discuten e intercambian pensamientos. Es por esta razón que la representación social es un proceso el cual da origen y cambio a las descripciones de las cosas en los grupos sociales (2011) y el tercer enfoque se denomina la *macro-reducción*, el cual es la unión de

los dos enfoques anteriores, por esta razón el concepto de representación relaciona el análisis individual y social. Adicional a esto, los autores plantean que estas representaciones guían los procesos del individuo en la manera como interpretan y entienden el mundo social y natural (2011).

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

Las definiciones anteriores complementan el concepto de normas sociales descrito por el MOW, el cual afirma que se relacionan con los derechos y los deberes que como trabajador se adquieren, los deberes o normas relativas a la obligación interna y el compromiso que adquiere con la organización, y los derechos que se obtienen como trabajador tales como, justicia, relaciones entre jefe y trabajador y los resultados esperados. (Da Rosa et al, citando a Ruiz-Quintanilla & Claes, 2010)

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

La valoración sobre el trabajo, se refiere a los valores y a los juicios generados por la creación de representaciones sociales sobre el trabajo.

Teniendo en cuenta la definición sobre la variable representación, se complementa el concepto de valor según Márquez, Friemel & Rouquette (2005) como:

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

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

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

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

Método

Tipo de estudio

La investigación que se llevó a cabo es de tipo cualitativo descriptivo. En referencia con el tiempo es un estudio transversal, y tipo de diseño es un estudio de caso.

Sujetos

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

Instrumento

La recolección de información se hizo por medio de una entrevista estructurada para realizar un análisis de los hallazgos encontrados. Se tuvo en cuenta las siguientes categorías de rastreo para identificar el sentido atribuido al trabajo de estas generaciones: *Representación del trabajo, normas sociales asociadas al trabajo, valoración atribuida al trabajo y metas y preferencias atribuidas al trabajo*. Adicionalmente se solicitan datos del cargo que ocupa, formación académica y nivel socioeconómico, con el fin de caracterizar al grupo de participantes.

Procedimiento

Una primera etapa de contextualización en la cual, se realizó una revisión

teórica, conceptual y contextual para la construcción del estado del arte y el marco de referencia conceptual. Luego, una etapa de trabajo de campo la cual inició con el diseño del instrumento basado en las categorías de rastreo, posteriormente se hizo un pilotaje del instrumento con unos sujetos con características similares a los participantes con el fin de verificar la claridad y la pertinencia en las preguntas construidas. Por último, se llevaron a cabo las entrevistas con el grupo de sujetos participantes. Para finalizar, una etapa de análisis y discusión de los resultados: se hizo un análisis del contenido de las entrevistas hechas para comprender e interpretar los resultados según las categorías asociadas.

Análisis de los resultados

Representación sobre el trabajo

Representación sobre el trabajo para la Generación X

Se representa el trabajo como una parte fundamental en la vida de las personas, como menciona el sujeto 1 es *"todo, porque yo soy cabeza de familia"*. Como menciona el sujeto 6: *"El trabajo es hacer lo que a uno le gusta"*.

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

Representación sobre el trabajo para la Generación Y

Los sujetos entrevistados de la generación Y, mencionan que *"es un complemento de la vida el trabajo (...) un camino o un puente para conseguir muchas cosas que quiero como profesional y muchas cosas que quiero en lo personal"*, menciona el sujeto 2. *"Para mi trabajo lo asocio*

más a algo que uno realmente le pueda gustar y te paguen por ello (...) es un conjunto de acciones, actividades y conocimientos que tu aportas para llegar a un fin" menciona el sujeto 3.

El trabajo ideal es un trabajo *"que me permita conciliar mi vida familiar, mi vida personal y mi vida laboral"* menciona el sujeto 2. El trabajo ideal sería *"construir algún proyecto, una idea, una herramienta de mejoramiento"* menciona el sujeto 3.

Estos sujetos de la generación Y mencionan, que la cultura paisa representa el trabajo de la siguiente manera: *"Estamos muy arraigados a eso, de que hay que matarse, para ver a Dios hay que sufrir, me tengo que quedar, me tengo que trasnochar, tengo que esforzarme, tengo que demostrar que yo puedo con el trabajo de 10"*, dice el sujeto 2. Además, en la cultura paisa *"toda la vida de una persona va en torno al trabajo, entonces es como eso, pero para mí la vida es una cosa y el trabajo es otra totalmente diferente"* menciona el sujeto 3

Los sujetos entrevistados de la generación Y, manifiestan que para la familia el trabajo significa esfuerzo, *"es muy tradicional, pues es como el hombre cabeza de familia que trabajó veinticinco años en una compañía, dio todo, le dio sus casas, su trabajo"* menciona el sujeto 3. Por otro lado, el sujeto 4 menciona que el trabajo *"en mi familia todo, pues siempre como que nos han mostrado, que el trabajo es como esa forma que le permite a uno conseguir lo que quiere"*. En concordancia, el sujeto 8 piensa que *"el trabajo para mi familia es demasiado importante porque gracias a esto pues han sacado a su familia adelante"*.

Normas sociales atribuidas al trabajo

Normas sociales atribuidas al trabajo para la Generación X

Para los sujetos entrevistados de esta generación, los derechos a destacar

para el trabajador son el respeto, confianza en el criterio, la comunicación, condiciones claras, remuneración acorde a las condiciones pactadas y de forma puntual, trato digno y justo, seguridad social para asegurar la vejez, beneficios, importancia del ser humano, no como un objeto.

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

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

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

La relación laboral con los compañeros se basa en la confianza, si se tiene respeto, comprensión, solidaridad y empatía, si se tiene unidad de

propósito. En cuanto a la relevancia del tiempo de duración en una empresa, se quedarían mucho tiempo, como menciona el sujeto 1: *"porque se ama lo que se hace"*; si se llegan a pensionar y se les permite trabajar, se quedan trabajando, de lo contrario se generará temor a anularse, a olvidar lo aprendido en tanto tiempo. No tienen medida de tiempo, hasta que se pueda y los dejen, *"si es posible estar en la empresa por un buen tiempo, desde que se esté amañado"* menciona el sujeto 10; para ellos lo más importante es la estabilidad y *"si se está contento, se tienen oportunidades, no hay tiempo"* menciona nuevamente el sujeto 10.

Normas sociales atribuidas al trabajo para la Generación Y

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

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

En cuanto a los deberes, es primordial entender y responder por su alcance, cumplir con sus responsabilidades, sus tareas, cuidar las instalaciones, y el buen nombre de la empresa. Para esta generación el

compromiso significa responder por algo que se aceptó, va ligado a la responsabilidad, hacer la tarea bien, a gusto, esforzarse para entregar bien las cosas, es la parte fundamental de un empleado.

Los líderes son de los factores más importantes que se tienen en el trabajo, *“porque también soy fiel creyente de que uno empieza a adoptar patrones de comportamiento de quién los lidera, que no se convierta en jefe sino en líder, porque para mí jefe cualquiera puede ser, por cargo o por lo que sea, pero un líder es ese mentor que va a decir cómo hacer mejor las cosas o excelente lo hiciste supremamente bien”*, menciona el sujeto 3. Esta generación prefiere *“que no sea como el jefe de la tarea sino el jefe o el líder que involucra a su grupo para lograr los objetivos”*, menciona el sujeto 4. Además *“que no esté encima de uno como bueno ya entregó esto”* menciona el sujeto 8 haciendo referencia a la supervisión en el trabajo.

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

“La relación con los compañeros es demasiado importante para uno llegar como tranquilo a trabajar” menciona el sujeto 8.

En cuanto al tiempo en años para quedarse en una empresa, algunos sujetos de la generación Y, expresan que no hay tiempo, que no hay años. Como menciona el sujeto 2 *“yo creo que hay experiencias muy cortas y muy enriquecedoras, hay experiencias muy largas y muy agotadoras, y que no te ayudan a desarrollarte, yo creo que el tiempo está es en que cuando ya sientas que no estás teniendo ese trabajo ideal”*. Además, el

sujeto 7 menciona *“depende de cómo vea el crecimiento dentro de la misma empresa, cómo se vaya desarrollando profesionalmente, puede que sean diez años, veinte años o que sean treinta años, pero siempre y cuando uno no se sienta estancado”*.

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

Valoración del trabajo

Valoración del trabajo para la Generación X

A los sujetos de la generación X les gusta ganar dinero en el trabajo, sacarle provecho a la profesión, saber que son útiles y pueden contribuir compartiendo y transmitiendo sus conocimientos, estar activos y estar en comunicación. Como experiencias positivas mencionan que es *“cuando se hace una cosa muy bien hecha por primera vez, cuando se hace algo que le sirve a varias personas, (...) cuando después de años las cosas que hicieron todavía funcionan”*. Otra experiencia positiva, mencionada por el sujeto 5 *“el trabajo no segrega lo personal ni lo familiar, realmente tiene que ser muy buen complemento, (...) si se está bien en el trabajo te vas a portar bien en lo familiar y viceversa”*. El sujeto 10 menciona que *“en la vida no se hace siempre lo que se quiere, cuando se meten y le ponen ganas, y le ponen todo, esto te puede abrir puertas para muchas cosas”*.

Le modificarían a su trabajo, las falencias a nivel de comunicación, el salario, el espacio físico. El sujeto 9 menciona que *“uno con las sardinas*

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

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

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

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

Valoración del trabajo para la Generación Y

Para los sujetos entrevistados de la generación Y, lo que les gusta de trabajar es relacionarse con las personas, aprender, ayudar, entender cómo funcionan las cosas, innovar, coger una idea desde cero, modificar

la forma de hacer las cosas. *“Encontrar personas con las que pueda entablar una amistad, personas que sean netamente laboral o para buscar hacer deporte, o los que nos gusta”*, menciona el sujeto 7. *“Estar ocupado, tener cosas que entregar, de que se vea el trabajo de uno plasmado en resultados y por la parte económica”*, menciona el sujeto 8.

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

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

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

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

Los sujetos entrevistados de la generación Y, indican que los valores que debe tener un trabajador son: la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la responsabilidad, honestidad, compromiso, disciplina, respeto, innovación. El sujeto 2 menciona que *“me aterra la competencia de trabajo”*

bajo presión, me parece cuando digo trabajo bajo presión estoy dispuesto a que me explotes como tú quieras (...). Yo creo que primero hay que contratar personas porque las otras competencias se pueden desarrollar”.

Metas y preferencias

Metas y preferencias frente del trabajo para la Generación X

Las metas para los sujetos entrevistados de la generación X, son: graduarse, realizar posgrados, diplomados. Mejorar su área, obtener mejores cargos, en el aspecto familiar que estén bien y que puedan compartir espacios gratificantes. El sujeto 10 que está próximo a jubilarse mencionan que *“Ya mis metas, ya se me están acabando”.*

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

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

Se irían de un trabajo si le ofrecen mejores condiciones salariales ligadas

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

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

Metas y preferencias frente al trabajo para la Generación Y

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

confianza. Para otros, si es su propia responsabilidad no es necesario el control ni la supervisión.

A la hora de elegir un trabajo como lo expresa el sujeto 4, *“donde haya un ambiente laboral bueno, donde sea interdisciplinario, que haya tareas retadoras y que sean una empresa que todo el tiempo está como a la vanguardia”*. Se irían de un trabajo cuando puedan encontrar otra empresa que les brinde el equilibrio personal y laboral; se irían también por incumplimiento de lo pactado, por temas éticos o por mal ambiente laboral; por mejores perspectivas de carrera y salario. Se quedarían en una compañía si pueden trabajar conciliando vida familiar y laboral, si hay retos, que el trabajo no sea monótono u operativo, se quedarían también por la calidad humana que exista en una empresa, porque se puede hacer carrera, porque hay beneficios, porque quieren hacer algo y todavía no lo han logrado, o porque quieren dejar una huella grande en la empresa. Consideran reconocimientos como que se sepan su nombre, que sepan el impacto y lo bueno que se hizo, aumentos en salarios, reconocimientos verbales.

Discusión de los resultados

Representación del trabajo

La generación Y menciona que el trabajo es un complemento de su vida, un camino para alcanzar las metas personales y profesionales y afirman que el trabajo ideal es tener un equilibrio en todas las dimensiones de la vida. El sujeto 2 piensa que *“es un complemento de la vida el trabajo (...) un camino o un puente para conseguir muchas cosas que quiero como profesional y muchas cosas que quiero en lo personal”*. El apartado anterior concuerda con lo planteado por Pereira (2012), el trabajo para esta generación pierde centralidad y protagonismo, se ha convertido en un instrumento, en un medio para satisfacer múltiples fines, modificando la tendencia hacia su centralidad y búsqueda de realización personal.

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

En las entrevistas realizadas, se evidencia una tendencia, pero no una generalización de los datos. Los sujetos entrevistados poseen perfiles diferentes tanto en formación, estructura familiar, posición económica, creencias entre otras características. Esto se relaciona con lo dicho por Pereira (2012), cuando afirma que existen tres aspectos que aportan a la construcción de las representaciones: la dimensión externa (su entorno, estructura socioeconómica etc.), el proceso de socialización (relaciones sociales, grupo de referencias, cultura etc.) y la dimensión ideológica (creencias, valores etc.). Esta posición da cuenta de la importancia de investigar las representaciones del sentido atribuido al trabajo teniendo en cuenta todas las dimensiones del sujeto, debido a que ellas dan cuenta de las representaciones sobre el trabajo relatadas por los entrevistados.

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

como esencia del hombre (2007, p.24).

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

Esta concepción de trabajo concuerda con lo mencionado por Méda:

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

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

Para hacer referencia de esta idea los investigadores se apoyan en la concepción de trabajo del cristianismo propuesta por Méda:

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

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

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

Esto significa que en una misma generación se encuentran diferentes formas de representar el trabajo, así posean las mismas características generacionales, esto se evidencia con la pregunta ¿con qué animal representa al trabajo?, la cual tuvo una respuesta diferente por cada uno de los entrevistados, que pudieran tener relación por el animal, pero difieren en la descripción del mismo. Es por esta razón que no se analiza en profundidad la pregunta realizada para la caracterización del sentido atribuido al trabajo de las dos generaciones.

Normas sociales atribuidas al trabajo

Según el MOW, las normas sociales se relacionan con los derechos y deberes que los sujetos adquieren al momento de incorporarse a una sociedad, por lo que se encontró que en la generación Y, se concibe como derecho el respeto por los espacios personales y posibilidades de crecimiento y desarrollo por parte de la empresa, "*para mi tiene derecho a tener vida personal. Tiene derecho a ser una persona*". Además, los

deberes son entendidos como el cumplimiento de lo pactado y de la responsabilidad, más que el establecimiento de un horario. Para esta generación el deber primordial es *"responder por las actividades que se le asignan pues, con las tareas, pues con todo lo que corresponde pues a su labor"*

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

La relación con el jefe es un punto comparativo importante en las dos generaciones, teniendo en cuenta que para la generación Y, el jefe se convierte en líder que inspira. Según Serrano & Portalanza (2014) "el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los miembros de la organización" (Citando a Perdomo & Prieto, p.118). Esto quiere que decir que para los sujetos de esta generación el líder es quien los retroalimenta y su ejemplo a seguir, *"yo creo que los líderes son de los factores más importantes que uno tiene en el trabajo, porque también soy fiel creyente de que uno empieza a adoptar patrones de comportamiento de quién lo lidera."*

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

las cuales siguen y promueven,

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

Valoración sobre el trabajo

Se evidencia que el sistema de valores en el trabajo para las dos generaciones es similar: la confidencialidad, el respeto, disciplina, confianza, honestidad, responsabilidad, compañerismo y honradez. La comunicación asertiva, el trabajo en equipo, compromiso e innovación, son los valores que más resaltan en su discurso. “Los valores son orientaciones ideológicas que estructuran las representaciones sociales y que organizan las prácticas sociales entre individuos y grupos”. (Márquez, Friemel & Rouquette, 2005, p 21), esto quiere decir que las generaciones utilizan este sistema de valores como referente, para orientar su comportamiento en la empresa.

A la generación Y le gusta de su trabajo, los nuevos retos, el ambiente dinámico y las relaciones y vínculos creados, sin embargo, reconocen que el trabajo les quita tiempo para realizar otras actividades que hacen parte de sus intereses. Por otro lado, a la generación X, le gusta del trabajo, transmitir y compartir conocimientos, no les gusta que las personas

pierdan tiempo y que las nuevas generaciones modifiquen su manera de hacer las cosas. Estas características de valoración positiva y negativa en el trabajo, se definen como “una concepción, explícita o implícita, característica de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción.” (Alonso, 2003, p.321). Esto permite que los sujetos seleccionen trabajos y elijan características de cada uno de ellos de acuerdo a sus representaciones y sistema de valores.

Metas y preferencias sobre el trabajo

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

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

Sobre el discurso de los entrevistados se deduce de esta generación, que los intereses y metas se basan en la búsqueda de estabilidad y bienestar para el futuro, más que en la necesidad de adquirir nuevas experiencias laborales. Esto es acorde con lo que afirma Molina (citando a Mitchell,

2000), "las personas eligen las metas basadas en la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones, la búsqueda de metas hace parte central del proceso de la vida misma.

Conclusiones Generales

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

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

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

Como resultado de la investigación se encontraron similitudes y diferencias en el sentido atribuido al trabajo de la generación X y Y. Para la generación X, el trabajo es una parte fundamental en su vida, implica esfuerzo y dedicación para lograr lo que se quiere. Sus jefes son figuras de autoridad y de respeto, buscan seguridad y estabilidad para el futuro. Para ellos, el compromiso es cumplir y dar todo de sí a como dé lugar. Sienten agradecimiento y son leales con la empresa por lo brindado; es por esta razón que si están satisfechos, esperan quedarse largo tiempo allí.

Disfrutan trabajar, aunque son conscientes que no todo les va a gustar. Generan resistencia cuando les imponen nuevas metodologías de trabajo por las nuevas generaciones. Buscan formarse continuamente, obtener un mejor cargo y estabilidad para su familia. Para la elección de un trabajo buscan el reconocimiento de la empresa, los beneficios y la calidez humana.

Para la generación Y, el trabajo es un complemento de la vida, es el camino para alcanzar las metas personales y profesionales. El trabajo ideal es tener un equilibrio en todas las dimensiones de la vida. El jefe representa una figura de admiración y confianza, buscan un líder que inspire. Valoran el trabajo por resultados y no por cumplimiento de horario. Son comprometidos con la labor asignada y buscan dar lo mejor. El tiempo para quedarse en una empresa depende de los retos que ésta le brinda, primando siempre su satisfacción y desarrollo personal. Les gusta de su trabajo, buscar nuevas maneras de hacer las cosas y entablar vínculos. Consideran que el trabajo les roba mucho tiempo de su vida, no les gusta las limitaciones de horarios. Esperan tener retos constantes, y contar un trabajo dinámico, es lo que más lo motiva. Cuando sienten que cumplieron su ciclo y no hay nada más por hacer, buscan nuevas oportunidades.

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

en su importancia, teniendo en cuenta el momento de vida y su futuro.

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

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

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



Bibliografía

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

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

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

- Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP, Vol. (3), 77-78.
- Ruíz Quintanilla, S.A. (1991). *Introduction: The meaning of work*. European Work and Organizational Psychologist, 1, 81-89.
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Seaton, L., Boyd, M. (2007). *The organizational leadership of the post baby boom generation: an upper echelon theory approach*. Academy of Entrepreneurship Journal, (13) 71.
- Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Serrano, B. & Portalanza, A. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional. *Elsevier Doyma*, 5(11), 117-125.
- Simon, C., & Allard, G. (2007). *Generación "Y" y mercado laboral: Modelos de gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales*. Instituto de Empresa, Business School.
- Tabares Quiroz, J. (2013). *Sentidos del trabajo en la sociedad post-industrial. Representaciones sociales del trabajo de profesionales en una Spin-Off académica en la ciudad de Medellín*. Medellín: Informe de investigación Universidad EAFIT.
- Tena-Sanchez, J., Güell-Sans, A. (2009) ¿Qué es una norma social?. *Revista Internacional de Sociología*. 69 (3). 561-583.
- Vibhav Singh (2013) Exploring the concept of work across Generations. *Journal of Intergenerational Relationships*, 11(3), 272-285.
- Vygotsky, L. (1991) *Obras escogidas I. Problemas teóricos y metodológicos de la Psicología*. Moscú: Visor
- Wagner, W. Hayes, N., Flores, F. (Ed.). (2011). *El discurso de lo cotidiano y el sentido común. La teoría de las representaciones sociales*. México: Editorial Anthropos.
- Young, S., Sturts, J., Ross, C. & Kim, K. (2013). Generational differences and job satisfaction in leisure services. *Department of Recreation, Park, and Tourism Studies, Indiana University, Bloomington, IN, USA; 2Department of Health, Human Performance and Recreation, Southeast Missouri State University, Cape Girardeau, MO, USA*, 152-170.

- Zangaro, M. (2011) *Subjetividad y Trabajo*. Una lectura foucaultiana del management. Argentina. Herramienta Editores.
- Zhu, Y., Yang, H. & Bai, G. (2016). Effect of superior–subordinate intergenerational conflict on job performance of new generation employees. *International Journal of social behavior and personality*, 1499-1513.