

**Afrontamiento del mundo del trabajo por los *Millennials*:
Estudio de caso**

Claudia Lorena Marín Gómez
Lisa Fernanda Fernández González
2020

Asesora:
Gloria Stella Arango Ortiz

Universidad de Manizales
Maestría en Gerencia del talento humano
Cohorte XVI
Trabajo de grado

Dedicatoria

Claudia Lorena Marín:

A Dios, a quien le debo todo lo que soy. A la Virgen María por su gran amor. A San Miguel Arcángel mi amigo, mi custodio; a mi hija Daniela María; a mi Familia por su apoyo, y a la persona que ha traído tanta alegría a mi vida, Alexander Satizabal.

Lisa Fernanda Fernández:

Quiero dedicar este trabajo de investigación a Dios por su infinito amor y por ser quien guíe mis pasos día a día, a mi hijo Jacobo y mi esposo Oscar Losada por su apoyo incondicional, y por las largas jornadas de espera, a mi familia por siempre aportar en mi construcción personal y profesional, y cómo no, dedicarlo a la memoria de mi madre a quien le debo lo que soy.

Resumen

El presente documento muestra los resultados de la investigación cuyo objetivo fue comprender el afrontamiento por seis *millennials* al mundo del trabajo, en el cual fue empleada una metodología cualitativa, dado que interesaba establecer un vínculo cercano con la realidad, intentando estudiar a los jóvenes Y desde su totalidad, utilizando el estudio de caso y las narrativas como diseño de la investigación, así como la entrevista semiestructurada para realizar el proceso de recolección de la información, la herramienta *Atlas.ti 8* permitió sistematizar y darle objetividad al análisis de los resultados, con lo que se identificó que los participantes ven en la flexibilización laboral una oportunidad para establecer el equilibrio vida - trabajo, así como la trayectoria laboral la relacionan con la posibilidad de desarrollo personal y profesional. Para estos jóvenes, el reconocimiento se configura como una necesidad transversal a todas sus dimensiones, y si bien, tienen estilos y estrategias de afrontamiento, no logran identificar de forma clara todos los recursos que contribuyen a dicho proceso, lo anterior permite proponer nuevas líneas de investigación que se interesen por conocer la representación de los *millennials* y generaciones posteriores frente a la calidad de vida laboral relacionado con el proceso de afrontamiento y la necesidad de reconocimiento de los mismos.

Palabras claves:

Mundo del trabajo; Flexibilización laboral; *Millennials*; Reconocimiento; Afrontamiento.

Abstract

This present document shows the results of research aimed at understanding the coping by six millennials to the world of work, in which a qualitative methodology was employed, since it was in the interest of establishing a close link with reality, trying to study young people from their entirety, using case study and narratives as a design of research, as well as the semi-structured interview to perform the information collection process. The *Atlas.ti 8* tool allowed give systematize and objectivity to the analysis of the results, thus identifying that participants see in labor flexibility an opportunity to establish the balance of life - work, as well as the career path relate it to the possibility of personal and professional development. For these young people, recognition is configured as a transverse need to all its dimensions, and while they have coping styles and strategies, they fail to clearly identify all their resources that contribute to this process, this allows us to propose new lines of research that are interested in knowing the representation of millennials and generations in the face of the quality of working life related to the process of coping and the need to recognize them.

Keywords:

World of work; Labor flexibility; Millennials; Recognition; Coping.

Tabla de contenido

Capítulo 1.....	7
Introducción e información general	7
Justificación.....	10
Planteamiento del problema	12
Capítulo 2.....	20
Objetivos	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos.....	20
Capítulo 3.....	21
Marco teórico	21
Mundo del trabajo	21
Jóvenes / millennials	26
Capacidades.....	34
Afrontamiento	41
Capítulo 4.....	46
Metodología	46
Tipo de investigación: Cualitativa.....	46
Diseño de la investigación.....	48
Unidad de análisis	51
Técnicas de recolección de información	52
Unidad de trabajo	54
Términos de inclusión	54
Instrumento.....	55
Capítulo 5.....	56
Procedimiento	56
Fase exploratoria	56
Trabajo de campo	57
Análisis de la información.....	59
Capítulo 6.....	60
Aspectos éticos.....	60
Capítulo 8.....	62
Resultados y análisis	62

Análisis y discusión.....	70
Capítulo 9.....	79
Conclusiones.....	79
Referencias.....	82
Anexo 1.....	87
Entrevista semiestructurada.....	87
Anexo 2.....	91
Entrevistas.....	91
Anexo 3.....	230
Consentimiento informado.....	230
Anexo 4.....	231
Codificación teórica a la Unidad de análisis.....	231
Anexo 5.....	232
Gráficos.....	232

Lista de tablas

<i>Tabla 1.</i> Unidad de análisis.....	51
---	----

Capítulo 1

Introducción e información general

Actualmente, el mundo del trabajo se encuentra en un proceso de cambio continuo por diversos factores como la globalización, el avance tecnológico, económico, político, cultural, entre otros (Orejuela, 2011), generando nuevas dinámicas laborales influyendo en las relaciones cotidianas de los trabajadores. Así mismo, nuevas generaciones están representando la mayor parte de la fuerza laboral de las organizaciones, lo que demanda reconocer sus necesidades y desarrollar o potenciar sus capacidades.

Se estima para Colombia, de acuerdo al DANE (2017), que los *millennials* son la cuarta parte de la fuerza laboral, esto representa una población significativa para la realidad del mundo del trabajo y para el crecimiento económico del país, lo que hace necesario no solo caracterizar esta población, sino reconocer sus prioridades y trabajar en pro de su desarrollo, resaltando que hoy el talento humano se configura como la mayor fuente de ventaja competitiva sostenible (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2006).

Así, el trabajo visto como un fenómeno sociológico que representa diferentes valores para la sociedad permite interacciones entre las personas y una generación continua de ideas posicionándose como fundamental en la cotidianidad de los seres humanos. Para el desarrollo del presente estudio se aborda esta categoría teniendo en cuenta la flexibilización laboral, la cual se configura como un nuevo paradigma en las dinámicas laborales desde dos aspectos; por un lado, facilitando establecer nuevas relaciones de trabajo, adaptación a las exigencias del contexto, mayor productividad en las organizaciones, y de otro, generando pérdida de la calidad y estabilidad del empleo en su concepción tradicional, influyendo de manera directa en la percepción del sujeto frente a sus dinámicas laborales.

El mundo del trabajo, abordado desde la trayectoria laboral, implica los recorridos realizados por los trabajadores en el contexto socio-laboral que podría incidir en el desarrollo personal y profesional de los mismos (Orejuela, 2011) y desde el reconocimiento que explica “la necesidad que tiene el yo de que los demás lo reconozcan y afirmen como un sujeto libre y activo” (Arrese, 2010, p.60).

Dado que el propósito de esta investigación es comprender el proceso de afrontamiento de los *millennials* al mundo del trabajo, se hizo necesario conocer la capacidad de razón práctica, afiliación y emociones, desde la perspectiva de Nussbaum (2012) como “la capacidad de ser y hacer de una persona”(p.40) partiendo por la razón práctica que hace referencia a la planificación de la propia vida de los jóvenes; la capacidad de afiliación se relaciona con la posibilidad de reconocer y mostrar interés por otros seres humanos en las diferentes interacciones sociales; y la última, las emociones, explican la posibilidad de sentir apego, amor, pena, añoranza, gratitud e indignación por cosas y personas externas.

Por su parte, metodológicamente el estudio se desarrolló a través de un enfoque cualitativo en el que se empleó el estudio de caso como diseño de la investigación, para conocer detalles de la realidad de los participantes se utilizó la narrativa como instrumento de análisis. La unidad de análisis estuvo focalizada en seis *millennials* del Valle del Cauca, ya que se estima que en un futuro cercano sea ésta y las generaciones posteriores a ella quienes representen el mundo del trabajo. Procedimentalmente, se acudió a un mecanismo de identificación, descripción y análisis de los estilos y estrategias de afrontamiento, a través de una entrevista semiestructurada a jóvenes que fungían como objeto de estudio para obtener información sobre experiencias y percepciones en la vida laboral.

A su vez, para el procesamiento de la información se utilizó la herramienta *Atlas ti. 8* que permitió codificar la información según las categorías de interés y sustentar el estudio de manera científica disminuyendo el riesgo de sesgo y subjetividad en el análisis de la información y cumplimiento de los objetivos establecidos.

El estudio permitió concluir, entre otras cosas, que los *millennials* identifican la flexibilización y trayectoria laboral como una oportunidad para su crecimiento personal y profesional percibiendo el trabajo como el vehículo que les permite satisfacer necesidades y mantener un estatus social. El estrés se identifica como parte de su cotidianidad, por lo cual, sus capacidades humanas (razón práctica, afiliación, emociones) deben ser desarrolladas de manera continua para incidir en el proceso de afrontamiento de los *millennials*, que si bien tienen estilos y estrategias que les permite dar respuesta a determinadas situaciones percibidas como amenazantes o desbordantes, no logran identificar claramente todos los recursos tanto internos como externos que contribuyen a dicho proceso.

Es pertinente mencionar que, siendo el reconocimiento una categoría secundaria según este estudio, para los jóvenes entrevistados fue transversal a todas sus narrativas, por lo que se configuró como la más relevante en el desarrollo de compromiso, cumplimiento de sus actividades laborales y el establecimiento del anhelado equilibrio vida-trabajo.

En suma, con este trabajo se proponen nuevas líneas de investigación que buscan comprender la percepción que tienen los *millennials*, y generaciones posteriores a ellos, frente a la calidad de vida laboral con relación al proceso de afrontamiento y su influencia en el desarrollo tanto personal como profesional y el cumplimiento de objetivos organizacionales, así como la necesidad de reconocimiento de los mismos respecto al mundo del trabajo.

Justificación

El trabajo, visto como un fenómeno sociológico, ha acontecido desde transformaciones políticas, económicas, religiosas, culturales, tecnológicas, de comunicación, entre otras (Orejuela, 2011), que han posibilitado nuevas dinámicas laborales y desafíos para las organizaciones en búsqueda de ventajas competitivas que garanticen su permanencia y sostenibilidad en el mercado.

Por otro lado, la flexibilización laboral se configura como un paradigma en el mundo del trabajo, generando nuevas relaciones laborales (Orejuela, 2009) que demandan diversas formas de interacción que influyen en la percepción que tienen las personas sobre éste, incrementando así los índices de incertidumbre y precarización laboral. También puede contribuir a la autonomía, el empoderamiento y al compromiso de los trabajadores permitiendo articular su vida laboral con la personal.

La precarización del trabajo según Castel está ligado a tres procesos:

Desestabilización de los estables que es la pérdida de posiciones seguras (...) instalación en la precariedad como respuesta a las exigencias de la flexibilidad ligada con el trabajo fortuito y provisional (...) y la precarización del empleo (...) es decir, la existencia de una serie de individuos que no encuentran lugar en el proceso productivo ni en la sociedad.

(p. 23).

Los desafíos actuales del mundo del trabajo y el momento socio histórico influyen en el cambio de necesidades y expectativas de las nuevas generaciones, por esta razón, es pertinente considerar los recorridos realizados por las personas en el mundo laboral, para ello, será necesario identificar las trayectorias o movilidad, según Topa y Decals (Orejuela, 2009) “Un factor asociado a la movilidad del empleo es el interés de los individuos por alcanzar mayores

niveles salariales para maximizar el valor presente de su inversión, así como el deseo de mayor desarrollo profesional y de satisfacción personal” (p.71).

Según las proyecciones del DANE:

En la actualidad, aproximadamente el 30% de la población mundial es Millennials y se proyecta que en pocos años la generación Y ocupará el 75% de la población que está en capacidad de trabajar (...) en el caso de Colombia los Millennials son más de la cuarta parte de la población estimada. (González, 2017, p. 8).

Siendo así, resulta pertinente estudiar cómo estos jóvenes afrontan las diferentes relaciones laborales presentes en el mundo del trabajo, y a su vez, logran adaptarse a las oportunidades o condiciones del mismo. Resaltando que según lo expuesto por Lazarus y Folkman (1986) “el afrontamiento se define como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p.164).

Pasar a la comprensión del proceso de afrontamiento presentes en los sujetos puede posibilitar que gestionen y desarrollen estrategias que les permitan llevar los desafíos que trae consigo la flexibilización laboral, del mismo modo, la organización puede implementar nuevas prácticas de gestión humana, encaminadas a satisfacer las necesidades de la personas que trabajan en ellas, como de los nuevos talentos que quiere atraer, para mejorar sus niveles de productividad y competitividad y tener procesos de bienestar laboral que contribuyan en la calidad de vida de sus trabajadores.

El afrontamiento como capacidad, es importante para el ser humano desde todas sus dimensiones. Del mismo modo, el reconocimiento puede desempeñar un papel fundamental en

las dinámicas laborales de los *millennials*, pues las interacciones sociales requieren del reconocimiento del otro, de lo contrario, pueden existir percepciones de menosprecio y/o exclusión. De acuerdo a lo anterior, Honneth (Salas, 2016) expone:

Un modelo teórico donde los conflictos sociales ya no están ligados únicamente a intereses económicos o a imposiciones de unas clases o grupos más poderosos, sino que aluden especialmente al modo particular de ser considerados los sujetos al interior de diferentes esferas en una sociedad, en un sentido positivo (reconocimiento) o en un sentido negativo (menosprecio). (p. 81).

Si bien es cierto que las capacidades de afrontamiento han sido estudiadas ampliamente, la presente investigación pretende comprender la capacidad de afrontamiento de los *millennials* en el mundo del trabajo, considerando diferentes categorías, teniendo en cuenta, según las cifras del DANE, que en poco tiempo la fuerza laboral estará representada por la generación Y y las posteriores a ella.

Así, el presente estudio se hace pertinente ya que es posible que las organizaciones puedan reconocer los estilos y estrategias de afrontamiento de los *millennials*, que actualmente participan en sus dinámicas laborales y de los jóvenes talentos que quieren atraer con el fin de implementar estrategias para el desarrollo de capacidades, permitiendo gestionar acertadamente el talento humano.

Planteamiento del problema

La globalización es un proceso histórico que ha generado una serie de transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales, las cuales han modificado profundamente el mundo del trabajo (Orejuela, 2011), la integración de nuevos recursos tecnológicos de información, comunicación y transporte han propiciado dinámicas laborales sustentadas en la externalización

de las relaciones de empleo y la implementación de diferentes tipos de contrato laboral (Ibarra, 2000), lo anterior implica que el sujeto se adapte tanto a las oportunidades como a las desventajas que este fenómeno trae consigo.

Held (2001) define la globalización como “Un proceso de cambio espacio temporal que apuntala una transformación en la organización de las relaciones humanas, vinculando y ampliando la actividad humana a una y otra región y de uno a otro continente” (pp. 15-16), así como “Una expansión de las actividades sociales, políticas y económicas, transfronterizas, de tal suerte que los acontecimientos, decisiones y actividades en una región del mundo, puede llegar a tener importancia para los individuos y comunidades en regiones distantes del planeta.” (p.49).

De acuerdo con la definición anterior, cabe resaltar que la globalización ha traído consigo flexibilidad laboral, y con ella, diferentes formas de relacionamiento contractual y dinámicas laborales, las cuales influyen de manera directa en las personas y su forma de comprender el trabajo e identificar su intencionalidad frente a la planeación de su futuro profesional y personal.

En consonancia con lo anterior, Gómez (2013) expone todo lo que tiene que ver con el creciente aumento de modalidades de contratación laboral y comercial en Colombia:

El aumento de estas modalidades de contratación laboral y comercial, se incrementa cada año y se pactan tanto para personal no calificado como el calificado. Estudiar o investigar este tema es una necesidad sentida por los efectos que sobre las condiciones de vida tienen estas formas de vinculación al trabajo y por las repercusiones en el mediano y largo plazo para las mismas organizaciones, con relación a su propio futuro en materia de las personas que se comprometen o no a constituir las. (p.105).

Al respecto, Orejuela (2011) aborda los diferentes cambios que ha tenido el trabajo como actividad humana de acuerdo a las dinámicas que emergen en la realidad social, cultural y

económica entre otras, esto a su vez, permite identificar que: “El trabajo es un fenómeno sociológico y, por tal razón, determinado por variables socio-histórico-culturales fundamentalmente. En el mismo sentido el trabajo ha cobrado diferentes valores para la sociedad y sus individuos” (p.127).

Las transformaciones que guardan relación con el proceso de globalización y flexibilidad laboral demandan nuevas formas de relacionamiento humano, lo cual implica que las personas y organizaciones dinamicen su concepción frente al mundo del trabajo, buscando adaptarse a las necesidades actuales del mercado y poder así afrontar los desafíos de dichos procesos, promoviendo nuevas prácticas productivas, con diferentes formas de organización y tipos de contratación. Es de resaltar lo propuesto por Orejuela (2009) quien menciona:

El modelo de flexibilización laboral y de flujo rápido de capitales a escala mundial, no deja de tener efectos (...) tales como la individualización, la desregulación y la precarización de las relaciones laborales, los cuales hace que para autores como Giddens (1999) considere que, en términos más amplios, el sello que marca la modernidad alta es la “cultura de riesgo”, que en palabras de Ulrich Beck (1998) corresponde a la sociedad del riesgo.

Es importante entonces, exponer lo mencionado por Castel (Orejuela 2009) quien argumenta que:

Las transformaciones de los últimos 25 años han implicado la precarización de las condiciones laborales, con efectos directos sobre la calidad de vida en general, éste al igual que Manuel Castells y David Harvey considera que los efectos no han sido solo negativos (...) “estos empleos flexibles no engendran por si solos mayores

insatisfacciones al trabajador, ya que la flexibilidad puede ser a veces beneficiosa”.
(p.25).

De acuerdo a lo anterior, la flexibilidad laboral ha ocasionado una individualización en el mundo del trabajo, donde las personas generen estrategias que les permitan una participación activa en las diferentes dinámicas laborales, buscando garantizar su permanencia en el mercado, por lo cual, se hace pertinente considerar el tema de movilidad y trayectoria laboral, de lo que Robert Castel (Orejuela, 2009) menciona:

Las trayectorias laborales se han individualizado, se trata de un modelo biográfico, (Orejuela, 2009) en el que las personas en el mercado laboral se asocian cada vez menos a puestos estables y cada vez más a proyectos laborales en los que desarrollar la competencia de empleabilidad se hace imperativo. (p.27).

Así, es posible afirmar que la flexibilidad laboral ha influido en la generación de nuevos y diferentes tipos de relaciones de trabajo, que si bien es cierto pueden conducir a estados de incertidumbre laboral y precarización del empleo (Orejuela, 2009) también podría contribuir a la necesidad de movilidad e intencionalidades laborales de nuevas generaciones, tales como los *millennials*, los cuales representan la cuarta parte de la fuerza laboral en Colombia, y se estima que en pocos años ocupen el 75 % de la población mundial con capacidad para trabajar según lo expuesto por el DANE (González, 2017).

Por lo anterior, es pertinente analizar todas las características y dinámicas propias de esta generación, en relación con el mercado laboral, teniendo en cuenta que, desde su incorporación al mundo del trabajo, las organizaciones se ven en la necesidad de enfrentar los desafíos y adaptarse a las demandas y exigencias de la misma.

La generación Y o *millennials* se caracteriza por ser una población variante y dinámica, cuya confianza ha sido depositada en la tecnología, lo cual facilita sus interacciones con el mundo laboral, permitiendo que sus evaluaciones se tengan en cuenta respecto a los resultados laborales y no dónde, cuándo o cómo fue realizado el trabajo (Chirinos, 2009, p. 139). A su vez, González (2011) menciona que estos jóvenes se caracterizan por necesitar tiempo para hacer lo que les da placer (...) no organizan su vida alrededor del trabajo, no se comprometen con las empresas o sus jefes, sino que su compromiso es con su propia carrera. (p. 68).

De acuerdo a los diferentes estudios consultados, se puede argumentar que los *millennials* son prácticos, sociables, independientes, seguros de sí mismos y decididos, si no perciben oportunidades de crecimiento o desarrollo dentro de la organización es motivo de renuncia a su trabajo actual. Es de resaltar que, estos jóvenes al hacer parte de una estructura organizacional pueden sentirse limitados tanto en su crecimiento personal y profesional, como en sus ingresos, por lo cual, consideran que la independencia laboral puede proporcionar mayores oportunidades para generar un equilibrio entre vida y trabajo. Molina (2016) expone:

Los *millennials* tienen expectativas muy altas sobre las empresas con las que quisieran vincularse esperando de ellas un alto compromiso ambiental, y políticas de flexibilidad, que muchas aún no están preparadas para asumir (...) si a un joven Y le aseguran que en un tiempo será gerente y en este lapso no sucede, la desilusión es inminente y la fe en la compañía desaparece (...) no es extraño entonces que el joven Y salte de un empleo al otro buscando que en algún lugar logren cumplir con el contrato psicológico que aceptó al ingresar. (pp. 14-15).

Es importante mencionar que, los jóvenes de la generación Y, según lo planteado por Chirinos (2009), tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el

fracaso, de acuerdo a esto, se hace pertinente analizar las capacidades que tienen estos jóvenes para afrontar nuevos retos.

Seguidamente, las situaciones cotidianas en el mundo laboral pueden afectar e incluso llevar a los jóvenes Y a tomar decisiones radicales frente a sus funciones o su papel dentro de la organización, por lo que es importante identificar los estilos y estrategias de afrontamiento presentes en ellos, los cuales facilitan su capacidad para controlar, disminuir y tolerar demandas internas y externas que aparecen y que pueden a su vez ser generadoras de estrés.

Lazarus y Folkman (Di-Collredo et al., 2007) dividen los estilos de afrontamiento en dos grupos: centrados en el problema y centrados en las emociones:

El afrontamiento centrado en el problema tiene como función la resolución de problemas (...) se dividen en afrontamiento activo, se refiere a todos los pasos activos para tratar de cambiar las situaciones o aminorar sus efectos, y afrontamiento demorado se considera como una respuesta necesaria y funcional dirigida a buscar la oportunidad apropiada para actuar de forma no prematura. (pp. 133-134).

El mismo autor menciona:

El centrado en las emociones tiene como función la regulación emocional (...) este objetivo se puede conseguir evitando la situación estresante, reevaluando cognitivamente el suceso perturbador o atendiendo selectivamente aspectos de uno mismo o del entorno.

Las estrategias centradas en la emoción incluyen varias categorías: apoyo social, emocional, apoyo en la religión, la reevaluación, atención selectiva o evitación, la reinterpretación positiva, la concentración y desahogo de las emociones, la liberación cognitiva, la negación y la liberación hacia las drogas. (pp. 134-135).

Cabe mencionar que “Teóricamente, tanto el afrontamiento centrado en el problema como el dirigido a la emoción pueden interferirse entre sí en el proceso de afrontamiento, facilitando o impidiendo cada uno la aparición del otro” (Lazarus y Folkman, 1986, p.176).

Por lo tanto, en las dinámicas que se construyen actualmente en el mundo del trabajo, se consolidan interacciones entre los seres humanos, en tanto que se comparten ideas y crean espacios de reconocimiento, es de resaltar que la generación Y o *millennials* tienen características propias que los hace diferentes, lo cual implica generar procesos de aceptación del yo y del otro, es decir, establecer una relación yo-Otro, tal como lo menciona Lévinas (Vásquez, 2015):

La analogía entre la génesis de la identidad y la del pensamiento, como variaciones de la relación con otro, pero no otro “como yo” o “como nosotros”, sino un otro que no puede ser asimilado bajo ningún recurso especular de mi identidad. (...) El otro es infinitamente otro; y como tal no puede ser reducido a un momento psicológico, por muy profundo y esencial que este sea. (pp. 213).

Del mismo modo es posible citar Honneth (Arrese, 2010) quien menciona:

La vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los sujetos solo pueden acceder a una autorrealización práctica si aprenden a concebirse a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción (...) es decir que los sujetos pueden construirse una identidad estable si son reconocidos por los demás de diversos modos. (pp. 59-60).

En las interacciones sociales es donde se significan diferentes realidades, por lo que es importante conocer la capacidad de las personas para desempeñar determinada labor, afrontando y reconociendo los desafíos o demandas del mundo del trabajo.

El valor del talento humano es central en las organizaciones, ya que estas deben establecer una comprensión de las capacidades que desarrollan los sujetos, de tal forma que, se convierten en verdaderos activos, no solamente desde la condición de trabajo, sino desde el desarrollo del capital intelectual que el sujeto pone al servicio de la organización. “el conocimiento del individuo se transforma en valor para la organización y, si bien es intangible, se evidenciará como tangible en la calidad de sus servicios y productos que son los resultados esperados” (Moreno & Godoy, 2012, p. 63).

Los *millennials* representan un porcentaje significativo de la fuerza laboral en Colombia, dicha generación posee unas características que los diferencian de las anteriores y que demandan del contexto ciertas situaciones que posibiliten en ellos un equilibrio entre vida y trabajo. Así mismo, el talento humano es visto actualmente como la fuerza capaz de movilizar cualquier proceso, posibilitando además el progreso continuo tanto de los trabajadores como de la organización, razón por la cual se hace necesario comprender las capacidades que permitan el crecimiento personal y profesional de los mismos. Lo anterior posibilita plantear la siguiente pregunta problemática:

¿Cómo afrontan el mundo del trabajo seis *millennials* del Valle del Cauca?

Capítulo 2

Objetivos

Objetivo general

Comprender el afrontamiento del mundo del trabajo por seis *millennials* del Valle del Cauca.

Objetivos específicos

- Identificar el proceso de afrontamiento de seis *millennials* del Valle del Cauca en el mundo del trabajo.
- Describir los estilos y las estrategias de afrontamiento de seis *millennials* del Valle del Cauca en el mundo del trabajo.
- Analizar los estilos y estrategias de afrontamiento de seis *millennials* del Valle del Cauca en el mundo del trabajo

Capítulo 3

Marco teórico

Mundo del trabajo

La globalización es un proceso que ha generado grandes transformaciones sociales, políticas, culturales y económicas, a su vez, ha producido una revolución tecnológica y de comunicación, que influyen en las dinámicas actuales del mundo del trabajo, modificando la concepción que se había tenido del mismo, Held (2001) la define como: “un proceso de cambio espacio temporal que apuntala una transformación en la organización de las relaciones humanas, vinculando y ampliando la actividad humana a una y otra región y de uno a otro continente” (pp. 15-16).

Por su parte, el trabajo humano es visto como “un fenómeno sociológico y, por tal razón determinado por variables socio-histórico-culturales fundamentalmente (...) el trabajo ha cobrado diferentes valores para la sociedad y sus individuos” (Orejuela, 2011, p. 127). Al respecto Arendt (2005) establece la distinción entre trabajo, labor y acción, argumentado que: “El trabajo es la actividad que corresponde a lo natural de la exigencia del hombre (...) el trabajo proporciona un artificial mundo de las cosas, claramente distintas de todas las circunstancias naturales” (p. 35) además expone que:

La labor es la actividad correspondiente al proceso biológico del cuerpo humano, cuyo espontáneo crecimiento, metabolismo y decadencia final están ligados a las necesidades vitales, producidas y alimentadas por la labor en el proceso de la vida, la condición humana de la labor es la vida misma (...) La acción es la única actividad que se da entre hombres sin la mediación de cosas o materia. (pp. 35-36).

Lo expuesto implica, para Arendt (2005), entender al ser humano como protagonista de un gran ciclo vital en el que puede encontrar padecimiento, pero también hallar plenitud, esto para la autora es la condición humana. En coherencia con Arendt, De la Garza (2010) propone:

El concepto de trabajo ha cambiado históricamente, y conviene recapitular acerca de la construcción de su significado. En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. (p. 117).

El trabajo en un principio era considerado, desde un concepto reduccionista, como acciones destinadas únicamente a la producción, sin lograr generar ninguna dinámica direccionada a la autorrealización del sujeto. Es así como De la Garza propone:

Un concepto ampliado del trabajo, que considera a la vez sus dimensiones objetiva y subjetiva, es decir, se requiere partir de la idea de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados. (p. 111).

De la Garza (2010) menciona que “el aspecto subjetivo del trabajo implica conocimiento, pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento cotidianas o científicas y discursos” (p.120). Las dinámicas laborales se basan en la interacción constante de los sujetos, se reconoce que, si bien “el cara a cara” sigue presente, no es requisito indispensable para la productividad de las organizaciones. Para este autor es mejor hablar “de una comunidad simbólica del trabajo que puede tener lazos más o menos fuertes (...) que no depende ya del cara a cara sino de la intensidad subjetiva y material de los lazos que pueden ser mediatos” (p.120).

El trabajo en la modernidad tiene una idea representada según Díez (Orejuela & Ramírez, 2011) en tres tesis: La utilidad de la pobreza, la concepción del trabajo como deseo y el trabajo como virtud. Plut (Orejuela & Ramírez, 2011) plantea que:

Los significativos cambios en el mundo del trabajo hacen reconocer que se debe replantear el lugar del hombre respecto del trabajo y la representación que este tiene del mismo. Máxime cuando se ha llegado a pensar, de un lado el problema en términos de la prescindencia del hombre en el trabajo, es decir, de la posibilidad de “reducir a cero” la presencia del hombre en el trabajo dado el avance tecnológico, lo que trae como efecto secundario la presencia de una gran masa humana sobrante, desempleo tecnológico (...) el trabajo ya no conserva su centralidad como organizador social. (p.129).

Como consecuencia del proceso de globalización y su influencia en el mundo del trabajo surge la flexibilización laboral como un nuevo paradigma de organización y según Orejuela (2009) su principal exponente es Taiichi Ohno y “se caracteriza por la capacidad que tiene de adaptación a las cambiantes necesidades del mercado (...) generando nuevas relaciones laborales que demanda diversas formas de interacción” (p. 20).

La flexibilidad laboral ha traído la pérdida de estabilidad laboral y la calidad del empleo, lo cual ha generado nuevas formas de interacción y de relaciones laborales influyendo en la cotidianidad, percepción del trabajo y en la construcción de un plan de vida de las personas, “la flexibilidad laboral se ha propuesto como una salida a las preocupaciones de las organizaciones por su competitividad y viabilidad económica (...) es una forma de relacionarse cada vez más entre organizaciones y trabajadores” (Gómez, 2013, p.104).

Gómez (2013) propone que la flexibilización se “identifica con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias y su objetivo se ha centrado en quitar la rigidez a la legislación laboral, con el fin de permitir que el trabajo se acomode al sistema productivo” (p.104).

Continuando con lo anterior, es pertinente citar a Coriat (2000) quien aborda la flexibilidad laboral, desde el modelo japonés sustentado en lo expuesto por Ohno, en el cual se expone: “la Japonización como individualización de las relaciones de trabajo (...) la primera dirección que sigue en las empresas occidentales pone el acento en las relaciones sociales de trabajo” (p.153).

Del mismo modo Braverman, Coriat y Hirsch (Contreras, 2000) mencionan:

(...) la flexibilidad es vista como una estrategia empresarial, presidida por el interés de incrementar la rentabilidad capitalista mediante la intensificación de las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles del proceso y en general una racionalización incrementada por medios tecnológicos y organizativos. (p. 729).

Sennett (Orejuela & Ramírez, 2011) advierte que “la flexibilización está dejando una impronta fuerte sobre la subjetividad en clave de efectos sobre el carácter de los individuos” (p.129) explica que el “carácter es una palabra que abarca más cosas que la moderna personalidad, un término referido a deseos y sentimientos que pueden existir dentro de nosotros sin que nadie más lo sepa” (p.129), al respecto Orejuela aclara que “el carácter hace referencia indirectamente sobre la representación que se tiene del trabajo” (129).

Como resultado de la flexibilización laboral surge la trayectoria laboral o movilidad laboral y en la actualidad se muestra como un recorrido de todas aquellas vivencias que un individuo tenga en su experiencia laboral, es definido por Orejuela (2009) como: “Un trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio socio-laboral, que describe las sucesivas

posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo” (p.64). También puede ser asociado a las transformaciones que oscilan entre la actividad y la inactividad, este autor sugiere que “la trayectoria laboral está asociada a la noción de carrera, que en el mundo de las organizaciones implica la idea de avance o éxito, lo que hace que una carrera normalmente incluya la idea de movimiento o progreso” (p.65).

El concepto de trayectoria según Topa y Decals (Orejuela, 2009), la definen como: “La totalidad de las experiencias relacionadas con el trabajo en la vida de una persona y no solo la prosecución de una ocupación dentro del marco de una única organización laboral” (p.65).

De lo dicho hasta el momento, en las dinámicas que se construyen actualmente en el mundo del trabajo, se consolidan interacciones entre los seres humanos, en tanto que se comparten ideas y crean espacios de reconocimiento, para ello, Arrese (2010) propone que “este concepto hace referencia a la necesidad que tiene el yo de que los demás lo reconozcan y confirmen como un sujeto libre y activo” (p.60). Al respecto, Salas (2016) expone “la propuesta de Honneth encuentra tres formas de reconocimiento: el amor (relaciones de cercanía), el derecho (relaciones de igualdad) y la solidaridad o economía (que entrecruzan las dos anteriores)” (p. 81).

Las problemáticas sociales no están únicamente relacionadas con exigencias económicas, se refiere de manera especial al modo de ser considerados los individuos al interior de diversos círculos de la sociedad, “en un sentido positivo (reconocimiento) y en un sentido negativo (menosprecio).” (Salas, 2016, p.81), el mismo autor considera que “esta idea es central para pensar los conflictos sociales no como cuestiones exclusivamente políticas, sino que morales, y permite dar cuenta de los daños y sufrimientos sociales que determinan los cursos de acción de los sujetos no reconocidos” (p. 82).

De acuerdo con lo anterior, Vázquez (2015) expone:

Esta relación entre el *self* y el Otro, en la que Lévinas observa lo velado y al mismo tiempo manifiesto de la trascendencia, es también y —ante todo— ética” (...) soy responsable ante el otro, en el sentido de que es mi obligación darle respuesta, acudir a su llamada. Lo que en la práctica vendría a significar de poner mi yo delante su yo: delante de su ‘yo’. (p.210).

Por lo anterior, con las dinámicas laborales, el efecto de la exclusión (no reconocimiento) “no tiene solo consecuencias en la satisfacción de necesidades básicas y de consumo, sino que incide sobre los procesos de identificación, y de integración de los individuos en una sociedad” (Orejuela, 2009, p. 61).

Un trabajador para mantenerse en el mundo del trabajo deberá desarrollar nuevas competencias, técnicas, específicas y generales, que posibiliten su reconocimiento para ser incluido en diversos proyectos laborales, como lo establecen Boltanski y Chiapello (Orejuela, 2009, p. 61).

Jóvenes / *millennials*

Las diferentes perspectivas que se construyen del concepto de juventud centran su atención en dos dimensiones, que según Taguenca (2009) son: “las perspectivas para el análisis de la juventud” (pp.159-160) mientras que la segunda se refiere a “las dimensiones constructoras de la juventud” (p.161). Advierte Canclini (2004) “El desencuentro entre las formas organizativas hegemónicas y los comportamientos prevalecientes entre los jóvenes; la contradicción entre las visiones convencionales de la temporalidad social y las emergentes en las culturas juveniles” (p.43).

Al respecto Kustrín y Lucci (2018) sostienen que “la juventud como grupo social tuvo diversos ritmos y cronologías en los distintos países occidentales. (...) entre el mundo rural y el urbano, entre las diferentes clases sociales y entre los géneros y etnias o razas” (p.7). Esto a su vez, supone entender un cierto grado de contradicción entre el adulto y el joven que en palabras Taguenca (2009) implica “mostrar las dos dimensiones constructivas posibles: la primera constructiva de lo adulto para reproducirlo, negando de esta forma lo joven; la segunda, constructiva de lo joven para afirmarlo, negando así la reproducción de lo adulto” (p.162).

Entendido al modo de Deleuze y Guattari (2011) sostienen que existen tres segmentaridades diferenciadas “La primera de ellas, la “segmentaridad lineal”, hace referencia a las trayectorias laboral. La segunda segmentaridad, la circular, se refiere a los entornos a los que la juventud tiene acceso” y la “tercera segmentaridad, la binaria, corresponde a la distinción y separación de los jóvenes de los adultos” (pp. 2-3). Estas tres segmentaciones no son autónomas, lo cual significa que se contraponen la una con la otra, es decir, la individual y la colectiva. Taguenca (2009) refiere la aparición del “metadestino del joven como algo que puede obedecer a decisiones de él mismo, con lo cual su grado de libertad se sitúa en el punto más alto, o a imposiciones de los adultos” (p.167).

Haciendo referencia a lo anterior agrega Kustrín (2007):

La compleja –y a veces conflictiva– relación entre las organizaciones juveniles y las organizaciones de adultos ha hecho que se distinga entre los movimientos juveniles creados, organizados y dirigidos por los adultos y las organizaciones para gente joven creadas, organizadas y dirigidas por los mismos jóvenes, lo que ha llevado a algunos autores a parafrasear a Karl Marx y hablar de “juventud en sí” y “juventud para sí”. (p.177).

Esto hace, a su vez, que la condición del sujeto joven se vea permeada por diversos factores políticos, sociales, económicos y culturales que terminan por institucionalizar la misma realidad del individuo que, en palabras de Taguenca (2009) equivale a decir que “siendo lo joven lo que entra en un grupo de edad, su salida de él marca su fin y su entrada en el mundo adulto como cumplimiento de un metadestino” (p. 167). Con respecto a lo anterior, sostiene el mismo autor que:

La cultura joven no es sólo, como ocurre en los aspectos curriculares de la educación formal, una cuestión de estatus de edad como tal, sino que también muestra signos de ser un producto de tensiones en la relación de los jóvenes y los adultos. (pp.176-177).

Kustrín y Lucci (2018) mencionan que “la juventud ha pasado a ser objeto (...) en primer lugar, de manos de una historia social (...) y después, desde las diferentes perspectivas de la historia socio-cultural “(p.4). En consideración a lo antes expuesto emergen “las subculturas juveniles constructoras de estilos de vida e identidad diferenciados, con valores e imaginarios comunitarios distintos a los de la cultura dominante (...) la construcción del joven por lo institucional, procedente del mundo adulto” (Taguenca, 2009, p.163).

El concepto de joven no solamente ha tenido una evolución conceptual, sino también histórica que se arraiga a la identidad cultural de los pueblos, en razón a esto, Kustrín (2007) expone:

El proceso de conformación de la juventud como grupo social definido se inició en Europa entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX. Fue importante el factor demográfico, como los cambios producidos por la modernización económica, social y política, y el desarrollo del Estado moderno, que creó toda una serie de instituciones y reglamentaciones que si, por una parte, aumentaron el periodo de dependencia de los

jóvenes por consideraciones de edad, por otra, les dieron un perfil característico y facilitaron tanto su organización como su actuación de forma independiente. (p. 172).

En el siglo XIX aparece en Colombia la famosa Guerra de las Escuelas que le da cierto grado de autonomía y participación al sujeto joven, como un factor de transformación social que de una u otra forma se contrapone a la concepción espiritual y política del mundo adulto. En este hecho, toma especial importancia el movimiento estudiantil que, a su vez, “jugaría también un papel importante en la caída de la dictadura de los años 50 y en el movimiento que llevaría a la reforma constitucional de 1986” (Kustrín & Lucci, 2018, p.6).

En palabras de Canclini (2004) equivale a decir que “hay jóvenes politizados o al menos socialmente responsables, que asumen el pasado y tienen expectativas, que no resbalan por el desencanto” (p.43). Kustrín (2007) menciona que “con la modernización, el adolescente y el joven se hayan expuestos en un grado cada vez mayor a una multitud de influencias competitivas y opuestas a los modelos de socialización” (p.172). Otro asunto no menos importante refiere que “los factores que favorecieron el desarrollo de la juventud como un grupo de edad claramente definido destacan la regulación del acceso al mercado laboral y de las condiciones de trabajo de niños y adolescentes” (p.173).

Otro asunto que se suscita es el que tiene que ver con la rebeldía que ponen de manifiesto los jóvenes frente a las consideraciones del mundo adulto, que los termina reduciendo, esto a su vez, “trae consecuencias en el mundo de la vida de ambos que afecta tanto a las reproducciones económicas como a las culturales” (Taguenca, 2009, p.171) el mismo autor agrega que:

Lo importante aquí es que el joven es joven porque se construye como tal en sus relaciones de oposición con las estructuras de las instituciones adultas y sus agentes, pero

sobre todo a través de sus interacciones colaborativas con sus otros significativos, con los que construye un “sujeto liberado”. (p.176).

Los jóvenes a lo largo de la historia no se han homogeneizado, producto de la tensión antes descrita, y, por el contrario, han demostrado cierto grado de fragmentación en el mundo de la vida, desde sus diversas dimensiones, entre las que se puede destacar, las económicas, sociales, políticas, entre otras. Menciona Kastrín y Lucci (2018) que “La conformación de los jóvenes como grupo social es un fenómeno cultural e histórico, y, por tanto, sus características probablemente sigan transformándose” (p.12).

Este asunto se pudo evidenciar en la revolución industrial, la cual generó diversas transformaciones en el mundo laboral de los jóvenes; al respecto Kustrín (2007) refiere que “los jóvenes (...) sufrieron una compleja transformación: el camino para trabajos más cualificados y mejor pagados empezó a depender de la extensión de la educación o la cualificación profesional” (p.174).

Por tanto, la característica fundante de la juventud es que es una construcción histórica, que desarrolla la sociedad y que es interiorizada psicológicamente, esto significa entender la juventud como:

(...) fenómeno social que depende, más que de la edad, de la posición de la persona en diferentes estructuras sociales, entre las que destacan la familia, la escuela, el trabajo y los grupos de edad, y de la acción de las instituciones estatales que con su legislación alteran la posición de los jóvenes en ellas (Kustrín, 2007, p.181).

En consideración a lo expuesto, la consolidación de la juventud no se reduce a un determinado grupo, sino que por el contrario es una construcción tanto social e histórica que está íntimamente ligada a las interacciones de la sociedad, el mismo autor sostiene que: “en una fecha

tan reciente como 1997 se podría decir que para una gran proporción de la población joven mundial la idea de juventud como un estadio universal de desarrollo era y sigue siendo un concepto inapropiado” (p. 182).

Lo anterior, permite entrever que el concepto de joven no se reduce a una etapa del desarrollo del ciclo vital, sino que es la forma como el individuo se relaciona con unas estructuras sociales en la que el ser humano se autodefine, es decir, se reconoce a sí mismo como sujeto joven o no, como lo indica Kustrín (2007) “no es una simple cuestión de sustituir clase por edad, sino de examinar las relaciones entre ambas y más particularmente, las formas en que la edad actúa como una mediación de la clase” (p.181); incluso, Taguenca agrega (2009) que “la juventud debe luchar por su propia existencia desde sus propias contradicciones y diversidades culturales, que no son pocas, pero ante todo desde la oposición y negación de su contraparte” (p.177).

De manera que, se logra significar el concepto de identidad en el joven; dado que según Taguenca (2016) “tenemos individuos con capacidad de elección, intención y acción —aunque no en términos absolutos ni en todos los campos de la existencia y aun en la fase actual del capitalismo prioritariamente en el consumo” (p.637).

Otro asunto que complejiza esta realidad es lo que se refiere a “los riesgos de exclusión en el mercado de trabajo y de marginación en las franjas masivas del consumo aumentan en los países periféricos” (Canclini, 2004; p. 44) y que de una u otra manera afectan a los jóvenes; hasta el punto que su legitimación termina siendo condicionada por el mercado. Incluso, tal cual como lo refiere Canclini (2004) cuando refiriéndose a Zygmunt Bauman, afirma que:

Hoy la belleza es una cualidad del acontecimiento, no del objeto... cultura es la habilidad para cambiar de tema y posición muy rápidamente. George Steiner: “la nuestra es una

cultura de casino y de azar, donde todo es apuesta y riesgo; donde todo está calculado para generar un máximo impacto y una obsolescencia instantánea”. (p.49).

Siendo así, las nuevas generaciones, según Canclini (2004), deben ser entendidas en el marco de un mundo globalizado, en tanto que:

Como trabajadores, se les ofrece integrarse a un mercado liberal más exigente en calificación técnica, flexible y, por tanto, inestable, cada vez con menos protección de derechos laborales y de salud, sin negociaciones colectivas ni sindicatos, donde deben buscar más educación para finalmente hallar menos oportunidades. (p.44).

De acuerdo con lo anterior Mannheim (Kustrín, 2007) distinguió dentro de las generaciones las llamadas “unidades generacionales”, definidas como “aquellos grupos, dentro de cada conexión generacional, que emplean siempre las vivencias que distinguen a las generaciones de un modo definido y diferente del de otro” (p.179), así pues, las generaciones no solo se definen en el reconocimiento de sus creencias, sino que, permite unificar miembros de diversas edades por lo que se complejiza la forma de identificar una conexión concreta que represente una generación; haciendo referencia a ello, la autora reconoce que “puede existir un contexto generacional uniforme en el sentido de un conjunto de problemas compartidos, pero no una unidad generacional cuyos miembros puedan ofrecer soluciones uniformes a esos problemas” (p.179).

En las diferentes interacciones sociales del mundo global, altamente permeado por el consumo, emergen nuevas características individuales del sujeto-humano que, en el otro considera una posibilidad de coexistencia, es decir, de reconocimiento, condicionado por un sistema de mercado y de consumo que termina generando una multiplicidad de cambios, de esta forma emergen nuevas subjetividades. Es así, como el presente ejercicio investigativo centra la

atención en la generación Y o *millennials*, dado que representan una fuerza laboral significativa en la realidad del mundo del trabajo.

La generación Y o *millennials* es caracterizada por ser una población variante y dinámica, cuya confianza ha sido depositada en la tecnología, lo cual facilita sus interacciones con el mundo laboral, permitiendo que sus evaluaciones deban estar con respecto a los resultados laborales y no dónde, cuándo o cómo fue realizado el trabajo (Chirinos, 2009, p. 139).

Los jóvenes de la generación Y, según lo planteado por Chirinos (2009), tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el fracaso, de acuerdo a esto, se hace pertinente analizar las capacidades que tienen estos jóvenes para afrontar nuevos retos. Chirinos (2009) expone que éstos son una descendencia que conforma el personal de relevo en lo laboral, es la generación de hoy (...) son superiores tecnológicamente a las generaciones anteriores, muchos de ellos tienen un conocimiento global del mundo y valoran diversas culturas, experiencias y ambientes. (...) sin embargo tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el fracaso (p.137).

En coherencia con lo anterior, González (2017) menciona que los *millennials* son aquellos nacidos entre los años 1980 y 2000, son también conocidos como generación Y, caracterizados por buscar espacios para realizar actividades que les genere bienestar, el trabajo no es una prioridad para ellos, no hay mayor compromiso con las organizaciones, prefieren más bien generar compromisos con su propio desarrollo profesional (p. 68).

Con referencia a lo anterior, Caraher (González, 2017) expone “La comprensión de esta nueva generación busca hacer que las organizaciones sean espacios más atractivos para los Millennials” (p.7), además Deloitte (González, 2017) refiere que la generación Y “comienza a configurar unas relaciones interpersonales particulares al interior de las organizaciones, gracias

al modo que tienen de experimentar el mundo y la vida. (...) son los Millennials los que eligen donde trabajar y no las organizaciones.” (p.8).

Capacidades

El enfoque de las capacidades, entendido por Sen en los años 80, brindó fundamentos filosóficos del desarrollo humano; puesto que suponía una reflexión crítica de las miradas dominantes, tanto en las políticas de desarrollo como en las dimensiones económicas de los países; otro asunto que se circunscribe es el nuevo horizonte y significancia de los conceptos de calidad de vida y el bienestar de la persona y la sociedad.

La dificultad que se plantea tiene que ver con la aplicación de la teoría de las capacidades a los problemas sociales que de una u otra forma pueden afectar, por decirlo de alguna manera, la calidad de vida del individuo, Sen (1990) no se cuestiona por el nivel de satisfacción de los sujetos o por la cuantía de recursos con que cuentan para desarrollar sus proyectos y/o expectativas existenciales, sino por la realización que cada individuo va construyendo, desde su ser humano, específicamente en lo que hace, piensa y siente. Con respecto a lo expuesto Sen plantea que desde las capacidades el individuo desarrolla todo su potencial humano, en búsqueda de sus propósitos, de su bienestar y libertad, ello implica entender el concepto de capacidad como:

El término no es muy favorable por el histórico capacidad *Brown*, que encarecía determinadas parcelas de *tierra* –no seres humanos– sobre la base firme de que eran bienes raíces que “tenían capacidades”. Quizá se hubiera podido elegir una mejor palabra cuando hace algunos años traté de explorar un enfoque particular del bienestar y la ventaja en términos de la habilidad de una persona para hacer actos valiosos, o alcanzar estados para ser valiosos. Se eligió esta expresión para representar las combinaciones

alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que se pueden lograr. (Sen, 1993, p. 30).

Con lo expuesto, Sen centra su atención en el nivel de vida, como una realidad que debe estar vinculada al desarrollo humano, esto implica una nueva mirada de la calidad de vida, que, a su vez, no es igual a las riquezas, a los bienes que se tenga, entre otros. De esta forma, emergen las capacidades como elemento clave para la vida humana; dado que implica una reflexión de la acción humana; en tanto que dignifica al sujeto y lo potencia hacia la consecución de sus sueños, ideales y a la satisfacción de sus necesidades, es con referencia a este aspecto donde cobra sentido para Sen (1982) la capacidad como una interpretación de “las necesidades como capacidades básicas.”.

La interpretación anterior de las necesidades y los intereses está frecuentemente implícita en las exigencias de igualdad. A este tipo de igualdad la llamaré “igualdad de capacidad básica” (p. 368). En correspondencia a lo señalado por el autor, emerge Nussbaum (2012) quien considera que la “protección de ámbitos de libertad tan cruciales que su supresión hace que la vida no sea humanamente digna” (p. 52).

Es preciso señalar que las capacidades posibilitan que a las personas les sea factible estar bien. Ello implica, en concordancia con Sen, entender que el enfoque de las capacidades proporciona una teoría de la libertad, en tanto que favorece el bienestar social de las personas. En atención a este aspecto Sen (1984) agrega que “la capacidad en sí misma puede servir como un objeto de valor e importancia moral” (p. 316); por lo tanto, desde la teoría de las capacidades, Sen entiende el valor auténtico de la libertad, como elemento fundamental para el orden social. Por esta razón, el autor definirá el enfoque de las capacidades como “las diversas cosas que una persona puede valorar hacer o ser” (Nussbaum, 2012, p.38).

En consecuencia, emerge el bienestar social como una realidad de igualdad vista por el autor como una capacidad básica que difiere de los modelos utilitaristas que relacionaban este concepto con el de felicidad y con el de explotación de bienes primarios, que según Sen (1982) padecen del:

Defecto fetichista de ocuparse de los bienes, y aunque la lista de bienes se especifica de un modo amplio e inclusivo, abarcando derechos, libertades, oportunidades, ingresos, riqueza y las bases sociales de la propia estima, sigue ocupándose de las cosas buenas, en vez de lo que suponen esas cosas para los seres humanos. (p. 368).

Estos bienes luego son transformados y puestos en el mercado. El autor en mención considera que las cosas materiales no infunden un valor auténtico a la vida, sino por el contrario se supedita al desarrollo de capacidades, esto en palabras del mismo autor implica “la utilidad, en cambio, sí se ocupa de lo que esas cosas suponen para las personas, pero no valora lo que la persona hace con ellos, sino su reacción mental” (*Ibidem*, 368); por esta razón, se precisa una mejor interpretación de las necesidades como capacidades básicas, de esta forma Sen (1992) indica una mirada desde el enfoque de las capacidades “Una de las ventajas del enfoque de la capacidad es que nos aleja del ámbito de los bienes, los ingresos, las utilidades, etc., para ahondar hasta el ámbito de los elementos constitutivos de la vida.” (p.50).

De allí se concibe el concepto de capacidades, en tanto que está unido a los requerimientos de la igualdad tanto individual como colectiva, estos aspectos tan constitutivos de la vida, permiten el desarrollo de las personas, que en palabras de Nussbaum (2012) es entendido como “el desarrollo que consiste en hacer posible que las personas vivan vidas plenas y creativas, desarrollen su potencial y formen una existencia significativa acorde con la igualdad de dignidad humana de todos los individuos” (p. 216).

Siendo así, lo expuesto permite entender que la capacidad de una persona hace referencia a las combinaciones alternativas de funcionamientos que le resulta posible alcanzar” (Nussbaum, 2012, p.40). A su vez, esta postura implica no obviar la existencia de los bienes; dado que éstos son imprescindibles para el desarrollo de determinadas capacidades; esto implica entender los bienes al servicio de las capacidades. Con esto, el ser humano debe centrar la atención en el funcionamiento que se les da a los mismos (Sen, 1982).

Con respecto a lo señalado, Nussbaum (2002) antepone el concepto de funcionamientos, entendiendo que “Los funcionamientos, entonces, alimentan las capacidades. La ausencia de un funcionamiento es un signo claro de que una capacidad ha sido vulnerada, ya que esta demanda ciertos funcionamientos” (p. 131).

Existe un peligro manifiesto que se circunscribe en las particularidades de una sociedad que en su afán de posesión ha desconocido al sujeto humano que, a su vez, debe estar llamado a desarrollarse en cualquier faceta de su vida, se precisa que las personas terminan sujetadas a un desconocimiento del otro y con ello del sentido humano de la vida; considera con respecto a esto Nussbaum (2010) que “las naciones de todo el mundo en breve producirán generaciones enteras de máquinas utilitarias, en lugar de ciudadanos cabales con la capacidad de pensar para sí mismos, poseer una mirada crítica sobre las tradiciones y comprender la importancia de los logros y los sufrimientos ajenos” (pp. 19-20).

En consideración a lo anterior, se establece la equivalencia entre el enfoque de las capacidades y el de los derechos humanos (Nussbaum, 2012), por esta razón, la autora, en mención, define este enfoque como equivalentes a lo que Sen llama “libertades sustanciales” que son vistas como “un conjunto de oportunidades (habitualmente interrelacionadas) para elegir y actuar” (Nussbaum, 2012, p. 40).

Por ello, las consideraciones de Nussbaum son un determinante fundamental para preguntarse acerca de la “calidad de vida”, claro está, enmarcado en una “teoría de los derechos básicos de los seres humanos que deben ser respetados y aplicados por los gobiernos de todos los países, como requisito mínimo del respeto por la dignidad humana” (Nussbaum, 2007, p. 83).

La postura anterior se consolida como una realidad que favorece la reflexión de lo que es justo para las personas, es decir, aquello que impulsa al sujeto vivir realizado, es preciso advertir la consideración ética que emerge; dado que implica una sociedad que desde los mínimos sea capaz de construir espacio de justicia. Sin embargo, Nussbaum señala expresamente que sus “capacidades centrales no son virtudes” (Nussbaum, 2000, p. 124).

La capacidad es “lo que es capaz de hacer y de ser una persona” (*Ibidem*, p. 38). De esta manera, dicho enfoque viene a la libertad específicamente desde dos particularidades, la primera, en la significancia de sí misma, y la segunda, en lo que respecta a la consecución de funcionamientos, entendidos éstos como la “realización activa de una o más capacidades” (p. 40). Considera la autora que las capacidades tienen mayor relevancia que los funcionamientos; dado que “garantizan la existencia de un espacio para el ejercicio de la libertad humana” (p. 45).

Se precisa que existen dos tipos de capacidades, unas que son combinadas y otras que son internas (Nussbaum, 2012), las primeras son las que tienen que ver con “las oportunidades que se dispone para elegir y actuar en una situación política, social y económica concreta” (*Ibidem*, p. 40), mientras que las internas se refieren a las características constitutivas de una persona (Nussbaum, 2012), y este será el objetivo político de las personas; en tanto que: “todos superen un cierto nivel umbral de capacidades, como una libertad sustancial para elegir y actuar” (p. 44).

Para que una vida humana sea digna debe superar diez capacidades que la autora enuncia de la siguiente manera: vida, salud física, integridad física, sentidos, imaginación y pensamiento,

emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, juego, y control sobre el propio entorno (Nussbaum, 2012, pp.53-55), en consideración a esto sostiene que:

Las capacidades pertenecen, en primer y prioritario lugar, a las personas individuales, y solo luego, en este sentido derivado, a los colectivos. El enfoque propugna un principio según el cual una persona es un fin en sí misma. Estipula que el objetivo es producir capacidades para todas y cada una de las personas, sin usar a ninguna de ellas como medios para las capacidades de otras ni para las del conjunto. (Nussbaum, 2012, p.55).

Por su parte, un asunto de gran relevancia es el que tiene que ver con las motivaciones que tiene el sujeto para la ejecución de sus acciones, de esta forma emergen diversas particularidades e impulsos que hacen los seres humanos desarrollen actividades que les han sido encomendadas o que de una u otra manera se piensen en la consecución de propósitos de vida; por esta razón, Nussbaum se mostrará de acuerdo en el papel que tienen las emociones para encaminar a las personas a tener ciertas afinidades frente determinados objetos, esto, a su vez, se legitima en el apego por cosas y personas externas a nosotras y a nosotros mismos, y sentir duelo por su ausencia; en general, poder amar, apenarse, sentir añoranza, gratitud e indignación justificada. Que no se malogre nuestro desarrollo emocional por culpa del miedo y la ansiedad, defender esta capacidad, a su vez, ciertas formas de asociación humana que pueden demostrarse cruciales en el desarrollo de aquella (Nussbaum, 2012, p.54).

Lo expuesto por Nussbaum tiene una implicación en lo que respecta a la autosuficiencia racional que busca transformarse en una *techné* innovadora de la existencia humana, cuyo objetivo es el control de las pasiones, lo que la autora denomina contingencia interna; además de aquellas situaciones externas que pueden ser desfavorables y contingentes para el sujeto. De esta forma emerge la razón práctica cuya pretensión fundamental es: “poder formarse una concepción

del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida. (Esto implica una protección de la libertad de conciencia y de la observancia religiosa)". (Nussbaum; 2012, p.54), la autora refiere que esta capacidad es "simplemente una lista de sugerencias, estrechamente relacionadas con la lista de las experiencias comunes de Aristóteles" (Nussbaum, 1993, p.265), esto a su vez, se convierte en un componente fundamental del sujeto político porque construye su desarrollo humano desde las decisiones prácticas que toma para la consolidación de una manera de estar y ser en el mundo; por esta razón Nussbaum (1987) advierte que "la tarea de los acuerdos políticos es a la vez amplia y profunda" (p.6).

La autora insiste que la razón práctica es una actividad según la excelencia; tal cual como lo señalaba Aristóteles cuando hacía alusión al concepto de eudaimonía; en tanto que genera en el individuo sueños, proyectos que de una u otra manera hacen que él se sienta pleno y realizado, al respecto Nussbaum (2003) refiere que esta capacidad: "la lista como de composición abierta y sujeta a revisión" (p.42).

En consideración a lo expuesto, se pone de manifiesto la necesidad que tiene el ser humano de tener vínculos afectivos que de una u otra manera le dan un sentido distinto a la vida humana, de tal forma que como propósito se determina el concepto justicia y no solamente el de felicidad que, a su vez, se convierte en parte de la primera, esto se refiere, específicamente al grado de responsabilidad que tiene el sujeto, en lo que respecta al desarrollo de las oportunidades que va construyendo en la reciprocidad y encuentro con los otros. Otro asunto no menos importante es el que tiene que ver específicamente con la afiliación que es una capacidad que Nussbaum (2012) identifica como:

Poder vivir con y para los otros, reconocer y mostrar preocupación por otros seres humanos, participar en diversas formas de interacción social; ser capaz de imaginar la

situación de otro. (Proteger esta capacidad implica proteger las instituciones que constituyen y promueven estas formas de afiliación, así como proteger la libertad de expresión y de asociación política); B. Que se den las bases sociales del auto-respeto y la no humillación; ser tratado como un ser dotado de dignidad e igual valor que los demás. Eso implica introducir disposiciones contrarias a la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión y origen nacional. (p.54).

Afrontamiento

El afrontamiento es un tema que ha captado el interés de diversos autores, dada su marcada relación con el estrés y las situaciones desbordantes de la vida de las personas, teniendo como base teórica el modelo transaccional del estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman, el cual se ha configurado como “el armazón en el que se basa el diseño de las principales herramientas de medición” (Ortega & Salanova, 2016, p. 298) así como el referente inicial de la mayoría de documentos relacionados con el tema.

A través del tiempo, el modelo teórico ha sufrido transformaciones significativas, teniendo en cuenta que inicialmente no se contemplaba la “conurrencia de emociones positivas y negativas (...) y se han incluido las emociones positivas en el mismo, planteando finalmente que la evaluación de la situación estresante conlleva tanto emociones negativas como positivas” (Ortega & Salanova, 2016, p.299).

En la actualidad, el estrés representa uno de los asuntos más relevantes para la salud tanto física como psicológica, presente en la cotidianidad de las personas, representando gran influencia en la percepción de salud y bienestar de las mismas, Lazarus y Folkman (1986) proponen que “El estrés es una relación particular entre el individuo y el entorno y es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar (p.

43) sin embargo, este por sí solo no afecta directamente el estado de bienestar de un sujeto, y lo que realmente representa significado, es la forma cómo afrontan las situaciones estresantes.

De acuerdo a lo planteado por Salanova, Grau y Martínez (2005) “Se utiliza el término afrontamiento como traducción de su homólogo en inglés «coping» y se corresponde con la acción de afrontar, es decir, de hacer frente a un peligro, una responsabilidad, un agente o acontecimiento” (p. 391), Lazarus y Folkman (1986) lo definen como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p.164).

Los autores citados en el párrafo anterior proponen el afrontamiento como “el proceso a través del cual el individuo maneja las demandas de la relación individuo - ambiente que evalúa como estresantes y las emociones que ello genera” (p.44) Fierro, (1997) propone que no siempre hay una atención de las demandas objetivas, ni siempre se resuelve de la mejor manera la situación amenazante, sino que se le da determinado manejo, o en términos del autor “se “negocia” con la realidad, se reduce o mitiga hasta donde se puede” (pp. 9-38).

Es importante hacer alusión al afrontamiento como proceso ya que según Lazarus y Folkman (1986) consta de tres aspectos:

El primero hace referencia a las observaciones y valoraciones relacionadas con lo que el individuo realmente piensa o hace en contraposición con lo que este generalmente hace en determinadas condiciones, el segundo lo que el individuo realmente piensa o hace es analizado dentro de un contexto específico (...) Tercero, hablar de un proceso de afrontamiento significa hablar de un cambio en los pensamientos y actos a medida que la interacción va desarrollándose (p.165).

Para Lazarus y Folkman, afrontamiento es algo más que resolver un problema y su desarrollo efectivo sirve para más funciones “La función del afrontamiento tiene que ver con el objetivo que persigue cada estrategia, y el resultado tiene que ver más con el efecto que cada estrategia tiene” (p. 171).

El mismo autor refiere “La diferencia que hay entre afrontamiento dirigido a manipular o alterar el problema y el afrontamiento dirigido a regular la respuesta emocional, es decir afrontamiento dirigido al problema y afrontamiento dirigido a la emoción, respectivamente.” (pp.172-173).

Lazarus y Folkman (Di-Collaredo et al., 2007), advierten que las estrategias centradas en el problema se dividen en afrontamiento activo y afrontamiento demorado. El afrontamiento activo se refiere a todos los pasos activos para tratar de cambiar las situaciones o aminorar sus efectos. Incluye iniciar acción directa incrementando los esfuerzos personales. El afrontamiento demorado se considera como una respuesta necesaria y funcional, dirigida a buscar la oportunidad apropiada para actuar de forma no prematura.

El segundo grupo, centrado en las emociones tienen como función la regulación emocional que incluye los esfuerzos por modificar el malestar y manejar los estados emocionales evocados por el acontecimiento estresante. En términos generales, estos objetivos se pueden conseguir evitando la situación estresante, revaluando cognitivamente el suceso perturbador o atendiendo selectivamente a aspectos positivos de uno mismo o del entorno (pp.133-134).

Lazarus y Folkman mencionan que:

Las formas de afrontamiento dirigidas a la emoción tienen más probabilidades de aparecer cuando ha habido una evaluación en donde no se puede hacer nada para modificar las condiciones lesionantes, amenazantes o desafiantes del entorno. Por otro

lado, las formas de afrontamiento dirigidas al problema son más susceptibles de aparecer cuando tales condiciones resultan evaluadas como susceptibles de cambio. (pp.172-173).

Estas estrategias centradas en las emociones incluyen varias categorías:

- El apoyo social emocional “proporciona recursos vitales con los que el individuo puede sobrevivir y evolucionar” (Lazarus y Folkman, 1986, p.263).
- El apoyo en la religión es visto como como una creencia que puede ayudar a una persona a conservar la esperanza y a buscar significado a la vida. (Lazarus y Folkman, 1986, p.100).
- La reevaluación donde el objetivo es modificar la forma de vivir la situación.
- Atención selectiva o evitación, ésta dependerá de lo que sea tomado en cuenta o se quiera evitar.
- Reinterpretación positiva, es una manera de reducir el efecto emocional y llevar a una creencia del suceso como menos amenazante.
- La concentración y desahogo de las emociones significa la tendencia a centrarse en todas las experiencias negativas y exteriorizar esos sentimientos.
- La liberación cognitiva generalmente ocurre de forma previa a la liberación conductual.
- La liberación hacia las drogas (Lazarus & Folkman, 1986, pp. 171-180).

Teóricamente, tanto el afrontamiento centrado en el problema como el dirigido a la emoción pueden interferirse entre sí en el proceso de afrontamiento, facilitando o impidiendo cada uno la aparición del otro (p.176). Es importante mencionar que las estrategias que utilizan las personas para afrontar obedecen a la situación que se presente y a la percepción que el sujeto tenga de la misma.

La forma en la cual las personas afrontan una situación desbordante dependerá de los recursos que disponga, también, de las limitaciones en la utilización de los mismos en las diversas interacciones de los individuos, de acuerdo a Lazarus y Folkman los recursos son “algo extraíble de uno mismo, tanto si son realmente útiles (dinero, personas, conocimientos) como si constituyen un medio para hallar otros recursos necesarios pero no disponibles” resaltando que estos son factores que “proceden e influyen en el afrontamiento, lo que a su vez interviene en el estrés”. (p.181).

Finalmente, los recursos a los cuales se refieren Lazarus y Folkman (1986) están relacionados con la salud, la fuerza física, las creencias existenciales, las creencias de sí mismo, así como la motivación, las habilidades sociales, apoyo social y recursos materiales, permitiendo a las personas incrementar los niveles de respuesta a diversas situaciones estresantes. (pp. 180-187).

Capítulo 4

Metodología

Tipo de investigación: Cualitativa

La investigación que se presenta a continuación tiene un enfoque cualitativo, ya que se pretende establecer un vínculo más cercano con la realidad objeto de estudio, en tanto ésta “busca la comprensión de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de la gente” (Galeano, 2011, p.19), que para este caso específico estaría representado por los *millennials* en el mundo del trabajo y su capacidad de afrontamiento en el mismo.

Por lo anterior, se hace necesario “Meterse en la realidad objeto de análisis, para poder comprenderla tanto en su lógica interna como en su especificidad” (Sandoval, 2002; p. 27), refiriendo lo anterior se precisa que, para este tipo de estudio, los investigadores “cualitativos afirman que la manera adecuada de comprender un fenómeno es estudiarlo en su contexto completo” (Ramírez & Zwerg, 2012, p.97).

Taylor y Bogdan (Sandoval, 1996) proponen que la investigación cualitativa es inductiva, donde se espera ver a las personas o fenómenos estudiados desde su totalidad (holística), “es naturalista y se centra en la lógica interna de la realidad que analiza (...) para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas” (p.42), es rigurosa, en ella se pretende resolver la validez y confiabilidad, a través de análisis detallados, interpretación y sentidos compartidos.

Por su parte, Galeano (2011) define la investigación cualitativa como “un campo de investigación en sí misma, cruza disciplinas, áreas de conocimiento y problemáticas (...) quienes desarrollan estas propuestas, intentan (...) meterse en los zapatos del otro para comprender desde su lógica la realidad que viven” (pp. 21-22).

En este estudio, el *millennial* es visto desde su ser, se intenta comprenderlo desde su capacidad de afiliación, razón práctica y emociones, experiencias de vida y afrontamiento en relación con el mundo del trabajo, resaltando que el sujeto a través de la acción busca darle sentido a su vida y su propia realización; de acuerdo a ello, el método de esta investigación se argumenta a partir del paradigma de la condición humana, articulado al paradigma fenomenológico-reflexivo a través de la narrativa, para lo cual se cita a Arendt cuyo proyecto filosófico y político se fundamenta en la crítica del totalitarismo, posicionándolo como una “modalidad inédita de dominación propia de la modernidad” resaltando que este régimen tiene sus raíces en la masificación y pérdida de lo público.

Por su parte Husserl (Lambert 2006) expone que:

La fenomenología es entendida como el análisis descriptivo y vivencias intencionales (...) se estructuran en partes y aspectos, de tal modo que la tarea fenomenológica consiste en sacar a la luz esas partes y en describirlas; en descomponer estos objetos de la percepción interna para, así poder describirlos adecuadamente. (p.518).

El sujeto vuelve siempre sobre sí mismo y reconoce sus propias creencias, valores, principios, formas de representar el mundo, modos de actuar y relacionarse con el otro. De acuerdo a lo anterior, la narrativa será la metodología y la técnica para lograr comprender el joven *millennial*, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “pretenden entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes lo experimentan.” (p.487).

Diseño de la investigación

Se ha afirmado, anteriormente, que el presente documento responde a un enfoque cualitativo, por lo cual es de mucha importancia definir la manera de abordar el proceso de investigación, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) en este enfoque “el diseño va surgiendo desde el planteamiento del problema hasta la inmersión inicial y el trabajo de campo y, desde luego, sufre modificaciones, aun cuando es más bien una forma de enfocar el fenómeno de interés” (p.470).

Se espera comprender el modo en el que los *millennials* afrontan diversas situaciones en el mundo del trabajo, por lo cual, se busca utilizar un diseño de investigación que permita conocer detalles desde la realidad de los sujetos y desde su propia percepción, por lo anterior, el estudio de caso y las narrativas son el diseño por el cual se pretende desarrollar el proceso.

De acuerdo con Martínez (2011), en el estudio de casos:

Se analiza profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría. También se define como una investigación sobre un individuo, grupo, organización, comunidad o sociedad; que es visto y analizado como una entidad. Otros la consideran un método para aprender de una instancia compleja, que se entiende como un todo, teniendo en cuenta su contexto. (p.23).

Por su parte, Sandoval (1996) define un estudio de caso como una “indagación empírica que: Investiga un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real de existencia, cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son claramente evidentes” (p.91). Stake (Martínez, 2011) “dice que el estudio de caso no está definido por un método específico, sino por su objeto de estudio” (p.24) “Autores como Stake (2003), Mertens (2005), Williams, Grinnell y Unrau

(2005) expresan que más que un método es un diseño y una muestra, y que los estudios de caso utilizan o pueden utilizar diversos métodos” (p.24).

De acuerdo con Martínez (2011), los estudios de caso pretenden “documentar una experiencia o evento en profundidad o entender un fenómeno desde la perspectiva de quienes lo vivieron” no se busca generalizar sino comprender a profundidad lo cual podría requerir varios estudios de caso. (p.24).

Esta estrategia metodológica tiene, según Yin (Martínez, 2006), tanto fiabilidad como validez, proponiendo la siguiente guía de procedimientos:

- Semblanza del estudio de caso.
- Preguntas del estudio de caso.
- Procedimientos a ser realizados.
- Guía de reporte del estudio de caso.

El protocolo de estudio de caso se convierte en el documento en el que se materializa la investigación y las reglas generales y específicas que se deben seguir, lo cual redundará en el aumento de la calidad de la investigación (Martínez, 2006, p. 180).

De lo dicho hasta el momento, es importante mencionar que “los estudios de caso pueden ser basados en cualquier mezcla de evidencia cuantitativa y cualitativa y no siempre necesitan incluir las observaciones directas y detalladas como una fuente de evidencia” (Martínez, 2011, p.10).

Martínez (2011) propone:

Dos aspectos importantes en el estudio de casos son: uno, que no parte de hipótesis ni de concepciones preestablecidas, sino que se generan conforme se recolectan y analizan los

datos; dos, que intenta integrar teoría y práctica, ya que se elige un caso o casos significativos que permitan desde la realidad elaborar una teoría o teorías. (p.24).

Continuando con la exposición metodológica, será empleada la narrativa como método de investigación, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “pretende entender la sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron” (p.487).

Lo anterior, se ajusta al objetivo de la investigación, ya que se pretende comprender el afrontamiento del mundo de trabajo por seis *millennials* del Valle del Cauca “se centran en “narrativas”, entendidas como historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente Czarniawska, (Hernández et al., 2014, p. 487).

Hernández et al., 2014 exponen:

Las narrativas pueden referirse a: a) las biografías o historias de vida de personas o grupos, (...), b) pasajes o épocas de sus vidas (...), y c) uno o varios episodios, experiencias o situaciones vinculadas cronológicamente (...) Regularmente se utilizan como herramientas de recolección de los datos, las entrevistas, documentos, artículos en prensa, imágenes, audios y videos, artefactos, expresiones artísticas y biografías y autobiografías o historias de vida. En ocasiones, se consideran diferentes evidencias de cada participante sobre el planteamiento o fenómeno para desarrollar la narrativa individual (tal sería el caso de analizar una entrevista video-grabada, documentos producidos, fotografías y objetos personales).

Porta y Flores (2017) consideran la narrativa como una forma particular de discurso que crea significados en retrospectiva, pero a diferencia de la cronología comunica el punto de vista del narrador, que incluye por qué vale la pena contar sus acciones pasadas, de modo tal que no se trata sólo de descripciones, sino que las narrativas también expresan emociones, pensamientos e interpretaciones. La narrativa convierte al narrador en protagonista, como actor o como observador interesado en la acción de los demás y el discurso narrativo pone énfasis en la singularidad de cada suceso (p.36).

Unidad de análisis

Tabla 1. Unidad de análisis. Fuente: Elaboración propia.

<i>Categorías</i>	<i>Subcategorías</i>	<i>Sub-sub categorías</i>	<i>Sub-sub-sub categorías</i>
Trabajo	Flexibilización Trayectoria Reconocimiento		
Capacidades	Emocional Afiliación Razón Práctica		
Afrontamiento	Estilo	Centrado en el problema	Activo Pasivo
		Centrado en la emoción	Apoyo social emocional Apoyo en la religión Reevaluación Atención selectiva o evitación Reinterpretación positiva y crecimiento Concentración y desahogo Liberación cognitiva Liberación hacia las drogas

Recursos	Salud Fuerza física Las creencias existenciales Creencias de sí mismo Motivación Habilidades sociales Apoyo social Recursos materiales
----------	--

Técnicas de recolección de información

Para el desarrollo de la presente investigación serán empleadas las entrevistas y las narrativas como medio de recolección de la información, lo cual permitirá realizar una interpretación del sentido que le dan los entrevistados a la situación analizada, que dé lugar a la comprensión del proceso de afrontamiento de los *millennials* en el mundo del trabajo.

La entrevista cualitativa, según Hernández et al. (2014, p. 403) “se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)”. Dicha entrevista permite establecer una comunicación basada en preguntas, respuestas y en la construcción conjunta de significados relacionados a un tema de interés. Se encuentran divididas en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas.

En consonancia con la pretensión del presente estudio serán empleadas las entrevistas semiestructuradas, las cuales, según Hernández et al., (2014) “se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla” (p. 403). Adicionalmente, menciona que “las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad” (p.403).

Hernández et al., exponen:

- El principio y el final de la entrevista no se predeterminan ni se definen con claridad, incluso las entrevistas pueden efectuarse en varias etapas. Es flexible, pues las preguntas y el orden en que se hacen se adecuan a los participantes.
- La entrevista cualitativa es en buena medida anecdótica y tiene un carácter más amistoso.
- El entrevistador comparte con el entrevistado el ritmo y la dirección de la entrevista.

La segunda técnica que será empleada en la investigación es la narrativa, dado que se pretende obtener información directa del entrevistado, y reconocer el sentido que los *millennials* les dan a sus capacidades de afrontamiento en sus dinámicas de trabajo, las narraciones, según Kvale (Porta y Flores, 2017) son “una de las formas cognitivas y lingüísticas naturales a través de las cuales los individuos intentan organizar y expresar significado” (p.40).

En coherencia con lo anterior, Arias y Alvarado (2015) exponen que:

Narrar, implica poner lo vivido en palabras, en tanto ideas y emociones; resignificar las experiencias, llenar de sentido la propia historia al re-nombrar y re-crear una serie de acontecimientos, que más que responder a un orden cronológico y objetivo, responden a un entramado lógico y subjetivo, que da cuenta de la configuración particular y compleja frente a los hechos vividos. (...) Es de anotar que la narración se funda como fenómeno humano en el que se expresan la pluralidad, la diversidad y la heterogeneidad. (pp. 172 - 173).

La metodología narrativa se inscribe como una metodología del diálogo, Atkinson y Coffey (Arias y Alvarado, 2015) proponen:

Las narrativas representan las realidades vividas, pues es a partir de la conversación que la realidad se convierte en texto, construyendo así entre los participantes y el investigador

los datos que serán analizados en el proceso. (...) No se configura como un proceso lineal pues es necesaria la realimentación constante entre los pasos que la componen y de esta forma se hace necesaria la comunicación permanente entre el investigador y los participantes para aproximarse a la comprensión de sentidos y significado. (p. 175).

Según Quintero (Arias y Alvarado, 2015) “las fuerzas narrativas son compromisorias, metafóricas y simbólicas, tienen una dimensión moral que puede ser categorizada por medio de tipologías de los acontecimientos” (p.176).

Unidad de trabajo

La unidad de trabajo considerada para la presente investigación serán los *millennials* o generación Y, pues en la actualidad representan una fuerza laboral significativa en el país y se estima que en un futuro cercano puedan ser quienes lideren los diferentes procesos en las organizaciones. El estudio será realizado con seis *millennials* del departamento del Valle del Cauca, los cuales cumplían con cinco o más de los criterios de inclusión establecidos y manifestaron su participación voluntaria en el proceso.

Términos de inclusión

- Rango de edad: 1982 – 1996 (24 y 36 años de edad).
- Nivel educativo: profesional, con postgrado o en curso.
- Que en la actualidad se encuentren activos laboralmente.
- Que tengan cualquier tipo de vinculación laboral.
- Que hayan trabajado en dos o más sitios en los últimos dos años.
- Que tenga afinidad y habilidades tecnológicas.
- Que una de sus prioridades sea establecer un equilibrio entre calidad de vida y trabajo.

Instrumento

Se pretende conocer la capacidad de afrontamiento de los *millennials* en el mundo del trabajo, a través de la narrativa de seis jóvenes, para lo cual se diseñó una entrevista semiestructurada evaluada por un par académico interno y externo a la institución, expertos en gestión del talento humano. cuyo objetivo fue identificar, describir y analizar la capacidad de afrontamiento, dando lugar a la comprensión de dicho proceso de los *millennials* en el mundo del trabajo.

De manera que, la unidad de trabajo fue seleccionada de acuerdo a los criterios de inclusión previamente planteados en el estudio, con el fin de realizar el análisis cualitativo de la información obtenida; la entrevista fue diseñada en cuatro categorías y datos generales, la primera hace referencia a las capacidades humanas, con sustento teórico desde la teoría de Martha Nussbaum, en la cual se desarrolló la capacidad de razón práctica, emociones y afiliación.

La segunda categoría es el mundo del trabajo, en la cual se desarrolla sub categorías relacionadas con la flexibilización laboral, trayectoria laboral y reconocimiento; como tercera categoría: *millennials*, y, por último, el afrontamiento, donde se desarrolló recursos, estilos y estrategias de afrontamiento. El instrumento está compuesto de 42 preguntas en total, de acuerdo al interés del estudio y a la narrativa de los participantes fueron incluidas algunas preguntas adicionales, que permitieron ampliar y/o comprender mejor las respuestas.

Capítulo 5

Procedimiento

Fase exploratoria

En aras del desarrollo de la presente investigación, se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada y la narrativa, la segunda permitió recolectar la información necesaria para desarrollar el estudio y dar cumplimiento al objetivo establecido. Con ello, se buscó abordar todas las categorías implícitas en el proceso, tales como: flexibilización laboral, trayectoria laboral y reconocimiento de los *millennials* en el mundo del trabajo, capacidad de afiliación, razón práctica y emociones intentando comprender el afrontamiento del mundo del trabajo por los *Millennials* del Valle del Cauca.

Inicialmente, se realizó una exploración secuencial que permitió abordar con mayor profundidad la temática a investigar. Ésta consistió en una aproximación al objeto de estudio por medio de herramientas cualitativas. Se realizó rastreo de la información, teniendo en cuenta los antecedentes, detallando las ideas y proyectos de investigación que dieron origen a la pregunta que se formuló en este trabajo.

De allí que, esta fase refiere el planteamiento inicial de la investigación, las preguntas, objetivos y marco metodológico, además de la revisión de la literatura y el desarrollo de un marco teórico que da sustento y respaldo al estudio, es decir, si el análisis se guía o no por una perspectiva teórica con mayor alcance, esto a su vez, posibilita la identificación del objeto de estudio y la delimitación adecuada de la investigación.

Trabajo de campo

Una vez establecido el problema y los objetivos de la investigación, se realizó la búsqueda de los participantes (seis *millennials*) que se ajustaron a los criterios de inclusión previamente definidos. Una vez identificados los participantes, se aplicó el instrumento revisado y validado por pares académicos lo cual garantiza la confiabilidad del mismo.

El procedimiento de las narrativas consiste, según Hernández et al. (2014) en lo siguiente:

Recopilar historias o narraciones de experiencias de los participantes en función del planteamiento del problema y 2) armar una historia general entretejiendo las narrativas individuales. Esto significa que los investigadores sitúan narraciones y experiencias personales en el contexto social de los participantes (su trabajo, sus hogares, sus eventos y comunidad), el geográfico (lugar) y el histórico (tiempo) (Clandinin y Connelly, 2000), para luego ensamblarlas en una trama o presentación secuencial (narrativa general). Lo anterior, es lo que distingue un reporte narrativo (Holley y Colyar, 2009). Es decir, las categorías y temas se describen a través de historias. Las narrativas pueden tomar diversas formas, a veces son más literales y en ocasiones pueden ser más figuradas, más o menos anecdóticas, seguir una secuencia más bien lineal o por el contrario, circular. Incluso pueden sobreponer expresiones y ser caóticas. (p. 488).

Después de recolectada la información, fue empleada la herramienta *Atlas. ti 8*, la cual permitió sistematizar la información e identificar las categorías emergentes de acuerdo al discurso de los entrevistados. En cuanto a la consecución de los resultados de la investigación, se dio inicio al proceso metodológico con la lectura detallada del marco teórico. La codificación de las entrevistas se dio en tres momentos, el primero, ocurrió con base en el marco teórico; el

segundo, a partir del instrumento (entrevista semiestructurada); y el último momento, se dio con la lectura de las entrevistas y los códigos emergentes en relación con el marco teórico.

En el primer momento, se elaboró una matriz en formato *Excel* denominada *Codificación teórica a la Unidad hermenéutica*, para la identificación de los conceptos abordados en la investigación, sus categorías y subcategorías. De forma paralela, se inició la codificación abierta, la cual se hizo numérica para posteriormente, en la lectura de las entrevistas, poder realizar codificaciones a partir del vocabulario de los entrevistados, pero a su vez identificar su relación con el marco teórico codificado en el primer momento del proceso.

El segundo momento consistió en elaborar una matriz de *Excel* con el nombre *Codificación inicial al instrumento*, cuyo contenido era el concepto, las categorías y las preguntas de la entrevista, allí se hizo la codificación con base en las preguntas formuladas en el instrumento de investigación, cabe mencionar que esta codificación no fue numérica.

Posteriormente, se realizó una segunda matriz en *Excel*, *Entrevistas como insumo para el programa Atlas.ti 8*, para asignar a cada uno de los códigos del instrumento las respuestas de los entrevistados, esto con el objetivo de preparar el insumo para trabajar en el *software* de investigación *Atlas.ti 8*.

Respecto al uso del *software* de investigación primero se creó la Unidad hermenéutica bajo el título de *Afrontamiento de los millennials en el Mundo del Trabajo*, y consecutivamente, bajo la codificación abierta, se crearon 55 códigos numéricos con base en el marco teórico; posteriormente se anexó al programa al archivo en formato *Excel* las *Entrevistas como insumo para el programa Atlas.ti 8* que convirtió su contenido en seis documentos, correspondiente a cada uno de los entrevistados, asimismo, creó de manera automática los códigos

correspondientes a cada una de las preguntas del instrumento, por consiguiente, se crearon 42 códigos no numéricos.

A su vez, con la lectura de cada una de las entrevistas se dio inicio al tercer momento dentro del proceso, donde se realizó la codificación de códigos emergentes que se fundamentaron en el relato de los entrevistados, estos códigos fueron relacionados con el marco teórico y planteado en el apartado final.

Finalmente, se realizaron redes semánticas para analizar la información contenida en las citas que se generaron durante el proceso, lo anterior arrojó los resultados necesarios que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente en el presente documento.

Análisis de la información

Uno de los propósitos más importantes del estudio cualitativo es el proceso de análisis y/o discusión de la información obtenida, la cual permitió comprender el afrontamiento de seis *millennials* del Valle del Cauca al mundo del trabajo, para el cumplimiento de esta fase se utilizaron la totalidad de los resultados, codificación, categorías emergentes y redes semánticas producto del trabajo realizado en el *software Atlas.ti* 8. Esta fase permitió, además, concluir el estudio como también evidenciar el alcance que tuvo la presente investigación.

Capítulo 6

Aspectos éticos

Las consideraciones éticas representan gran importancia para el investigador, de acuerdo a lo planteado en la Ley 1090 del 2006, artículo dos, párrafo nueve del Ministerio de Protección Social:

La investigación con participantes humanos. La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos. Siendo así, para la elaboración del presente estudio es necesario considerar la reglamentación del Comité de ética (Acuerdo 01 de mayo 29, 2003) de la Universidad de Manizales en el cual se expone en su artículo dos:

Las instituciones que vayan a realizar investigación en humanos deberán tener un comité de ética en investigación, encargado de resolver todos los asuntos relacionados con el tema (...) que a la luz de los nuevos avances en investigación se incluyen nuevas perspectivas desde la ética que involucra al ser humano como ser biopsicosocial que interactúa con el medio ambiente.

Lo anterior, en consideración de la presente investigación cuenta con la autorización de los participantes, por medio de un consentimiento informado donde se explicaron las intenciones

académicas del estudio, resaltando que no implica ningún riesgo para los participantes. Aunado a ello, será necesario poner de manifiesto el objetivo de la investigación, así como exponer que los instrumentos serán diseñados ética y responsablemente, garantizando la confidencialidad en los datos y el manejo de los resultados, los cuales no tendrán uso para fines particulares y tampoco serán manipulados o alterados para beneficio del proceso.

Capítulo 8

Resultados y análisis

La aplicación del instrumento a los jóvenes *Millennials*, facilitó establecer una conversación con fines académicos, en la cual, a través de la propia narrativa, compartían su experiencia como trabajadores y las diferentes relaciones establecidas en el mundo del trabajo, lo que posibilitó obtener la información pertinente para el desarrollo del presente estudio. Los entrevistados fueron hombres y mujeres entre los 24 y 36 años de edad que corresponde con el ámbito de referencia para ubicar temporalmente a este grupo generacional.

A su vez, todos los jóvenes entrevistados han transcurrido por un pregrado y cuentan con estudios de especialización o maestría o proyectado en corto plazo. La mayoría de ellos son empleados directos por las compañías, con diversos tipos de vinculación laboral (termino fijo e indefinido); por el contrario, algunos se encuentran vinculados al mundo laboral desde actividades independientes ajenas a sus profesiones o formación académica.

En la mayoría de los participantes, la prioridad al elegir trabajo está centrada en encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral buscando un desarrollo en todas las esferas de su vida, así como un reconocimiento por su desempeño y estatus social, lo anterior es coherente con lo encontrado en la revisión teórica realizada para el presente estudio, pues una de las características más significativas de la generación Y o *millennials* es la necesidad de armonizar todas las dimensiones de su construcción personal.

De allí que, cuando se indaga sobre la importancia que tiene para su vida las herramientas tecnológicas, la mayoría manifiestan que, si bien es una herramienta muy útil e importante para su desempeño laboral y para comunicarse a través de redes sociales, correos, entre otros, no lo consideran fundamental en su vida personal y creen que podrían sobrevivir sin ellas.

No obstante, algunos consideran que es esencial y en términos literales “sin eso no podría vivir” pues mencionan que la tecnología les permite cumplir con sus indicadores laborales desde cualquier parte del mundo. Los resultados en este punto contrastan con lo propuesto por Chirinos (2009) quien postula que los *millennials* depositan su confianza en la tecnología facilitando sus interacciones con el mundo.

Los jóvenes entrevistados refieren que los vínculos con sus compañeros de trabajo son estrictamente laborales, manifiestan que no es ideal mezclar lo personal con su vida profesional. Por otro lado, las experiencias laborales negativas al ser analizadas con base en las emociones, genera en los *millennials* inseguridad, falta de reconocimiento y frustración, por consiguiente, se evidencia exclusión y menosprecio en su desempeño y a su vez incide de forma negativa en su proceso de identificación y relacionamiento en el mundo del trabajo. En contraposición se encuentra aquel que manifiesta no tener este tipo de experiencias negativas, lo cual le hace sentir reconocido, ya que se resaltan las acciones que llevan a cabo en el ejercicio profesional.

En general, los participantes manifiestan tener situaciones de estrés en el trabajo relacionadas con la sobrecarga laboral, la inmediatez en entregas y la carga que implica el hecho de tomar decisiones trascendentales para la actividad laboral en la que se encuentran inmersos, es posible relacionarlo como un “afán por querer aportar más y generar cambios a lo establecido en su lugar de trabajo” lo anterior ha derivado en el desarrollo de patologías tales como depresión, colon irritable, cansancio físico y agotamiento mental, e incluso incapacidad por estrés laboral.

Así mismo, estos jóvenes manifiestan conductas evasivas y “desconexión” en el momento de afrontar algún tipo de situación desbordante; también, hay evidencia de actividades de búsqueda de herramientas (tecnológicas, estudios, entre otras) para resolver el problema, lo

cual indica que tienen un afrontamiento tanto centrado en la emoción como centrado en los problemas, de acuerdo a lo expuesto en el documento y planteado por Lazarus y Folkman.

Al indagar sobre su concepto de calidad de vida laboral, los participantes hacen énfasis en la importancia de tener un equilibrio entre vida y trabajo, además, tener autonomía, manejo del tiempo, estabilidad económica, tiempo para la familia y la diversión. Adicional a lo anterior, mencionan que es muy importante que el trabajo les permita su desarrollo profesional, comodidad en el trabajo y reconocimiento.

Por otra parte, los jóvenes *millennials* identifican el trabajo como el medio que permite satisfacer necesidades, tener un estatus social, sostener su calidad de vida actual y desarrollarse profesional y personalmente. Es común escuchar en la narrativa de los *millennials* entrevistados que la prioridad entre la armonización, trabajo y familia representa un vehículo para sentirse motivado y reconocido.

En los jóvenes entrevistados la noción de trabajo está relacionada a los resultados laborales y/o logros obtenidos y no dónde, cuándo o cómo fue realizado el trabajo en coherencia con lo propuesto por Chirinos (2009), resaltando la importancia que tiene para ellos la administración de su tiempo y la posibilidad de desempeñar diversos roles en su vida social, personal, laboral y demás.

Por otro lado, el relacionamiento de los *millennials* se presenta a través de dos modalidades: la primera, se da bajo vínculos exclusivamente laborales y sus interacciones se refieren a temas de dicha índole; y la segunda, se refiere a la posibilidad de establecer relaciones de amistad con algunos de sus compañeros de trabajo, el uso de herramientas tecnológicas como *WhatsApp* han permeado en lo laboral y aunque todos manifiestan tener a su equipo de trabajo en sus contactos, sus interacciones por este medio no se refieren exclusivamente a temas personales

o familiares, contrariamente, en su mayoría están relacionados con el cumplimiento de tareas y objetivos de trabajo.

Pasando a otro punto, en cuanto al momento de enfrentar problemas familiares refieren no recurrir a sus compañeros de trabajo y hay quienes refieren que lo harían sólo si esa persona pudiese gestionar permisos o temas puntuales que contribuyan a la solución de la misma.

Los *millennials* entrevistados manifiestan tener capacidad para comprender alguna situación difícil de un compañero de trabajo, pues refieren que como ya han vivido experiencias complejas y en algunos casos depresión, colon irritable y estrés tienen facilidad de generar empatía con otras personas que estén atravesando por alguna situación desbordante, haciendo énfasis en que el apoyo social se configura, para estos jóvenes, como una estrategia de afrontamiento significativa en su cotidianidad.

El trabajo deviene en un medio para conseguir fines de diferente índole. Además de presentarse como un insumo económico, representa la posibilidad de generar “estatus”, y de ser el medio o la “herramienta” para la satisfacción de necesidades, significados que se encuentran estrechamente relacionados con el por qué y el para qué trabajan; también lo relacionan con “la mitad de la vida” debido a la intensidad horaria que se dedica a esta actividad, a la relevancia de la profesión y a su papel dentro de la organización influyendo en su desarrollo personal y profesional.

Por su parte, la flexibilidad laboral es asociada por los *millennials* con la posibilidad de manejar el tiempo dado que evalúan el trabajo con respecto a los resultados laborales, más allá de cumplir horarios en lugares estipulados o bajo ciertos parámetros; así mismo, dichos resultados se relacionan con la posibilidad de encontrar un equilibrio entre lo personal y lo laboral. Aunado a ello, se presentó una disertación sobre las consecuencias jurídicas de este

fenómeno social y se logró develar el impacto negativo de estas estrategias y reformas en la pérdida de estabilidad laboral y la pérdida de calidad en el empleo.

Adicional a lo anterior, para los *millennials*, la trayectoria laboral es importante, en cuanto a que los recorridos de aquellas vivencias de los individuos logran permear el desarrollo personal de los mismos y trazar su perfil profesional. La culminación de los vínculos laborales de los entrevistados ha ocurrido por decisiones tomadas por ellos, lo anterior, se relaciona con la capacidad de la razón práctica, la cual se refiere a la capacidad de “poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida” (Nussbaum, 2012, p.54).

De esta manera, estos jóvenes han construido, de acuerdo a sus experiencias, aprendizajes y formación, su desarrollo humano desde sus decisiones prácticas, lo cual demuestra claramente que la flexibilidad laboral no ha determinado la finalización de sus vinculaciones de trabajo no necesariamente formales.

Los participantes convocados, manifiestan, en el desarrollo de sus actividades laborales, haber experimentado el reconocimiento a través de situaciones en donde se resalta o se tiene en cuenta el papel desempeñado por cada uno, generando en ellos sensaciones de placer y felicidad, contribuyendo a su autorrealización.

Los entrevistados manifiestan no ser víctimas de exclusión o discriminación; pese a ello, algunos sí han identificado cómo otras personas se convierten en víctima de este tipo de comportamientos. Lo cual para algunos podría generar desconfianza y miedo al sentir que puedan verse afectados o menospreciados en situaciones similares.

En cuanto a la toma de decisiones, en la organización y la participación en ello, los *millennials* consideran que aportar ideas les genera satisfacción y reconocimiento, algunos

mencionan que no toman decisiones, aunque pueden participar de manera activa con el aporte de experiencias e iniciativas; sin embargo, hay quienes toman decisiones en sus equipos de trabajo sin tener alcance estratégico dentro de su contexto laboral. En general manifiestan que esto les genera placer y satisfacción, dado que sienten que están aportando al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Cabe resaltar que la formación y cualificación académica inciden de manera significativa en el desarrollo personal y profesional, les permite mayor reconocimiento, mejores oportunidades laborales y mayor contribución a la productividad de su sector. Para ellos resulta importante poder estar actualizados académicamente, pues, posibilita cambios y los convierte en atractivos para diversas compañías, así como iniciar proyectos de emprendimiento; en contraste, uno de los jóvenes menciona que no es relevante, “piensa que hay mucho académico y diferentes formas de academia y pocas opciones de emprendimiento” es de resaltar que este joven *millennial* tiene pregrado en Economía, especialización en Finanzas, maestría en Administración financiera y certificación de segundo idioma, dato que podría contradecirse con su discurso de la academia y la importancia que le atribuye a la misma.

Siendo así, la percepción que tienen los *millennials* frente al concepto de equidad y la existencia de dicho valor al interior de sus organizaciones o de sus dinámicas laborales, es que no existen ya que no se identifica en las bonificaciones, salarios entre otros y no corresponden a los méritos de cada individuo.

Los *millennials* se caracterizan por ser un grupo generacional que valora la diversidad cultural y ambiental, es así como una de sus actividades favoritas es realizar viajes que le permitan tener intercambios culturales. Lo anterior, se constata con el interés manifestado por los jóvenes al momento de preguntar acerca de la posible reacción ante una oferta de movilidad

laboral en el exterior con la organización, ninguno de ellos rechazó de manera radical la propuesta.

Por otro lado, el afrontamiento de los *millennials* al mundo del trabajo, se centra en la posibilidad de ejercer la profesión desde la autonomía, la participación, el compañerismo, constante cualificación profesional y laboral gracias a la trayectoria laboral, el desarrollo profesional, cargos de alto nivel y los resultados laborales más que el cumplimiento de horarios en lugares específicos que permitan para ellos mayor reconocimiento y/o estatus en el contexto en el cual se desenvuelven.

Así, el arquetipo de trabajo para los *millennials* se relaciona con la flexibilización laboral propia de su contexto histórico, con los pros y los contras que implica esta condición en el mundo del trabajo; las ventajas son tomadas por ellos, ya que tienen la noción de encontrar en este momento histórico el equilibrio entre lo personal y lo laboral, así como la articulación de ambas esferas y su interdependencia.

Otro de los puntos que deben ser fortalecidos al interior de las organizaciones es el desarrollo del talento humano, en cuanto a que, mediante estos procesos, los *millennials* logran cualificarse a nivel laboral; con antelación se mencionaba cómo esta cualificación es uno de los elementos mencionados por este grupo generacional al momento de tener un trabajo ideal.

Los *millennials* entrevistados refieren diversas formas de afrontar ciertas situaciones desbordantes, es posible reconocer que utilizan estilos centrados en el problema, pues intentan buscar las causas y las posibles soluciones del acontecimiento problemático; también, emplean estrategias centradas en las emociones cuando tienen comportamientos evasivos e impulsivos.

Por lo tanto, el apoyo social para los *millennials*, por parte de sus compañeros de trabajo, no se evidencia como un recurso que permita afrontar problemas de diversa índole y en caso de

recurrirse a ellos sería solo si estas personas pudiesen contribuir desde lo laboral en la solución del mismo. En la vida cotidiana de los *millennials* el estrés está presente, el manejo a este tipo de situaciones se da de diferentes maneras, como buscar dispersarse en otras actividades, reflexionar sobre las posibles soluciones de la situación, partiendo desde una “actitud positiva”. Los recursos utilizados para dar solución a los problemas giran en torno a las creencias en sí mismo.

Los participantes convocados coinciden en la importancia del recurso de la salud; no obstante, no todos realizan actividades que permitan cuidar de ella. En el caso del factor económico como recurso material, los *millennials* tienen posturas divididas al respecto, para unos es un recurso fundamental que permite solventar problemas y para otros tiene un papel secundario.

En consonancia con la información obtenida del instrumento, el afrontamiento de los *millennials* a situaciones problemáticas puede manifestarse de forma activa en quienes buscan cambiar la situación adversa o aminorar sus efectos; en contraposición, están aquellos que toman con calma las diversas situaciones y analizan cuál será el momento oportuno para actuar. Al enfrentarse a situaciones que se salen del control de los participantes, de manera unánime recurren al manejo de sus emociones para lograr modificar los estados emocionales gracias a la reinterpretación positiva.

Siendo así, la prevención y predicción de las situaciones problemáticas no se da en todos los participantes, quienes logran prever este tipo de acontecimientos manifiestan cómo la planeación es un elemento fundamental a la hora de anticiparse gracias a la posibilidad de establecer de manera previa los escenarios posibles. La comunicación también es mencionada como una de las herramientas utilizadas en este tipo de circunstancias.

Los *millennials* tienen posturas divididas al momento de enfrentar situaciones estresantes y recurrir a estrategias como el apoyo en la religión, algunos piensan que no existe relación entre la religión y la posibilidad de afrontar un problema, pese a ser creyentes de alguna congregación religiosa; por su parte, hay quienes toman esta estrategia de apoyo emocional para conseguir una reinterpretación positiva de su realidad, es así como su recurso de solución termina siendo la creencia religiosa.

Por lo pronto, puede argüirse que el manejo de emociones y sentimientos por parte de los *millennials* los lleva la implementación de estrategias de concentración, desahogo y liberación conductual, es importante resaltar que algunos no identifican sus estrategias de afrontamiento al respecto.

Análisis y discusión

La globalización ha traído consigo transformaciones al mundo del trabajo demandando a las organizaciones su adaptación e implementación de nuevas dinámicas laborales que den respuesta a las necesidades actuales correspondientes al momento socio-histórico, posicionando al ser humano como el recurso más valioso y con mayor posibilidad de generar ventaja competitiva sostenible, reconociendo que la generación Y, y las generaciones posteriores a ella, serán la fuerza laboral del futuro, lo cual implica comprender todo lo relacionado con estos jóvenes para dar respuesta a futuras demandas.

Por ello, la realización de la presente investigación permitió identificar el proceso de afrontamiento de seis jóvenes *millennials* del Valle del Cauca, a través de un estudio cualitativo en el cual se emplearon las narrativas de los participantes como insumo principal para la obtención de la información, el análisis de la misma y la comprensión de la capacidad de afrontamiento de los *millennials* al mundo del trabajo.

A partir de la revisión teórica, se diseñó una entrevista semiestructurada para recolectar la información necesaria para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, la cual se encuentra dividida en cuatro categorías: Trabajo (flexibilización, trayectoria y reconocimiento), capacidades (emociones, razón práctica, afiliación), *millennials* y afrontamiento (recursos, estilos y estrategias) compuesta por 42 preguntas que incitaban a los participantes a narrar sus propias experiencias en el mundo del trabajo.

Dicho instrumento fue evaluado y validado por dos pares académicos. Una vez realizados los ajustes sugeridos por los expertos consultados se realizó la prueba piloto con la primera participante la cual permitió darle viabilidad al mismo y preparar la aplicación a los demás convocados.

De manera que, se aplicó el instrumento a seis jóvenes *millennials* del Valle del Cauca, los cuales debieron ajustarse a mínimo cinco de los criterios de inclusión establecidos previamente en el proceso y expuestos *ut supra*, su participación fue completamente voluntaria y se garantizó mantener la confidencialidad y el anonimato de los datos, explicando que los intereses de la información recolectada eran con fines académicos.

Durante el proceso los participantes se mostraron muy interesados en el tema de la investigación y aunque las fechas de recolección de la información fueron complejas, ya que estaban en el marco de las celebraciones decembrinas, todos dispusieron del tiempo necesario para su participación.

Como se ha mencionado, las características generacionales se encuentran relacionadas con personas nacidas entre 1982 y 1996, y otras nombradas previamente en el marco teórico del documento; es de resaltar que, en la presente investigación los participantes se extienden a las edades mínimas y máximas del rango mencionado, es decir, el menor de ellos tiene actualmente

24 años y el mayor 36 años de edad, lo cual facilita la comprensión de cómo estos jóvenes representaron a través de sus narrativas su experiencia laboral en diferentes momentos socio históricos en la misma generación.

Los *millennials* emplean diversos recursos para afrontar el mundo del trabajo y las dinámicas laborales actuales implícitas en los diferentes tipos de vinculación al mismo, es así como, a través del presente estudio se logra identificar que no solo pueden afrontar situaciones extremas, también, aportan de manera significativa al proceso de continuo cambio y transformación de ellos mismos y de las organizaciones a las cuales pertenecen.

En consonancia con los objetivos de la investigación, a continuación se identifican y describen los estilos y estrategias de afrontamiento de los jóvenes participantes en el proceso: Se evidencia que tienen afrontamiento centrado en el problema tanto activo como demorado; los *millennials* a través de sus narrativas expresan que en el momento de tener situaciones estresantes en el mundo laboral intentan identificar la causa del problema y las diferentes posibilidades para resolverlo de manera asertiva generando respuestas tanto inmediatas como planificadas.

En coherencia con lo propuesto por Lazarus y Folkman (1986, pp. 133 -134), este tipo de afrontamiento descrito en el párrafo anterior, tiene como función la resolución de problemas y en su fase activa la función se refiere a todas las acciones que se emprenden para tratar de cambiar las situaciones o aminorar los efectos, y el demorado, es considerada como una respuesta dirigida para actuar de forma no prematura.

También, fue identificado el estilo de afrontamiento centrado en la emoción el cual tiene como función, según los teóricos, la regulación emocional y fue caracterizado principalmente por conductas evasivas y reacciones impulsivas, empleando como recurso principal las creencias en

sí mismo, el apoyo social, la reevaluación y reestructuración cognitiva. Las estrategias empleadas por estos jóvenes están relacionadas con el apoyo en la religión, la reinterpretación positiva, la concentración, desahogo en las emociones y la liberación cognitiva.

Los *millennials* entrevistados manifiestan diversos tipos de vinculación laboral y relaciones contractuales, algunos se encuentran empleados a través de contratos directos por las organizaciones a término indefinido y a término fijo, y otros, se autodefinen como emprendedores, lo cual ha representado para el estudio gran interés pues según su discurso el hecho de tener, por ejemplo, un contrato a término fijo genera en el joven cierta tranquilidad dado que no está amarrado a la organización por mucho tiempo y esto le facilita tomar decisiones de retirarse o cambiar de actividad en cualquier momento.

Lo anterior, en coherencia con lo propuesto por Gómez (2013) quien menciona que existe un aumento de modalidades de contratación laboral, lo cual repercute en las condiciones de vida de los sujetos y los efectos que ello trae consigo, tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

Para los entrevistados, la prioridad en el momento de elegir una actividad laboral, se encuentra relacionada con el tiempo, lo cual se presenta de manera transversal para todos los entrevistados, dado su interés por establecer un “equilibrio entre vida-trabajo” que coincide con lo propuesto por González (2011) cuando menciona que una de las características principales de esta generación es que su prioridad no se encuentra centrada en el trabajo sino en tener tiempo para hacer cosas que les genera placer.

En consonancia con lo anterior, es pertinente mencionar que las dos participantes de género femenino enfatizan en la importancia de poder establecer el equilibrio entre lo laboral y lo familiar, por su parte, los jóvenes que se encuentran entre los 24 y 30 años enfatizan en la

necesidad de ser autónomos con la administración de su tiempo y los que se encuentran en el rango de edades entre 31 y 36 años establecen su prioridad a partir del estatus que su actividad laboral pueda representar, esto es relacionado de manera directa con lo que para ellos es la calidad de vida laboral.

La consideración de los jóvenes entrevistados respecto a la tecnología, es que es importante, pues reconocen en ella la oportunidad de evolucionar, de contactarse con el mundo, de establecer relaciones sociales con personas en diferentes lugares y les genera versatilidad para su desempeño laboral, sin embargo, manifiestan que no es lo más importante para ellos, pues reconocen en lo humano la posibilidad de interactuar, generar ideas y construir diferentes realidades, evidenciando su capacidad de afiliación, la cual está relacionada, según Nussbaum (2012), con la capacidad de demostrar interés por otros seres humanos y poder establecer relaciones asertivas para la convivencia con y para otros.

Durante la narrativa, algunos de los jóvenes mencionan que en sus relaciones de trabajo no establecen vínculos personales, no generan apegos y/o conexiones afectivas fuertes con otras personas de dicho contexto, lo cual facilita para ellos tomar decisiones de cambio, sin generar afectación emocional; sin embargo, manifiestan que tienen facilidad de comprender sucesos que puedan afectar a sus compañeros de trabajo y lo relaciona con situaciones desbordantes de sus propias vidas, esto podría ser explicado a través de la capacidad de afiliación expuesta por Nussbaum,(2012) ya que muestran preocupación y son capaces de imaginar la situación de otros seres humanos.

Las experiencias laborales negativas o no reconocidas en estos jóvenes, tanto desde su propia vivencia, como de experiencias conocidas en otras personas, han generado en ellos sentimiento de frustración y no reconocimiento, esto explica de acuerdo a lo expuesto por

Chirinos (2009) que tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el fracaso, si bien reconocen que el estrés es parte de su cotidianidad laboral, la capacidad que tienen para afrontar estas situaciones, en su mayoría, está direccionada a comportamientos instintivos y evasivos que desencadenan enfermedades tales como: colon irritable, depresión, cansancio físico y mental, entre otros.

Por ello, el trabajo representa no solo la posibilidad de satisfacer necesidades y sostener una calidad de vida, también, significa poder contribuir al desarrollo profesional y personal, lo relacionan como una actividad que dignifica su actuar y les permite aportar en la vida de otros, a través, por ejemplo, de defender sus derechos, o de dar lo mejor de sí.

Lo anterior, relacionado con la noción de trabajo, labor y acción propuesta por Hannah Arendt (2005) lo cual hace referencia a la consecución material de las cosas, la satisfacción de necesidades vitales y las interacciones sociales, que permiten legitimar al hombre como un ser político.

Seguidamente, los cambios representan la oportunidad de tener autonomía y capacidad de decisión en la planificación de su vida laboral y personal, reconocen que la flexibilización laboral ha traído la pérdida de la calidad y estabilidad del empleo y que existen leyes que van en detrimento de la clase trabajadora generando modalidades contractuales atípicas, despidos y desregulación laboral, esto relacionado con planteado por Gómez (2013) quien propone que “la flexibilización se identifica con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias y su objetivo está centrado en quitar la rigidez laboral, con el fin de permitir que el trabajo se acomode al sistema productivo” (p.104); sin embargo, también representa la oportunidad para armonizar todas las dimensiones de su vida y ser autónomos en la administración de su tiempo y prioridades.

Por su parte, la trayectoria laboral es producto de la flexibilización laboral y representa gran importancia para los seis *millennials* entrevistados, ya que la perciben como la posibilidad de desarrollo profesional y personal, lo cual es coherente con lo propuesto por Orejuela (2009, p. 25) cuando menciona que “la trayectoria laboral está asociada a la noción de carrera, que en el mundo de las organizaciones implica la idea de avance o éxito”, para estos jóvenes la posibilidad de estar sujetos a cambios continuos se traduce en el desarrollo de nuevas capacidades que les lleve al mejoramiento continuo y al cumplimiento de sus expectativas de vida.

El desarrollo profesional y personal genera en los *millennials* reconocimiento, estatus, seguridad, incremento en las capacidades cognitivas, cualificación académica, lo cual les hace ser más atractivos para otras compañías. La decisión de los jóvenes de dar por terminada las vinculaciones laborales existentes, se da por la necesidad de desarrollar nuevas capacidades y construir a través de su trayectoria laboral mejores competencias que les cualifique en un mundo del trabajo globalizado, en relación con la capacidad de razón práctica expuesta por Martha Nussbaum (1993, p. 265) que la postula como “un componente fundamental de sujeto político dado que construye su desarrollo humano desde las decisiones prácticas para la consolidación de una manera de estar y ser en el mundo”.

El reconocimiento se configura como una categoría fundamental para el desarrollo de este estudio, pues los jóvenes entrevistados manifiestan durante toda la entrevista y a través de sus propias narrativas estar muy interesados en su estatus y reconocimiento profesional, por lo cual trabajan desde lo personal, lo académico y lo laboral, resaltando que para ellos es más importante lo anterior, que incluso la remuneración económica, es muy relevante en ellos ser tenidos en cuenta y permitirles participación en la toma de decisiones en el contexto laboral.

De allí que, el no sentir reconocimiento por parte de sus empleadores, compañeros de trabajo, clientes y demás, genera en los *millennials* sentimientos de frustración que los puede llevar a tomar decisiones radicales, que involucren la permanencia en la actividad laboral desempeñada.

En cuanto al factor económico, éste tiene importancia en su desarrollo profesional y personal, sin embargo, no es priorizado, dado que de manera transversal no están dispuestos a negociar dinero por tiempo, por lo que el contrato psicológico y el reconocimiento que el trabajo le pueda brindar al joven representa la posibilidad de generar compromiso en ellos.

De acuerdo al análisis realizado y a partir de los resultados obtenidos, se logra comprender que el afrontamiento de los *millennials* al mundo del trabajo se encuentra relacionado con sus propias experiencias de vida, y tal como lo propone Lazarus y Folkman, se relaciona con los esfuerzos cognitivo y conductuales que se desarrollan para manejar demandas interna o externas que se encuentran fuera de su control, si bien los *millennials* entrevistados tienen estilos de afrontamiento, tanto centrados en el problema como centrados en las emociones, no reconocen sus recursos, lo cual limita su capacidad de afrontar situaciones desbordantes.

La evaluación que realizan los *millennials* de la situación desbordante determina el modo de afrontamiento que asuman al respecto, cabe destacar que en estos jóvenes se presenta una tendencia a emplear estilos centrados en la emoción, los cuales podrían ayudar a superar el acontecimiento problemático, pero no generar una resolución efectiva del problema, pues esto no permite un cambio en los pensamientos y actos en la interacciones de los sujetos y por el contrario contribuye a conductas repetitivas, tales como “desconectarse, alejarse, quedarse callado entre otras”, las cuales terminan en emociones negativas tales como frustración.

No se puede desconocer que los *millennials* entrevistados, manifestaron, a través de sus narrativas, estilos de afrontamiento centrados en la resolución del problema, tanto activo como demorado, pues intentan identificar la causa de la situación problemática y buscar las posibles soluciones, además de reconocer que hay cosas que no pueden controlar; sin embargo, es necesario desarrollar mucho más esta capacidad en los jóvenes dado que, a partir de ello, se logran obtener conductas de acoplamiento con los intereses de las organizaciones o de las dinámicas laborales en las que estén inmersos, que permitan no solo mayor productividad, sino también, mayor compromiso con los intereses del contexto laboral.

De acuerdo con lo anterior, los recursos de afrontamiento más empleados por estos jóvenes se encuentran relacionados con las creencias en sí mismos, lo cual es general para todos los entrevistados, pues manifiestan que emplean mecanismos de auto-convencimiento que de cierta manera les impulsa a resolver las situaciones y reestructurar sus creencias o pensamientos, otro recurso común es la salud, la cual representa importancia para todos pero no todos identifican prioridad en la misma, resaltando que los dos *millennials* más jóvenes se preocupan por mantener cuidado de su salud física y la priorizan por encima de sus deberes laborales contrario al resto de los entrevistados.

Respecto a la capacidad de autocontrol, y para concluir este apartado, los jóvenes entrevistados no reconocen los recursos internos y externos que les permite dominar una situación estresante, en sus narrativas se evidencia que sí logran auto-controlarse, sin embargo, no reconocen cuál es el mecanismo funcional para lograr dicho objetivo, lo cual podría incidir en que el afrontamiento no sea del todo efectivo.

Capítulo 9

Conclusiones

El trabajo visto como un fenómeno sociológico y determinado por diversas variables históricas, culturales y sociales influye en el actuar de los *millennials* en las diferentes interacciones del contexto laboral donde la globalización ha permeado las dinámicas laborales y la flexibilización laboral se configura como un nuevo paradigma que permite la adaptación a las cambiantes necesidades del mercado, propiciando nuevos tipos de vinculación laboral, diferentes formas de interacción y mayores niveles de productividad para las organizaciones, así como la pérdida de estabilidad y calidad del empleo.

Lo anterior, para algunas personas podría estar relacionado con la precarización del trabajo; sin embargo, para los *millennials* entrevistados representa la posibilidad para mejorar su calidad de vida laboral, tener mayor libertad, autonomía y administración del tiempo que da lugar al establecimiento del anhelado equilibrio vida-trabajo y a su desarrollo personal y profesional el cual es fortalecido a través de la trayectoria laboral, por lo cual, la flexibilización laboral no determina para estos jóvenes la terminación de sus relaciones laborales, por el contrario, posibilita la toma de decisiones en pro de su proyecto de vida.

Siendo así, el reconocimiento se configura como una categoría fundamental, pues es transversal a todas las respuestas proporcionadas por los participantes entrevistados, con lo cual se logra comprender, a través de sus narrativas, que es significativo para ellos ser reconocidos como sujetos libres y autónomos dentro de su contexto, resaltando que atribuyen mayor importancia a esto, que incluso al factor económico.

En consonancia con ello, se hace imperante un mundo del trabajo flexible que propicie espacios de participación donde los jóvenes sean escuchados y sus ideas puedan agregar valor a

la organización, donde se puedan establecer contratos psicológicos que generen vínculos de confianza y les permita desarrollar compromiso, en los que las organizaciones comprendan sus necesidades y sean implementadas nuevas prácticas en pro del cumplimiento de la expectativa del *millennial* y de generaciones posteriores; con lo anterior, se podría garantizar altos niveles de motivación en los trabajadores, y por lo tanto, mayor y mejor productividad para el cumplimiento de los objetivos de las compañías.

El proceso de afrontamiento de los jóvenes Y es fundamental para su desarrollo tanto profesional como personal, pues están expuestos continuamente a diversas situaciones que pueden percibir y valorar como amenazantes, si bien tienen estilos y estrategias de afrontamiento que les permite superar acontecimientos desbordantes, no reconocen en totalidad los recursos tanto internos como externos que les facilitan el afrontamiento; la capacidad de razón práctica y afiliación influyen de manera directa en dicho proceso, y por lo tanto, es la forma que tienen estos jóvenes de asumir la realidad.

No obstante, la capacidad de emociones se encuentra limitada y/o poco desarrollada, pues no se evidencia el establecimiento de vínculos personales que generan apego y afecto en el contexto laboral, por lo anterior, las organizaciones se encuentran desafiadas a contribuir al desarrollo de las capacidades de los sujetos, y por lo tanto, al mejoramiento del proceso de afrontamiento de los *millennials* al mundo del trabajo, por su parte, los jóvenes deberán trabajar en las creencias sobre sí mismos buscando establecer procesos de reestructuración cognitiva que les permita percibir la realidad de forma objetiva y emplear las estrategias, estilos y recursos adecuados para afrontar de manera adaptativa una situación específica.

La narrativa como método de investigación permitió que los *millennials* expresaran de manera amplia sus percepciones y creencias en el mundo del trabajo, así como manifestar sus

emociones respecto a sus experiencias laborales, dando lugar a la comprensión de sus procesos de afrontamiento y denotando la importancia que tiene realizar estudios desde la individualidad del sujeto y sus interacciones sociales que permitan entender las necesidades de las personas inmersas en el contexto laboral, de esta forma, establecer rutas de acción encaminadas a comprender lo humano e identificar que el factor motivador se encuentra en la intencionalidad de cada persona y en la interpretación que cada quien haga de la realidad.

Finalmente, con la investigación se identifica que la calidad de vida laboral surge como un aspecto fundamental para estos jóvenes *millennials*, por lo cual, se hace pertinente desarrollar nuevos estudios que se interesen por conocer con mayor profundidad la percepción que éstos tienen de la misma, y cómo interfieren en las diferentes dinámicas laborales de los sujetos en la actualidad y en futuro cercano.

Referencias

- Añez, C. (2016). Flexibilidad Laboral: ¿Fin del trabajo permanente? *Telos*, 18(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>
- Arendt, Hannah. (2005). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Arias, A. & Alvarado, S. (2015). Investigación narrativa: apuesta metodológica para la construcción social de conocimientos científicos. *CES Psicología*, 8(2), 171-181.
- Arrese, H. (2010). Alteridad y reconocimiento en la teoría de Axel Honneth. *Actio*, 12. Recuperado de <http://actio.fhuce.edu.uy/images/Textos/12/Arrese12.pdf>
- Calderón G., Álvarez C. & Naranjo J. (2006). Gestión humana en las organizaciones. Un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas en investigación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral*, 2(4), 133-153.
- Contreras, O. (2000). Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: Algunas observaciones críticas. *Estudios Sociológicos*, 8(3), 727-735.
- Coriat, B. (2000). *Pensar al revés, trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- De la Garza, E. (2005). Hacia un concepto ampliado de trabajo. *Clacso virtual*. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/07.pdf>
- Deleuze, G. & Guattari, F. (2011). Micro política y segmentaridad (Extracto). Recuperado de <http://truenasmoroi.blogspot.com/2011/06/micropolitica-y-segmentaridad-extracto.html>
- Di-Collredo, Aparicio, C., & Moreno, J. (2007). Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento. *Redalyc.org*, 1(2) 125-156.
- Fierro, A. (1997). Estrés, afrontamiento y adaptación. En Valencia (Ed.) (pp. 119-133). *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.
- Galeano, M. E. (2003). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad Eafit.
- García, M. Forero, C. (2015). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología* (1), 79-90.

- Gómez, M. (2013). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.
- González Barrón, R., Montoya Castilla, I., Casullo, M. M., & Bernabéu Verdú, J. (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*, 14(2), 363-368.
- González, R. (2011). La incorporación de la generación Y al mercado laboral. El caso de una entidad financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review*. Recuperado de http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf
- Gonzales, D., Gallo, O., García, G.& Román, J. (2017). Los millennials en Colombia, Una aproximación a su perfil y caracterización organizacional. *Universidad Eafit*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323355312_Los_Millennials_en_Colombia_Una_aproximacion_a_su_perfil_y_caracterizacion_organizacional
- Gough, I. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 100, 177-202.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Held, D., McGrew, A. & Perratón, J. (2001). Global transformations: Politics, economics and culture. *Politics and the Edge*, (2), 14-28.
- Hernández R., Fernández, C., & Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Ibarra, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Jiménez, C. (2017). Generación Y: Estrategias de retención de talento en el sector financiero en la ciudad de Medellín. *Universidad Eafit*. Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11818/JimenezRueda_CarlosAntonio_2017.pdf?sequence=2
- Kustrín, S. S. (2007). Juventud, teoría e historia: la formación de un sujeto social y de un objeto de análisis. *Historia actual on-line*. Recuperado de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2479343.pdf
- Kustrín, S. S., & Lucci, M. (2018). Historia de los jóvenes de América Latina. *Revista digital de la escuela de historia*, 10(22), 3-15.
- Lambert, C. (2006). Teología y vida. *La idea de fenomenología: Edmund Husserl*, 47(4), 517- 529.

- Lazarus, Richard S. & Folkman, Susan. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y Gestión*. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf
- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Silogismo*, 8, 1-33.
- Molina, G. (2016). *La generación sin jefes: Millennials que deciden renunciar al trabajo convencional para ser independientes* (máster, Universidad de Buenos Aires, Argentina). Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1083_MolinaBlandonGI.pdf
- Moreno, F. Godoy, E. (2012). El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena-International Journal Of Good Conscience*. Recuperado de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/\[PD\]%20Documentos%20-%20El%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangible.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Personal/[PD]%20Documentos%20-%20El%20Talento%20humano%20Un%20capital%20intangible.pdf)
- Nussbaum, M. C. (2012). *Crear capacidades. Propuestas para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Nussbaum, M. C. (2000). Woman and Human Development. The Capabilities Approach. *Cambridge University Press*, pp. 61-104
- Nussbaum, M. (1993). *Non-Relative Virtues: An Aristotelian Approach. The quality of life*. Recuperado de: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/WP32.pdf>
- Nussbaum, M. y Sen, A. The Quality of Life. *Oxford University Press & The United Nations University*, pp. 242-269.
- Nussbaum, M. C. (1987). Nature, Function, and Capability: Aristotle on Political, Distribution, *Wider Working Paper* 31.
- Nussbaum, MC. (2003). Capabilities as Fundamental Entitlements: Sen and Social Justice. *Feminist Economics*, 9(2-3), 33- 59.
- Nussbaum, M. (2002) *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.
- Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia. Consideraciones sobre la exclusión*. Barcelona: Paidós.
- Nussbaum, M. C. (2010). Not for profit. Why democracy needs the humanities. *Princeton University Press*. Madrid: Katz Editores.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral. Mercado y trayectorias laborales de profesionales de empresas multinacionales*. Cali: Editorial Bonaventuriana.

- Orejuela, J. & Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 125-144.
- Ortega, A., & Salanova, M. (2016). Evolución de los modelos sobre el afrontamiento del estrés: hacia el coping positivo. *Agora Saúde*, 3(30), 285-293.
- Porta, L., & Flores, G. (2017). Investigación narrativa en educación: la expansión del valor biográfico. *Revista del IICE*, (41), 35-46.
- Ramírez, F. & Zwerg A. (2012). *Metodología de la investigación: Más que una receta*. Medellín: Universidad Eafit.
- Riveros, F., Arenas, F., Vernaza, J. & Gómez, A. (2016). Caracterización y análisis de los estilos de afrontamiento en mujeres trabajadoras colombianas. *Informes psicológicos*, 17(1), 107-120.
- Salas, R. (2012). Intersubjetividad, otredad y reconocimiento. Diálogos fenomenológicos para pensar la cuestión del otro en la filosofía intercultural. *Cuadernos de la facultad de humanidades y ciencias sociales*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/185/18531549006.pdf>
- Salas, R. (2016). Teorías contemporáneas del reconocimiento. Una lectura crítica de A. Honneth, Ch. Taylor y P. Ricoeur. *Atenea 514*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-04622016000200079
- Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3). 390-395.
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa. Programa de especialización en teorías, métodos y técnicas de Investigación social* Bogotá: Icfes, Módulos de Investigación social.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. Bogotá: Arfo.
- Sen, A. (1984). *Resources, Values and Development*. Oxford: Basil Blackwell.
- Sen, A. (1993). Capability and Well-being. M. Nussbaum y A. Sen (eds.) *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- Sen, A. (1992) *Inequality Reexamined*. Madrid: Alianza.
- Taguena, J. A. (2016). La identidad de los jóvenes en los tiempos de la globalización. *Revista mexicana de sociología*, 78(4), 633-654.
- Taguena J. A. (2009). El concepto de juventud. *Revista mexicana de sociología*, 71(1), 159-190.
- Vázquez, S. (2015). Abrirse al pensamiento, abrirse al otro: Una reflexión sobre el respeto y la alteridad en Wilfred R Bion y Emmanuel Lévinas. *Desafíos*. 21(2), 187-217.

Anexo 1

Entrevista semiestructurada

Afrontamiento de los *Millennials* en el mundo del trabajo

Propósito

El objetivo de este cuestionario es identificar, describir y analizar la capacidad de afrontamiento de los *millennials* en el mundo del trabajo.

Confidencialidad

La información proporcionada a partir de este cuestionario será tratada en su totalidad en términos académicos, garantizando el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información.

Datos generales

Marca con una x la respuesta correcta a las siguientes preguntas:

1. Sexo: Hombre Mujer
2. Edad: _____
3. Estudios que ha realizado
 Técnico o tecnológico: _____
 Pregrado: _____
 Especialización: _____
 Maestría: _____
 Doctorado: _____
 Post Doctorado: _____
 Otros: _____
4. ¿En los últimos tres años, cuál ha sido su actividad laboral?
5. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral con la que cuenta actualmente?
6. ¿En el momento de elegir una actividad laboral, cuál es su prioridad?
7. En su actividad laboral ¿Qué importancia tienen las herramientas tecnológicas??

Capacidades humanas

Emociones

8. ¿Qué tipo de vínculos tiene con las personas que conforman sus grupos de trabajo?
9. ¿Puede contar alguna experiencia laboral de falta de compañerismo, reconocimiento y valoración en el trabajo? (Cómo te hace sentir).
10. ¿Puede explicar una situación particular en que la realización de su trabajo le haya generado estrés y cómo la abordó en ese momento?

Razón práctica

11. ¿Para usted qué es calidad de vida laboral?
12. Cuéntenos, ¿cómo articula su proyecto personal con su vida laboral?

Afiliación

13. ¿Qué personas del trabajo tiene en su *WhatsApp* y cuántas de ellas son consideradas sus amigos?
14. ¿Cuándo alguien de su trabajo atraviesa una mala situación, tienes facilidad para comprenderlo?
15. Si tiene un problema familiar ¿llamaría a alguien de su trabajo para pedirle ayuda?

Trabajo

16. ¿Por qué y para qué trabaja usted?
17. ¿Qué representa el trabajo en la organización para usted?
18. ¿De qué modo su trabajo influye en su desarrollo personal?
19. ¿Para usted qué ventajas y desventajas tiene la flexibilidad laboral?
20. Cuéntenos experiencias donde haya experimentado placer en su vida laboral.

Trayectoria

21. ¿En qué sentido su trayectoria laboral está influyendo en su desarrollo personal y le permite avanzar en su vida profesional? (experiencia, adquisitivo, cumplimiento de metas)
22. ¿Cuáles han sido las principales razones por las cuales han terminado sus últimos vínculos laborales?

Reconocimiento

23. Cuéntenos experiencias donde se haya sentido reconocido en su vida laboral.
24. ¿Ha presenciado situaciones en la cuales se haya sentido discriminado o se ha enterado de que le haya sucedido a otra persona?
25. ¿De qué manera usted participa en la toma de decisiones dentro de la organización?
¿Cómo se siente al respecto?
26. ¿De qué manera cualificarse académicamente y laboralmente permite mayor reconocimiento por parte de la organización hacia usted?
27. ¿Ha sentido usted que hay equidad a la hora de dar bonificaciones, reconocimientos, salarios, permisos en su organización?

Millennials

28. ¿Cómo reaccionaría si la empresa en la cual trabaja, le propone trabajar en otro país?
29. ¿Qué importancia le da usted a su formación académica para la vida y para el trabajo?
30. ¿Cuál sería el tipo de trabajo ideal para usted?
31. ¿Hay alguien que se ocupa de gestionar las personas y desarrollar el talento, en la empresa donde usted trabaja?

Afrontamiento

Recursos

32. ¿Cómo maneja usted las situaciones estresantes a las que se enfrenta en su vida cotidiana?
33. ¿De qué modo le ayudan o no sus pensamientos o creencias a la hora de afrontar situaciones estresantes?
34. Puede contarnos un problema del pasado en el cual alguna persona del trabajo le haya ayudado.
35. ¿Qué tan importante es para usted cuidar su salud?
36. ¿Qué valor le da usted al factor económico en su vida cotidiana?

Estilos y estrategias

37. ¿Cómo maneja las situaciones que suponen una amenaza para usted?
38. ¿Cómo actúa usted ante una situación desbordante que se encuentra fuera de su control?

- 39.** ¿Cómo predice, previene y actúa usted en situaciones problemáticas en su entorno laboral?
- 40.** A la hora de gestionar sus emociones en situaciones extremas, además de reacciones instintivas ¿maneja usted algún tipo de recurso de autocontrol?
- 41.** ¿Considera que su parte espiritual puede servir de apoyo para afrontar situaciones estresantes?
- 42.** ¿Cómo expresa y gestiona sus emociones y sentimientos frente a situaciones estresantes?

Anexo 2

Entrevistas

Participante 1

Afrontamiento Millennials.

Investigadora: Bueno, buenas noches participante, primero darte las gracias, pues por permitirnos este espacio tan importante para nosotras; eeh... como ya lo mencionamos en el consentimiento informado pues eee digamos que esta entrevista que vamos a hacer la noche de hoy eeh va a hacer con fines netamente académicos, por supuesto, vamos a garantizar la confidencialidad y el anonimato de toda la información y los participantes que tengamos durante el proceso investigativo. Eeh, el objetivo pues, es que podamos, o que tú más bien, puedas como ayudarnos un poco a responder algunas preguntas que vamos a hacer con respecto a tu experiencia laboral como *millennial* pues que te consideras en este momento.

Entonces pues, mi nombre es Lissa Fernández, soy psicóloga, mi compañera, Claudia Lorena Marín, que también es psicóloga y en este momento estamos, pues adelantando estudios de Maestría en Gerencia de talento humano en la Universidad de Manizales. Entonces, eeh vamos a empezar (silencio, 11 segundos). Bueno, entonces eeh..., en los últimos tres años ¿Cuál ha sido su actividad laboral?

Participante 1: Bueno, en los últimos tres años, me... he desempeñado primero eeh empecé como capacitadora nacional en Coomeva, eeh luego pasé a hacer analista nacional de gestión humana y hace un año estoy trabajando en otra de las empresas del grupo Coomeva y estoy trabajando también en el área de gestión humana como analista nacional, de gestión humana.

Investigadora: Quiere decir que en el tiempo que lleva laborando allí, ¿ha tenido ya dos tipos de vinculación laboral con la empresa?

Participante 1: Sí, resaltando que yo empecé a trabajar en el grupo Coomeva bajo un contrato eeh temporal que me renovaban cada, cada año y después de dos años, eeh ya pasé a ser vinculada directamente por la empresa.

Investigadora: O sea que en este momento su vinculación laboral es a término...

Participante 1: Indefinido.

Investigadora: (silencio dos segundos) Eeh en el momento de elegir una actividad laboral ¿cuál es su prioridad?

Participante 1: (silencio un segundo) Mmm, busco algo que me permita poder tener un equilibrio entre mi vida personal y mi vida laboral, si ese, si esa oferta laboral, por ejemplo, que tenga, implica que yo tenga que trabajar mas horas de las que estoy dispuesta no, eeh si tengo que trabajar un sábado no lo hago, así mi salario sea mayor al que tengo en este momento.

Investigadora: En su actividad laboral eeh ¿Qué importancia tiene las herramientas tecnológicas?

Participante 1: (silencio dos segundos) Pues son muy importantes, primero porque en la organización en la que estoy trabajando actualmente es una base para poder de, para poder movilizar los datos y la información que manejo en el rol, en el rol que estoy desempeñando actualmente, eeh... considero que de todas maneras si no las tuviera las podría, podría desempeñar mi cargo de otra manera, no es algo de lo que yo en este momento dependa.

Investigadora: No considera que sea, digamos, fundamental en este momento

Participante 1: En este momento no.

Investigadora: Bueno participante 1, la segunda categoría que vamos a manejar son capacidades humanas, y te vamos a pedir que aquí como que seas eh muy espontánea y natural al contestar, (silencio un segundo). La primera pregunta es ¿qué tipo de vínculos tienes con las personas que conforman tu grupo de trabajo?

Participante 1: (silencio tres segundos) Los considero, primero, a mi equipo lo considero compañeros, no, busco no generar un vínculo más allá de lo laboral, busco no trascender en la parte personal, eeh... (silencio un segundo) mmm... no me abro muchos con mis compañeros eh... procuro que mis conversaciones eeh se rijan eeh solamente por, por lo laboral, eeh... si hay actividades extra laborales participo, pero manteniéndome muy al margen.

Investigadora: Y ¿te has preguntado por qué? O podrías de pronto contarnos un poco más ¿Por qué has decidido como asumir eeh... ese rol o asumirlo de esa manera?

Participante 1: Porque para mí son dos cosas diferentes, para mí es claro que mi vida laboral, que mi vida personal no se debe mezclar con mi vida laboral, no me gusta participar a mis compañeros de trabajo de cosas mmm... tan sensibles y tan íntimas como mi relación de pareja, mi relación de padres, con mis padres; no quiere decir que no toque esos temas eeh sin embargo, no es algo que haga parte del día a día en las interacciones con mis compañeros, lo hago porque sé que es algo que hay que, que hay que hacer, que hace parte del relacionamiento eh pero no, no busco mezclar ese tipo de cosas.

Investigadora: ¿Usted nos podría contar de pronto alguna experiencia desde lo laboral, en la que usted haya notado falta de compañerismo, de reconocimiento o de pronto de valoración por el trabajo, o que reconozcan ese trabajo?

Participante 1: (silencio un segundo). Eeh... donde estoy en este momento no, pero quizás donde estaba antes sí (silencio un segundo), con dos personas, con un compañero y con, y

con la jefe directa. Con la compañera que tenía considero que era alguien que, que quería brillar a costa de lo que fuera, entonces aprovechaba los resultados que yo tenía para poder mostrarlos como, como propios y para poder brillar. Y eeh... con la jefe que tenía en ese momento era una persona que no se preocupaba mucho por el personal, entonces eeh... en algún momento llegué a tener una situación eh familiar de la cual necesitaba tiempo, de la cual necesitaba no económicamente apoyo, pero sí emocionalmente, que la empresa me diera su apoyo, y que me brindara unos días para poder ausentarme y siento que no lo tuve.

Investigadora: Y... ¿Cuál era esa emoción? O ¿Cuál era?, digamos ¿cómo se sentía usted en ese, digamos en esa, en esa dinámica?

Participante 1: (silencio dos segundos) Pues me sentía no reconocida, sentía que en ese momento para la organización era parte del resultado, pero no reconocida como un ser humano que aportaba a la organización.

Investigadora: (silencio tres segundos) ¿Usted nos podría explicar, alguna situación particular en que la realización de su trabajo le haya generado estrés y además eeh... cómo abordó ese momento?

Participante 1: (silencio dos segundos) Pues creo que son muchos momentos... creo que termina siendo parte de la dinámica, de la dinámica diaria, el hecho de sentir estrés porque todo es para ya, porque todo, porque todo tiene que cumplir los estándares de calidad de la, de la organización, mmm... pues no podría en estos momentos mencionar una como tal porque considero que los últimos meses o el último año, mi vida laboral ha girado en torno a sentirme estresada constantemente por lo que tengo que hacer.

Investigadora: Y ¿cómo cree usted que afronta eso, al sentirse estresada constantemente?

Participante 1: (silencio cuatro segundos) (suspiro) Pues tengo una forma que quizás puede que no sea la, la adecuada...mmm... (silencio tres segundos) no lo cruzo si, si siento que estoy sobrecargada no lo converso directamente con mi jefe, no, no me hago sentir, o no manifiesto estar en desacuerdo o decir cuál puede ser mi alcance, simplemente lo asumo y sé que eso físicamente o emocionalmente me va a representar algo.

Investigadora: ¿Pero hasta el momento qué te ha representado? O por ejemplo ¿Qué te ha hecho sentir? ¿Cómo te sientes el no sentirte, no sé, respaldada, reconocida como lo has mencionado?

Participante 1: (silencio dos segundos) Pues físicamente muy agotada, físicamente es sentir constantemente que estoy, que estoy cansada; emocionalmente (silencio dos segundos) mmm...pues quizás...también no reconocida o de pronto no, o no valorada... porque es sentir que, que doy la milla extra pero no hay resultados quizás que yo pudiese, que yo pudiese esperar... mmm... (silencio cuatro segundos) no, eso.

Investigadora: Para usted, ¿qué es calidad de vida laboral?

Participante 1: (silencio dos segundos) Calidad de vida laboral es que, yo pueda tener eeh... la posibilidad, la posibilidad de articular eeh... con mi trabajo, mi familia mis relaciones familiares, mis relaciones sociales, que yo tenga la posibilidad de tener autonomía en mis decisiones, en el manejo de mi tiempo, que yo pueda decidir cómo entrego mi trabajo, en qué momento lo entrego, sin necesidad de cumplir un horario de trabajo, sin necesidad de que me estén presionando por una entrega, porque considero que soy una persona suficientemente responsable como para hacerme cargo de él.

Investigadora: Cuéntenos, ¿usted cómo articula eh su proyecto de vida personal con lo laboral?

Participante 1: (silencio dos segundos) Para mí sencillamente es una herramienta, en este momento... para obtener un ingreso que me permita satisfacer mis necesidades, que me permita llevar una vida que quiero llevar, que me permita poder desempeñarme laboralmente de acuerdo a lo que estoy estudiando, pero lo veo más como una herramienta.

Investigadora: Si bien nos constaste en otra pregunta que no tenías como un vínculo de amistad con tus compañeros, queremos preguntarte ¿qué personas del trabajo tienes en el *WhatsApp* y cuántas de ellas son consideradas tus amigas?

Participante 1: (silencio dos segundos). De mi equipo de trabajo, todas, todas las tengo en el *WhatsApp*... (silencio un segundo) amigas... (silencio tres segundos) no, no podría considerar a ninguna amiga.

Investigadora: Eeh... cuando tú dices que tienes a todos, digamos de tu equipo de trabajo incluidas en tu *WhatsApp*, ¿has de pronto pensado la razón por la que están allí en algo que se supone es personal? eeh que es un medio de comunicación más de pronto informal y no tan laboral, al menos desde lo que se reconoce socialmente.

Participante 1: Es que creo que sencillamente eso ya se convirtió para nosotros, no sé si para todo mundo, en una herramienta laboral, por allí... nos cruzamos absolutamente todo, creo que no hay un momento en el día en el que el uso del *WhatsApp* para comunicarme con algún compañero del trabajo sea sencillamente para saludar, y es una herramienta que me sirve preguntar por un proceso, por una tarea, por un resultado, por algo que necesito, pero no para entenderme con la otra persona más allá de lo laboral.

Investigadora: cuando alguien de tu trabajo atraviesa una mala situación, ¿consideras que tienes facilidad para comprenderlo?

Participante 1: (silencio tres segundos) Sí... quizás no, quizás no suelo ser muy cercana, pero sí intento estar pendiente y decirle que puede contar conmigo en lo que pueda, en lo que pueda apoyar, intento, intento hacerme sentir de esa manera.

Investigadora: Si usted tiene un problema de familia ¿llamaría a alguien de su trabajo para pedirle ayuda?

Participante 1: (silencio seis segundos) Llamaría a una persona, solo a una persona.

Investigadora: ¿Nos podría contar un poco más de eso? o sea, ¿por qué a una persona y bajo que condiciones por ejemplo podría ser?, y eso ¿qué te podría generar, o cómo podrías sentirte?

Participante 1: Pues lo que pasa es que llamaría a esa persona, si yo necesito algo de esa persona para mi situación familiar, más no para yo compartirle que estoy atravesando por una situación familiar, tengo que llamar porque no voy ir, porque no alcanzo a cumplir con alguna entrega, eeh... porque tengo que ausentarme, más no porque simplemente yo quiera compartir eso con las personas. Creo que es un equipo en el que, la parte personal no está, no está tan vinculada, creo que desde los jefes no hay un interés tan genuino por conocer que pasa en la vida, en la vida del otro, entonces es algo que no es muy fortalecido allí.

Investigadora: (silencio tres segundos) cuando pensamos en trabajar, digamos que, ¿usted por qué trabaja y para qué lo hace?

Participante 1: (silencio cinco segundos) Pues yo trabajo porque para mí en este momento, como les decía hace un rato es una herramienta para lograr mis objetivos, eeh... porque es el medio para poder, para poder tener un ingreso, para poder disfrutar de lo que puedo tener con esos ingresos, porque me siento útil, porque siento que allí puedo dar mucho de lo que

yo soy, porque siento que allí pongo a prueba todas la capacidades que sé que tengo y porque siento que allí mmm... estoy ocupada, estoy siendo útil, hago parte de... (silencio tres segundos)

Investigadora: ¿y el para qué?

Participante 1: El para qué lo hago... (silencio seis segundos) mmm... no creo que lo hago para satisfacer una necesidad.

Investigadora: ¿Qué representa el trabajo en la organización para usted?

Participante 1: Para mi eeh... representa una forma de reconocimiento, representa la posibilidad de hacer parte de una comunidad, hacer parte de un equipo, eeh de alguna manera así no hay un involucramiento es poder conocer tras personas, es poder establecer interacciones, eso...

Investigadora: ¿De qué modo el trabajo influye en su desarrollo personal?

Participante 1: En mi desarrollo personal... pues creo que todo, creo que ha sido la posibilidad de afrontar muchos miedos, ha sido la posibilidad de poder darme cuenta de que puedo lograr muchas cosas, de que eeh... de que puedo hacer cosas que en un momento pensé que no podría, que no podría hacer y que me ponía muchos límites y que sé que a través de lo que hago puedo, puedo ser mejor, puedo superarme, puedo ser mucho más fuerte de lo que soy, porque sé que puedo tener en algún momento puedo tener estatus, porque sé que en algún momento me puede representar poder también.

Investigadora: Para usted, ¿Qué ventajas y que desventajas tiene la flexibilidad laboral?

Participante 1: Ventajas puede tener muchas, ventajas eeh... que puede dar autonomía y que puede por ejemplo en mi caso, puedo ser mas productiva, sin embargo, creo que una gran desventaja es que, hace que se fortalezca el individualismo y se pierda el sentido de equipo; de alguna manera la flexibilidad eeh cuando no es, cuando puede no ser tan bien controlada puede

perder el sentido o el propósito para la cual la organización la puede crear y creo que es importante el hecho de estar involucrado en un equipo, de compartir, de saber que hay un propósito común en un equipo y a veces esa flexibilidad puede hacer que se pierda.

Investigadora: Eeh... cuéntenos alguna experiencia o experiencias donde usted haya experimentado placer desde su vida laboral.

Participante 1: ¿Una experiencia puntual?

Investigadora: Sí, o varias que usted quiera.

Participante 1: Listo, (silencio cuatro segundos). Bueno pues una que fue reciente, la organización en este momento está atravesando por un momento difícil con la fuerza comercial donde los resultados no son los esperados y de alguna manera la vicepresidencia comercial empezó a preguntarse ¿Cuál podría ser la forma de saber en este momento qué pasa con ellos?, y de poder diseñar una estrategia que pudiera fortalecer la fuerza comercial para generar mayores ingresos... no es que me hayan delegado eso, pero yo entendí que había una necesidad y yo diseñe una propuesta para atender esa necesidad, leyendo muy bien que era lo que estaba pasando en ese momento en la organización, esa propuesta la construí, la presenté y creo que partió la historia de, del papel que ha tenido gestión humana en la organización en dos, porque ha movilizado a más de mil personas en la organización, alrededor de esa estrategia, porque los resultados se han visto, porque la misma gerencia me lo ha reconocido, porque siempre desde que se empezaron a dar los resultados pues me reconocieron no solamente lo bien administrado el proceso sino, lo estratégicamente bien pensado, y creo que en ese momento sentí lo que pocas veces eeh había sentido y era placer por lo que yo realmente hacía, porque encontré un sentido a lo que venía haciendo durante muchos años.

Investigadora: eeh en una respuesta anterior, tú dijiste que habías estado en dos empresas del grupo Coomeva...

Participante 1: Aja.

Investigadora: Esta trayectoria laboral, ¿está influyendo en su desarrollo personal? O ¿en qué sentido está influyendo en su desarrollo personal?

Participante 1: Mmm... sí, pues como les decía ahorita, principalmente en hacerme sentir mucho mas segura, porque el hecho de yo haya pasado de una empresa a otra, en el contexto en el que haya sido, mm... me hizo reconocer que yo había superado muchos, mucho miedos y había logrado, y había logrado ser reconocida por los aportes que yo había hecho en la organización, y el hecho de que yo me sienta mas segura laboralmente, hace que yo me sienta mas segura en mi vida personal, y hace que eso de alguna manera, fortalezca más los vínculos que tengo con mi familia, que me vean también desde otra, que me vean desde otra posición y poder generar credibilidad, creo que eso ha hecho eeh... las experiencias que he tenido en lo laboral.

Investigadora: Mmm... ¿Cuáles han sido las principales razones por las cuales usted ha decidido cambiar de trabajo o ha terminado digamos al menos con los últimos, o las ultimas vinculaciones laborales?

Participante 1: Pues yo no decidí terminar con esas vinculaciones. La primera se dio por un movimiento, por un ascenso; y la segunda se dio... porque existía la posibilidad de ponerme en otro lugar donde podía eeh... aportar más, y eso se dio en el marco también de una reestructuración, pero por decisión yo no lo he hecho.

Investigadora: Pero antes de que usted entrara por ejemplo a Coomeva...

Participante 1: Aah ok!

Investigadora: ¿Cuál fue la razón por ejemplo que terminó la vinculación laboral o le terminaron la vinculación laboral?

Participante 1: Antes de entrar a Coomeva, yo sí tomé la decisión de, de terminar ese vínculo laboral, y lo hice porque me motivó algo personal, yo en ese momento... bueno sí fueron varias cosas, pero básicamente yo en ese momento eeh conocí a quien hoy es mi esposo, y yo estaba en un trabajo que me implicaba viajar por todo el país, y yo estaba no sé... el sesenta o setenta porciento del año fuera de mi casa en Cali, y pues eso hizo que yo pensara que si tenía un proyecto futuro eeh, con el que hoy es mi esposo, tenía que tomar decisiones y tenía que cerrar ese capítulo. Además, tenía un nivel de agotamiento eeh pues creo que muy alto, era, era un trabajo que me exigía físicamente mucho, de los siete días de la semana, trabajaba los siete, entonces también se convirtió en un motivo para tomar la decisión de salirme de ahí.

Investigadora: ¿Por qué? ¿Por qué un motivo es trabajar los siete días, o sea, porque un motivo para terminar con ese vinculo era el hecho que trabajaras los siete días de la semana? ¿Qué establecías en ese momento? ¿Cuál era la prioridad?

Participante 1: Pues trabajaba los siete días no por decisión propia, trabajaba los siete días porque eso indicaba el contrato, yo tenía una figura que yo trabajaba un mes seguido y tenía una semana o dos semanas de descanso, entonces esos siete días yo los trabaja, como yo me agendara, pero los siete días debía reportar, y descansaba una o dos semanas, pero no era porque esa fuera mi prioridad en ese momento, sino que en el momento que yo quise firmar ese contrato o aceptar ese proyecto esa era la indicación.

Investigadora: Y cuando te contaron del proyecto y esas condiciones laborales ¿Qué te motivo a aceptar ese tipo de contrato o esas condiciones?

Participante 1: Fueron dos cosas, la primera era que, para ese proyecto, a nosotros nos vendieron la idea de que en ese proyecto estaban los mejores de la organización, entonces era un reconocimiento de saber de que en ese proyecto estaban los mejores de esa, de esa empresa. Segundo, económicamente representaba mucho para mí, me aumentaron un millón de pesos el salario, me daban la vivienda, me daban la alimentación, me daban el transporte, eso quiere decir que mi sueldo quedaba completamente libre para mí, entonces lo que yo podía ahorrar durante los dos o tres años que iba a estar en ese proyecto pues se convertía en el sueño de por ejemplo de tener mi apartamento, o de irme a viajar o de poder suplir necesidades en mi familia, bueno... lo que fuera, pero fueron esas dos cosas, inicialmente el reconocimiento y segundo el salario.

Investigadora: Mmm... ¿De qué modo y en que grado su trayectoria laboral le facilita avanzar en su carrera profesional?

Participante 1: (silencio seis segundos). No entendí.

Investigadora: Bueno, estamos hablando de la trayectoria laboral, lo que usted nos contaba dos preguntas atrás, sobre la, sobre la experiencia que ha tenido, y cómo esto ha nutrido su desarrollo personal, pero ahorita esto, ¿cómo le ha facilitado avanzar? Es decir, desde la experiencia, desde el nivel adquisitivo, desde el cumplimiento de proyectos, por ejemplo.

Participante 1: Ujum...

Investigadora: ¿Cree usted que la trayectoria laboral, influye o no en eso?

Participante 1: Sí... lo que pasa es que mi trayectoria ha estado en dos empresas que son completamente opuestas; en la primera organización en la que, en la que yo estuve (silencio dos segundos), podía tener quizás mayor poder adquisitivo (silencio dos segundos), pero socialmente no era el trabajo mejor visto, y quizá no era el trabajo que yo quisiera tener, porque para mí era mmm... era el sueño de estar en una organización donde yo pudiera tener un rol de ser ejecutiva,

de organizacionalmente moverme dentro de la dirección, entonces eso creo que lo he logrado ahorita donde yo estoy, entonces creo que me ha permitido tener un poco mas de estatus donde estoy y es el hecho de saberme en la organización en la que estoy, entonces eso hace también que yo piense que mi perfil y mi hoja de vida se fortalece con eso.

Investigadora: Quiere decir, o más bien, eeh ¿Qué respondería usted si le preguntamos eeh en qué posición pone como ese rango salarial versus estatus, reconocimiento, calidad de vida?

Participante 1: Pues creo que estoy en un momento de mi vida donde estaría dispuesta a negociar el estatus y la parte salarial, por poner tener el equilibrio en mi vida personal, por poder estar más tranquila.

Investigadora: Bueno participante 1 ¿podría contarnos experiencias donde se haya sentido reconocida, eeh desde su vida laboral?

Participante 1: Mmm sí, pues una la que les conté hace un momento.

Investigadora: Ujum

Participante 1: Creo que es una de las que me ha brindado mayor, mayor reconocimiento, mmm...en mi anterior, en el anterior cargo en el que estuve, pude desarrollar un proceso formativo de la alta, de la alta dirección que representó muchos cambios a nivel personal de esos, de esos sujetos, de esa alta dirección y nunca pensé que eso fuera a tener el efecto que tuvo y públicamente eso me fue, me fue reconocido, me fue reconocido el hecho que esas personas se hubieran movilizado, hubieran tenido un cambio en su comportamiento, hubieran empezado a verse como unos líderes diferentes, son como las que más recuerdo.

Investigadora: Mmm... ¿cómo se siente cuando lo recuerda? O ¿Qué emociones le generó ese reconocimiento?

Participante 1: Lo primero, es satisfacción, y es satisfacción porque... porque es lo que yo espero cuando sé que algo sale bien, y cuando sé que el reconocimiento se hizo en el momento que se tenía que hacer, mmm... siento orgullo, siento orgullo por mí, porque sé que eso también me significa a mí mayor confianza, mayor credibilidad, saber que realmente puedo hacer cosas eeh buenas y hacer cosas grandes.

Investigadora: Cuéntenos situaciones, o ¿ha presenciado usted situaciones en las cuales se ha sentido discriminada?

Participante 1: (silencio cuatro segundos). No, no, no me he sentido discriminada.

Investigadora: ¿De qué manera usted participa en la toma de decisiones dentro de la organización?

Participante 1: Anteriormente no, pero ahorita sí, ahorita tengo la posibilidad de estar mucho más cerca de la gerencia general, de la gerencia de gestión humana y tal vez por los aportes que he podido hacer, me han dado participación, y cuando han existido momentos críticos del área, me tienen en cuenta, me involucran, me piden la opinión, me preguntan ¿qué haría yo en ese momento?, entonces creo que estoy, estoy en este momento en una posición donde puedo tener mayor participación y donde siento que esos aportes son tenidos en cuenta.

Investigadora: Y eso, ¿cómo la hace sentir?

Participante 1: Me hace sentir... feliz, creo que he sentido momentos de plenitud cuando eso sucede porque finalmente lo que durante mucho tiempo he esperado que pase y es el sentir que ese reconocimiento me lo gané y que ese involucramiento lo he logrado gracias a resultados, y pues obviamente satisfacción, felicidad, orgullo por mí.

Investigadora: ¿Considera que desarrollar competencias dentro de la organización incrementa el reconocimiento hacia usted por parte de la compañía donde trabaja?

Participante 1: No entendí (silencio tres segundos)

Investigadora: digamos, si tú desarrollas competencias, técnicas eeh... ¿sientes que de la organización allí, tu incrementarías el reconocimiento que ellos tienen hacia ti?

Participante 1: Si por el tipo de organización en el que estoy, quizás para la organización en la que estoy eso es importante, el hecho de cualificar, el hecho de que la otra persona eeh... se muestre con mayor potencial, que sea una persona que desarrolle capacidades y competencias y eso hace que te empiecen a ver desde un lugar diferente, y creo que eso, eso pasa en mi caso, el hecho de que, el hecho de que yo me forme y esa formación me permita desarrollar nuevas competencias, hace que me tengan más en cuenta.

Investigadora: Ujum... ¿ha sentido usted que hay igualdad a la hora de dar bonificaciones, reconocimientos, salarios, permisos en su organización?

Participante 1: La parte de bonificación sí, porque es estandarizada y porque es de acuerdo a los resultados de la organización, la bonificación no se da por el resultado individual, sino que si la organización cumplió, todos recibimos la misma bonificación; la parte salarial también porque... el establecimiento de los salarios se hace de acuerdo a un estudio de bandas salariales, entonces, y creo que es claro que si hay alguien que dentro del mismo nivel gane un poco más, gane un poco menos está sustentado o por la experiencia o por, o por la antigüedad que lleva en la organización (silencio un segundo) o por la antigüedad, más puedo dar fe que no es por preferencias o algo similar. Y ¿Cuál era la otra? ¿reconocimiento? ¿permisos?

Investigadora: Eeh...salarios.

Participante 1: La parte de bonificaciones y salarios, sí. En la parte de... Aah bueno me estaban diciendo allí de permisos y reconocimientos. Creo que eso no está estandarizado, eso no está en un procedimiento claro, creo que eso depende eeh... mas del tipo de líder, si tienes un

líder que sea más cercano, más abierto eeh... que se preocupe más por la gente, es alguien que fácilmente te puede otorgar un permiso para que puedas hacer algo personal; pero si es un líder que es muy orientado a la productividad y al resultado es más difícil que te lo pueda otorgar, pero no es una política.

Investigadora: participante 1, ¿Cómo se sentiría usted si la empresa en la cual usted trabaja le propone trabajar en otro país?

Participante 1: ¿Cómo me sentiría? (silencio dos segundos). Me sentiría reconocida, sentiría que están depositando un voto de confianza en mí, y pues sentiría que me lo gané...

Investigadora: Ujum

Participante 1: A no ser que sienta que eso es un castigo, pero no, no creería que sea el caso.

Investigadora: (silencio dos segundos). ¿Cuál sería de pronto, pues más que cómo sentirte, más bien como cuál sería esa reacción, cómo podrías afrontar esa, esa situación hipotética en la que te digan a ti, vámonos a trabajar que sé yo... a Europa o no sé? ¿cómo podrías establecer allí como el orden? O ¿Cuál sería esa forma de actuar?

Participante 1: Mmm... pues lo que pasa es que en ese momento yo no podría tomar una decisión... no podría manifestar un acuerdo o un desacuerdo porque... yo soy casada, y porque creo que son decisiones que tendría que consultar, por lo tanto, pese a que eso me haga sentir reconocida y considere que es una oportunidad grande para mí, yo debo involucrar a mi esposo en esa decisión.

Investigadora: ¿Qué importancia le da usted a su formación académica para la vida personal y para el trabajo?

Participante 1: Mmm...toda, toda porque considero que, para crecer, para crecer laboralmente actualmente hay que tenerlo sí o sí, hasta para el nivel más básico en la organización, por ejemplo, en la que yo estoy es algo que tiene que suceder con todas, con todas las personas, entonces en la medida que yo esté mejor formada voy a cualificarme más y voy a tener mayores posibilidades de ascender o de tener una movilidad. Y a nivel personal, creo que... (silencio dos segundos), pues creo que me brinda la posibilidad de tener mayor conocimiento, pero también de tener mayor estatus también, el hecho de que, de que yo diga que tengo una maestría o de que tengo un posgrado hacen que también te miren de manera diferente.

Investigadora: ¿Qué importancia le da...? Aah no perdón, ¿Cuál sería el tipo de trabajo ideal para usted?

Participante 1: (silencio tres segundos). En el que tenga participación, en el que tenga total autonomía, en el que no sienta ningún tipo de presión, porque sé que confían en mí y en mi trabajo, que no tenga necesidad de sentir eso, simplemente entrego el resultado que tengo, que tengo que entregar, un trabajo en el que... si tengo la necesidad de atender un tema personal lo tenga que hacer sin mayor...sin ninguna dificultad, eeh un trabajo donde sepa que yo como colaborador estoy primero, y que soy tenida en cuenta junto con mi familia.

Investigadora: (silencio dos segundos) Eeh... ¿hay alguien que se ocupa de gestionar las personas, desarrollar el talento en la empresa donde usted trabaja?

Participante 1: Sí... digamos que los lineamientos generales se dan desde la gerencia nacional de gestión humana a través de los diferentes programas, iniciativas que hay de desarrollo del talento, pero lo que se busca es que eso específicamente este orientado desde los mismos jefes, no desde un área específica, sino que se forme a los lideres para que ellos puedan aprovechar el talento y lo puedan desarrollar, pero un área especifica sí, gestión humana.

Investigadora: Mmm... espérame un segundito... (silencio siete segundos). ¿cómo se maneja o cómo maneja usted las situaciones estresantes a las que se enfrenta en su vida cotidiana?

Participante 1: (Silencio cinco segundos). Pues yo soy muy reactiva frente a esas situaciones... cuando yo me enfrento a situaciones estresantes a mí se me sale el dominante que tengo... entonces... eso hace que yo me frustre fácilmente, eeh... hace que me vuelva como, a pesar de que se me sale ese dominante me vuelva mucho más frágil, entonces me puede costar priorizar, me puede costar decir que no, me puede costar cumplir con los tiempos en los que tengo que, tengo que entregar, porque se me dificulta establecer la prioridad, por lo tanto, se me dificulta llegar a cumplirlo como lo tengo que cumplir.

Investigadora: (silencio tres segundos). ¿de qué modo le ayudan sus pensamientos o sus creencias a la hora de afrontar situaciones estresantes?

Participante 1: (Silencio cuatro segundos). Pues creo que son fundamentales, porque...(silencio tres segundos), pues porque creo que me ayudan de alguna manera... a calcular la situación, a calcular riesgos, (silencio dos segundos), mmm... sí yo sé y tengo la convicción de que, de que yo puedo hacer las cosas y creo en mí, sé que eso me va ayudar, a pesar de que esté estresada, a pesar de que me frustre fácilmente, yo sé que lo puedo, lo puedo lograr (silencio tres segundos), no sé, si sea así...

Investigadora: Eeh...bueno... ¿puede contarnos usted algún problema del pasado, en el cual alguna persona le haya ayudado?

Participante 1: ¿En qué específicamente?

Investigadora: En cualquier época de tu vida.

Participante 1: ¿Qué me haya ayudado?

Investigadora: Ujum.

Participante 1: (Silencio cinco segundos), pues varias... no sé tengo muy presente a una persona... que hoy es una gran amiga que, que me ayudó a tener mi primer empleo (silencio dos segundos), pues confió en lo que conocía de mí, y me dio esa, esa posibilidad... mmm... (silencio cinco segundos), que me haya ayudado...(silencio cinco segundos) no sé, laboral, familiar, ¿de cualquier cosa?

Investigadora: Sí.

Participante 1: (silencio 14 segundos) No sé...

Investigadora: Sí ves, te das cuenta que te estamos haciendo algunas preguntas que, digamos que sobrepasan tu vida laboral ¿no? Es en tu vida profesional; vamos a seguir haciéndote unas preguntas que, que don de te vayas a poner en cualquier contexto ¿vale?

Participante 1: Okey.

Investigadora: La siguiente es ¿Qué tan importantes es para usted cuidar su salud?

Participante 1: (Silencio tres segundos). Yo sé que es importante, (Silencio tres segundos), sin embargo, no lo vuelvo una prioridad para mí... yo sé que debo cuidarme, sé que mi salud es primero, pero es posible...no, estoy segura de que para mí no se convierte en una prioridad.

Investigadora: ¿Qué hace que no sea una prioridad para ti?

Participante 1: (Silencio tres segundos) Pues creo que estoy en un momento donde, que estoy intentado superar, pero creo que he sobrepuesto otras cosas, por ejemplo, la parte laboral y la parte académica, entonces eso se ha convertido, eso se ha convertido para mí, en una excusa o en una justificación para, para descuidarlo, para desatender citas médicas, para desatender exámenes, para... no hacer ejercicio, para decir que no tengo tiempo para hacer mis, para

preparar mis propios alimentos sino que tengo que comer por fuera. Entonces creo que le he dado mas lugar a la parte laboral y académica que a la parte personal, al cuidado de mi salud.

Investigadora: ¿Qué tan importante es...? Perdón, ¿Qué valor le da usted al factor económico en su vida cotidiana?

Participante 1: Para mí es muy importante, pese, pese a que si tuviera la posibilidad de tener un trabajo que represente mayores ingresos pues me llamaría muchísimo la atención mmm...pues siento que no estaría dispuesta a negociar muchas cosas, a pesar de que en este momento para mí es importante, pero... no es lo más importante, pero si es muy importante, porque me permite vivir como yo quiero vivir, porque me permite darme gustos, porque me permite llevar una vida como la quiero llevar.

Investigadora: ¿Usted creería que el factor económico puede digamos facilitar eeh, el resolver ciertas situaciones complejas o algunas situaciones estresantes en la vida?

Participante 1: Sí...sí, creo que situaciones complejas, por ejemplo si en este momento mi familia tiene una dificultad, y yo sé que esa dificultad se puede resolver con un factor económico, yo estaría dispuesta a hacerlo, a ayudarlos y sé que el factor económico me ayuda a hacer un viaje, porque eso es lo que me va a ayudar a desestresarme o porque me va permitir, por ejemplo, pues tal vez por el momento de vida en el que estoy, me va a permitir pagar una medicina prepagada que quizás con otro salario no lo podría tener, para mí sería genial; entonces creo que para mí es una herramienta que me permite si dar respuesta ante muchas situaciones difíciles.

Investigadora: ¿Cómo manejan las situaciones que suponen algún tipo de amenaza para usted?

Participante 1: Qué pena, me repites la pregunta.

Investigadora: ¿Cómo maneja las situaciones que suponen una amenaza para usted? Es decir, cuando usted se siente amenazada ¿de qué manera maneja esa situación?

Participante 1: (Silencio seis segundos). Pues creo que va muy de la mano con lo que les decía hace un momento, mmm...yo, suelo ser muy reactiva y muy defensiva, entonces, antes de cruzar o de saber que puede representar para mí esa amenaza intento...me predispongo, me predispongo y lo que hago es anticiparme a algo que tal vez desconozco y eso puede ser me vuelva un poco más agresiva, un poco más fuerte... (silencio nueve segundos)

Investigadora: Bueno, usted nos dice que usted se anticipa a esa situación como para ignorar intentar controlarla.

Participante 1: Ujum

Investigadora: Pero ¿Cuál es, o cómo es su forma de actuar en el momento en que esa situación desbordante está fuera de su control?

Participante 1: Me aílo, creo que es la forma en que siempre he reaccionado, es aislarme... es sentirme sola, sentir que, sentirme en una zona segura, y esa zona segura para mí, es estar sola, es aislarme.

Investigadora: ¿Cómo predice y previene situaciones problemáticas en su entorno laboral?

Participante 1: Pues yo creo que predecirlas, pues yo las puedo predecir si no estoy dando los resultados que estoy dando, pues yo sé que va a haber una consecuencia.

Investigadora: Ujum.

Participante 1: Si escucho un rumor con el cual pueda sentirme amenazada, pues es posible que, que crea en eso y haga, y...pues eso lo tome como cierto, no sé. ¿me la repites otra vez, para retomar?

Investigadora: ¿Cómo predice o previene situaciones problemáticas en su entorno laboral? Pero digamos que no es directamente desde tu rol laboral como tal, sino desde el entorno laboral, es decir de, de otras situaciones que puedan afectar, o que puedan generar estrés, que puedan afectar tu cotidianidad dentro del contexto laboral, es decir podrías prevenir, o prever más bien alguna situación de esas o ¿tendrías alguna herramienta o algún recurso para hacerlo?

Participante 1: Aah no, creo que no

Investigadora: A la hora de gestionar tus emociones, eeh...en situaciones extremas, además de reacciones instintivas ¿maneja usted algún otro recurso de autocontrol?

Participante 1: Mmm... no, más allá de las instintivas no, no. Creo que se me es difícil en esas situaciones tener auto control, creo que me es muy difícil.

Investigadora: ¿Considera usted que su parte espiritual puede servir de apoyo para afrontar situaciones estresantes?

Participante 1: Creo que sí, pero es una parte que no la tengo muy fortalecida, por lo tanto, no es algo en lo que yo considere que se vuelve...en el centro para poder apoyarme en ese tipo de situaciones, considero que, sí me puede ayudar, pero no es a lo primero que yo acudiría.

Investigadora: ¿Cómo expresa y gestiona sus emociones y sentimientos frente a situaciones estresantes?

Participante 1: Pues eso es algo que a mí siempre me ha causado mucha dificultad y creo que parte de lo que hoy a nivel de salud puedo estar presentando es por falta de aprender a gestionar esos sentimientos y esas emociones, como me aísló, como me callo eso, eso hace que de alguna manera más adelante tenga que experimentar o alguna enfermedad o alguna sintomatología, pero ¿que yo tenga una manera en este momento de gestionarla?, no, podría

decir que... no sé me voy a hacer ejercicio, busco a alguien con quien hablar pero eso no, no lo hago.

Investigadora: Mmm... y ¿Cómo entonces las expresa?

Participante 1: (silencio cuatro segundos) (risas) Esa es una buena pregunta, ¿cómo las expreso? Creo que a veces mmm... no las expreso conscientemente, sino que de alguna manera solitas van saliendo, creo que de alguna manera mis comportamientos pueden hacer que la otra persona se de cuenta que estoy irritada, pero no porque yo lo diga, puede ser que, por ejemplo, con mi esposo no sea igual de amorosa, y no es porque no tenga ningún sentimiento, no es porque en ese momento no lo sienta, sino porque hay algo en mí que me está causando estrés, me esta causando presión, pero no lo, no lo... exteriorizo.

Investigadora: Bueno participante 1, hemos terminado nuestra entrevista, ... muchísimas gracias por su participación, de verdad que es muy importante para nosotras y para el proceso investigativo.

Participante 2

Afrontamiento *millennials*.

Investigadora: Bueno, como te estaba comentando eeh básicamente el objetivo pues de la investigación es como conocer eeh... la capacidad de afrontamientos de los *millennials* en el mundo del trabajo; como te decía, la vinculación laboral no es importante, sino más bien como el antecedente y la experiencia que hayan tenido desde su experiencia laboral, ¿vale? Eeh... importante pues que conozcas que todos los datos en esta, en esta entrevista, son completamente confidenciales, son anónimos por supuestos y que mmm... básicamente son para fines académicos, ¿vale?, entonces eso respecto al tema de la confidencialidad y el propósito pues de cuestionar lo que vamos a realizar a continuación, ¿te parece?

Participante 2: Sí.

Investigadora: Allí tenemos el consentimiento informado, entonces eeh... obviamente es el documento en el cual tú nos autorizas pues en el manejo de la información que vamos a obtener en esta entrevista, ¿listo participante 2?

Participante 2: Sí.

Investigadora: Hasta allí ¿tienes alguna pregunta, alguna inquietud?

Participante 2: No.

Investigadora: ¿Ninguna?, vale. Entonces... lo primero que nos gustaría saber participante dos es ¿Cuál es tu formación académica?

Participante 2: Ah bueno, yo soy economista eeh... especialista en finanzas y magister en administración financiera y soy bilingüe.

Investigadora: Vale, has sido súper juicioso participante dos, ¿Cuántos años tienes actualmente?

Participante 2: Treinta años.

Investigadora: Treinta años, bueno. Participante dos, en los últimos tres años ¿Cuál ha sido tu actividad laboral?

Participante 2: En los últimos tres años eeh...eeh... digamos que he tenido un balance entre eeh...eeh... empresario, empresario, pero de una empresa eeh...eeh...de una empresa naciente, y ahora eeh como emprendedor haciendo, asumiendo todo el rol, o sea eeh... eeh... son dos, son eeh se podría decir que fui empresario ¿sí? Eeh... o sea trabajé en dos empresas ¿cierto?, pero en esa etapa inicial digamos que, hay una segregación diferente ¿cierto?, hay que es de etapa cero, que es en la que estoy ahora y en la otra estaba era una de tecnología que digamos tenía más potencial de crecimiento.

Investigadora: O sea, que llevaba más tiempo por decirlo así en el mercado.

Participante 2: Correcto, sí.

Investigadora: Ok, y en este momento tú nos cuentas que estás haciendo como el emprendimiento ya, como que estás independizándote, siendo empresario, ¿nos quisieras contar un poquito respecto a eso?

Participante 2: Sí, eeh...pues resulta que siempre eeh... he tenido una afinidad y un gusto por los números eeh... y eso me ha hecho eeh...o no sé si desarrollar o digamos mejorar en técnicas como matemáticas, estadísticas, un tema de análisis cuantitativo y eso me ha llevado digamos a estar muy sincronizado con el tema de tecnología y eeh... cuando empiezo de información académica eeh... como te decía de economía eeh... empiezo, empiezo a ver los fenómenos de la vida real, digamos en la empresa ¿cierto?, los fenómenos económicos y me causa mucha curiosidad que eeh...eeh... hay mucho trabajo por hacer en cuanto a mejorar eeh... los procesos de trabajo... entonces veo que la tecnología es un aliado para mejorar en cualquier

tipo de procesos, así que eeh... como, como he trabajado en diferentes industrias, diferentes empresas, diferentes tamaños, he encontrado los mismos problemas, y lo que eeh... mi emprendimiento abarca es la solución de los problemas mas comunes eeh... enfocado sobre todo al tema financiero. ¿Cuáles son los problemas más comunes que tienen empresas grandes-medianas?, que tú los puedas solucionar mediante tecnología y que tenga un impacto en la productividad.

Investigadora: Súper chévere...

Participante 2: Sí, eso es...

Investigadora: O sea que es básicamente como diseño de *software*, eeh...

Participante 2: Es un *software* que te ayuda a mejorar, los procesos financieros de, de la empresa; y resulta pues que cualquier empresa eeh... diferente, sin importar el tipo de empresa en el que el sector, o la antigüedad que tenga requiere de una administración y, de una correcta gestión y administración del tema financiero, entonces eeh... como también es un tema que la gente le huye, que le da miedo, que puede ser, que resulta ser complejo eeh... una tecnología que te ayude a mejorar tu procesos de toma de decisión, que lo automatice, o sea es de, de...

Investigadora: El plus...

Participante 2: De alto valor para el mercado.

Investigadora: Súper chévere. Bueno entonces, el tipo de vinculación laboral que tienes actualmente podríamos llamarlo ¿cómo? O ¿Cómo lo llamarías tu?

Participante 2: Emprendedor.

Investigadora: Emprendimiento, muy bien, gracias.

Participante 2: Sí.

Investigadora: Eeh... eeh... participante dos, en el momento de elegir una actividad laboral ¿Cuál es su prioridad? O sea, cuando usted decide empezar a trabajar, o emprender por ejemplo o iniciar un nuevo proyecto ¿Qué coloca usted como prioridad en su vida?

Participante 2: (Silencio tres segundos) Pues digamos que, con el tiempo eeh... eeh... eeh... la respuesta a esa pregunta ha cambiado, te podría entonces responder eh hoy eeh... como, como veo las cosas, y es que eeh... eeh... gracias a que ya puedo decir que tengo una gran experiencia laboral he tenido eeh a disposición los diferentes incentivos que hay para desarrollarse el mercado laboral, como puede ser buen salario, buena posición, imagen, estatus, etcétera, he estado en diferentes posiciones muy buenas, malas, regulares y eso me ha llevado a digamos que a darme el lujo de decir qué es lo que más me gusta, ¿cierto? Eeh... y entonces siento que eeh... eeh... me desarrollo profesionalmente solucionando problemas complejos, que nadie mas pueda solucionar, entonces vi que con el *software* podría solucionar problemas muy complejos que nadie mas podría solucionar, entonces como son problema complejos, y los problemas complejos son complejos porque generan ingresos ¿cierto? eeh... eeh... si alguien paga por solucionar un problema es porque eso le va a generar más dinero, entonces eeh... solucionar problemas en cuanto a la productividad genera créditos importantes, entonces digamos que ahí logro alinear ese desarrollo profesional y ese eeh... eeh... reconocimiento intrínseco que busco con algo rentable eeh... para la sociedad, rentable para mí y eeh valioso para la sociedad.

Investigadora: Muy bien, en su actividad laboral ¿Qué importancia tienen las herramientas tecnológicas? (risas), obviamente es una pregunta, digamos hemos redondeado mucho y yo podría decir digamos, desde lo que yo interpreto que es muy importante, pero no sé

si es la realidad y por eso como que pregunto nuevamente ¿Qué tan importantes son esas herramientas tecnológicas para usted?

Participante 2: De antemano, que...que o sea que excelente forma de formular la pregunta porque logras quitarte ese sesgo que podrías tener eeh por, por, por la conversación, por como se ha desarrollado la conversación, la entrevista...

Investigadora: Por no asumirlo...

Participante 2: Por supuesto es importante, pero lo más importante es la persona, o sea algo que he logrado, o sea eeh... yo, yo siempre he pensado que los números como son tan complejos, los números lo son todo y resulta que no... eeh, primero siempre detrás de un número hay una persona, por ejemplo, el hecho que una empresa mediana pueda tomar una mejor decisión, no simplemente le va a generar ingreso a eso, gracias a eso algunas familias están comiendo, gracias a eso hay trabajo, hay empleo, por lo tanto, lo más importante es las personas, finalmente los que desarrollen algoritmos son personas también, entonces eeh... creo la clave de mi emprendimiento es entender el problema, o sea el, la mayor eeh digamos inspiración es ver y sentir eeh la, la insatisfacción y la frustración que genera el poder llevar una buena gestión y administración del tema financiero en tu empresa, entonces eso es una emoción, entonces finalmente mira que como yo he estado mucho dentro del ecosistema del emprendimiento, de los mejores comentarios que me han hecho un consultor como de alta gerencia, me dice, vos no vendes *software*, vos vendes tranquilidad papá, vos vendes tranquilidad, entonces uff eso me gustó muchísimo porque conectó con eso de que no es carreta y de que la persona está primero, o sea sí, tranquilidad mediante la tecnología y eso es lo número uno.

Investigadora: Súper chévere... eeh... participante 2 ¿Qué tipo de vínculos tiene en este momento con las personas que conforman sus grupos de trabajo?

Participante: (silencio dos segundos) ¿Qué vínculos tengo?

Investigadora: Ujum...

Participante 2: (silencio dos segundos) Pero no sé...

Investigador: ¿Cuál es la relación que puedes tener con las personas que conforman ese grupo de trabajo?, bueno ya sabemos que eres emprendedor, no sé en el momento ¿estás trabajando solo en tu empresa? O ¿tienes algún trabajador a cargo o alguien que pertenezca a ese grupo? O ¿las personas con las que contratas?

Participante 2: Pues digamos, tengo una persona con quien trabajo, no es mi trabajador sería como mi co-equipero, es como la persona, que he encontrado, con quien eeh puedo tener un balance en cuanto a lo que necesito de un negocio, de hecho, la parte tecnológica es él, no soy yo, yo estoy para solucionar el problema conceptualmente y decirle a la tecnología cómo tiene que ir (risas) eeh... y eeh... mira que la relación con él es... yo siempre a el le he destacado que la gente que trabaja en tecnología es rara, es diferente a común denominador de personas, son personas de pronto más calladas, diferentes mas aisladas, eeh... no muy sociables, de esas personas que son altamente sociables en un espacio, en frío pueden hablar no, estas son más como retraídas eeh... y hay que saberles entrar ¿sí?; así es él... creería que yo también soy así...pero así es él y a pesar de que yo he buscado como conectar mas con él a nivel no profesional ¿cierto? ha sido muy difícil...o sea yo lo he visto por ejemplo con la camiseta del américa y yo odio el américa, lo odio con toda mi alma (risas) entonces como que yo ve y ¿Cómo te viste el partido y todo? Y chévere... y, y, y no nada... o sea cero sentimientos y me parece muy curioso porque acepto esta relación tal como es, o sea es una “chimba” de relación, perdón eeh... porque o sea realmente lo único que nos une es como trabajar juntos, no obstante

generar plata y o sea desarrollar cosas y ser creativos, y el a él también le gusta lo que dije ahorita de solucionar problemas complejos y es lo único que nos une...

Investigadora: El vínculo es laboral completamente.

Participante 2: Sí, o sea cuando vamos a comer juntos nada, no hay *feeling* con absolutamente nada, pero trabajando somos uff o sea hablamos y compartimos, pero de resto...

Investigadora: Nada... eeh participante dos ¿podría contarnos alguna experiencia laboral donde hayas identificado falta de compañerismo o reconocimiento, o valoración en el trabajo, por ejemplo? Puede ser en tu otra experiencia laboral, cuando trabajaste en la EPSA, podría ser.

Participante 2: (silencio dos segundos) pero mire yo trabajé en el EPSA, pero por el contrario en cuanto al reconocimiento ese ha sido uno de los, ahora que lo pienso me frustró un poco porque pues era el único típico, yo ahorita le hablé de tecnología, pero entonces estaba empezando mi carrera profesional y ¡pum! me metieron en tecnología a hacer absolutamente nada que tener que ver con mis finanzas y mis números, y realmente allá recibí bastante, bastante reconocimiento, donde no he recibido reconocimiento como yo lo esperaba... (silencio dos segundos) puede ser en...en, en dos, dos experiencias laborales en donde mi eeh... resulta que una de las dimensiones del negocio que me gustaba era hacer inversiones y al hacer inversiones nosotros hacíamos inversiones en pequeñas empresas donde debíamos dar un componente alto para salir a vender o sea como acelerar estas empresas, entonces era, había que meter plata y eeh...eeh... producción intelectual para tomar mejores decisiones y conectarlos y hacerlos crecer, y resulta que eeh... eeh... con mi equipo de trabajo, o sea yo hice, yo hacía todo el trabajo y o sea, hacía gran parte del trabajo como de campo ¿sí? y, y no recibía, no recibía el reconocimiento de lo que yo estaba haciendo y cuando había tomas de decisiones me dejaban en un segundo plano, o sea sentía que en las juntas consideraban las alternativas que yo plasmaba

pero siempre lo hacían como segunda opción, o sea implementamos la opción, tenemos cinco problemas y se planteaban cinco soluciones y yo planteaba otras cinco diferentes y resulta que era muy claro las cinco soluciones fallaban cuatro y tenían que utilizar la segunda, la opción, la opción que yo plasmaba, entonces era muy frustrante porque yo no sé si era porque yo reflejaba, yo reflejaba inexperiencia ¿sí? o tal vez por falta de seguridad en, en, en mi capacidad eeh... a un nivel más empresarial eeh... Pero, pero, eso me frustró mucho y eso tal vez incluso sirvió para, para emprender y hacer de forma, hacerlo solo y con el equipo de trabajo que yo escogiese.

Investigadora: ¿Podrías explicarnos una situación particular en la que la realización de su trabajo le haya generado estrés? Y sobre todo ¿Cómo abordaste esa situación en ese momento?

Participante 2: (silencio seis segundos). La, la o sea... puedo fijar muchísimos casos en el estrés, pero había dos situaciones que sí o sea eeh... estallaban el estrés y era cuando había reuniones para tomar decisiones de problemas que estaba pasando ¿sí?, o sea reuniones con proceso de toma de decisión, y eeh... se actuaba muy despacio, era muy lento el proceso de, de... conceptualización del problema y solución del mismo, era muy lento el proceso de, de escuchar y plasmar cada una de las ideas y tomar la mejor opción, era paquidérmico la burocracia que había detrás para tomar una decisión y eeh... eso me desesperaba porque eeh... siento que eeh... tal vez eso también lo podría atribuir a mi generación y es que eeh... las cosas pueden ser más rápidas ¿sí?, o sea uno ve la historia y cada vez mira el disco duro y cada vez tiene más capacidad ¿sí?, entonces yo digo y creo que la sociedad cada vez está mejor, o sea los índices de pobreza y desnutrición infantil cada vez son más bajitos, o sea cada vez hay menos gente pobre, cada vez hay menos gente muriéndose de hambre, entonces cada vez es mejor, y siento que eso es algo que yo busco y, y cuando me encontré en estos escenarios eeh...

eeh... figuras de poder que realmente no aceptaban el cambio de una manera tan ligera y se adaptaban mucho a sus procesos antiguos y eso demoraba la toma de decisión.

Investigadora: Y ¿Cómo lo abordaste? ¿Cómo actuaste en ese momento?

Participante 2: Eeh... ¿Cómo lo abordé? Mmm... viendo la palabra, viendo la palabra y explicar, explicar, explicar eeh... explicar preguntando, siempre explicar preguntando y ¿Por qué pasa eso? O sea, de cierta manera eeh...eeh... cuando estaba el problema, estaban promoviendo una solución que no va a ser la más óptima ¿cierto? Eeh... eeh... confróntela ¿cierto? con argumentos para que simule un escenario donde se aplica lo que tú estás diciendo y mira si funciona o no.

Investigadora: Pero vamos a simular entonces que ya estás estresado ¿sí? ¿Cómo abordaste ese estrés?

Participante 2: No pues físicamente yo me paraba eeh y empezaba a caminar...

Investigadora: ¿Qué te generaba esa situación digamos en tu cuerpo eeh... esa sensación de sentir que no lo tienes bajo control, o que es una situación desbordante? ¿Qué hacías para de pronto disminuir esa sensación de estrés? ¿No lo has pensado así?

Participante 2: No pues, o sea, creo que no es la mejor respuesta, pero es una respuesta honesta, eeh... de cierta manera en mi mente me esquino y empiezo pensar como a imaginarme la persona que está hablando dando vueltas, pero ¿por qué esta persona es tan tonta? empiezo a burlarme de él, pero ¿Cómo alguien puede estar diciendo tantas bobadas? ¿Cuánto se ganará? ¿Uno cuánto se ganaría? me empiezo a burlar realmente, y me desconecto digamos de, de... eeh... dejo de prestar atención hasta que es el momento, o sea me embobo con cualquier cosa hasta que, o sea creo que es hasta una capacidad no sé si es buena o es mala, pero es una habilidad que escogí, el poder desconectarme, y...y conectarme cuando se vuelve algún tema

pues importante, porque si no me volvía loco porque me estresaba con la frustración que era gigante, igual pues de cierta forma hay que escucharlo, eeh démosle su espacio y ahorita se llenan los datos; y eso es lo bueno también de mi rama, mi rama la conceptualización y la filosofía es cada vez más pequeña, vámonos al número.

Investigadora: Ok, muy bien. Eeh, para usted ¿Qué es calidad de vida laboral?

Participante 2: (silencio tres segundos) Calidad de vida laboral, debe ser un equilibrio entre diferentes componentes, pensaría yo que, que eeh desde un tema de desarrollo profesional eeh... eeh... el tema financiero ¿sí? y comunidad ¿sí?, tiene que haber por lo menos creo esa triada, pensaría yo creo debe haber.

Investigadora: Cuando hablas de comunidad ¿a qué te refieres?

Participante 2: Eeh... una comunidad, o sea como por más tecnología de lo que se está hablando, siempre hay contacto e interacción con diferentes humanos ¿cierto?, entonces eeh... yo siempre decía antes cuando trabajaba para, para...

Investigadora: Para otra empresa...

Participante 2: Para otra empresa, yo siempre decía veía las empresas y los compañeros de trabajo como... usted tiene que empezar a tratarlos como familia, ¿Por qué? Porque la familia usted no la escogió, ¿sí? número uno, pero sabes que tenés que convivir con ellos y todos lo sabemos qué es lo malo, lo jarto cuando uno pelea con un hermano, o cuando se enojan con la mamá o no le hablan o algo así, y lo mismo pasa en el campo empresarial, en el campo empresarial entonces de cierta forma, siempre, siempre en la empresa eeh... eeh... he pensado que hay como una similitud entre la familia y tus compañeros de trabajo.

Investigadora: Ok. ¿Cómo podrías articular tu proyecto de vida personal con tu vida laboral?

Participante 2: (silencio seis segundos). Mmm... pues yo creo que eso es lo que he logrado hacer hasta... finalmente con mi vida, encontrar también ese equilibrio que, que o sea ese equilibrio del ser en cuanto bueno, necesito encontrar algo que, que tengo que hacer todos los días pero que no me haga miserable, tampoco me tiene que hacer la persona más feliz del mundo y que me permita tener un mmm... modo de vida cómodo, según cómo usted defina esa comodidad, como puede ser no sé... vivir aquí en Altamira o vivir no sé en las Américas, si, lo que usted defina.

Investigadora: El concepto subjetivo de comodidad.

Participante 2: Sí, yo siento que o sea eso es lo que eeh... digamos como yo he alineado mi... mi vida personal con el tema del trabajo, porque he encontrado un trabajo en el que eeh...me toca que relacionarme con las personas así que eeh...no me pierdo como de otros trabajos donde estaba muy inmerso en el número y me olvidaba de la persona, he estado en situaciones también contrarias, aquí hay un equilibrio muy interesante y como te decía o sea eso de convertir ese gusto y esa habilidad que tengo numérica en poder decir oiga yo lo que hago en mi vida es vender tranquilidad, ahí encuentro el equilibrio que he buscado.

Investigadora: Súper chévere. Eeh... bueno, antes de hacerte la siguiente pregunta me gustaría saber si de pronto tú manejas el teléfono personal y teléfono laboral o ¿tienes el mismo teléfono para todas digamos las áreas de tu vida?

Participante 2: Un solo celular.

Investigadora: Un solo celular, bueno entonces, en ese teléfono ¿Qué personas del trabajo tienes en tu *WhatsApp*? y ¿cuántas de esas personas con las que tienes esa relación laboral puedes llegar a considerar amigas o amigos?

Participante 2: Yo tengo, o sea es claro que tengo eeh... ahorita de pronto no terminé de responder la pregunta de quién era mi equipo de trabajo, mi equipo de trabajo es la persona, mi colaborador, otra que la considero que es mi socia y un grupo de apoyo, de ellos todos están en el *WhatsApp*, y el grupo de apoyo siento que sí es un grupo de apoyo, pero tanto la persona que trabaja conmigo como mi socia, los considero eeh... mis amigos, a pesar de que ya te describí que la relación con la otra persona es más como de que quiero ser su amigo solamente laboral, pero es muy chévere, a pesar de todo eso lo considero hasta cercano.

Investigadora: Cuando alguien de su trabajo atraviesa una mala situación ¿tienes facilidad para comprenderlo?

Participante 2: Sí.

Investigadora: ¿Por qué crees que te genera facilidad comprender una situación difícil de algún compañero, del socio, por ejemplo, o del equipo de apoyo que nos mencionabas?

Participante 2: Porque es que, yo por...en algún momento o en muchos momentos de mi vida en el pasado he sufrido de depresión y sé lo... sé... sé... sé que es estar deprimido y sé que indiferente al motivo por el cual te sientas deprimido siempre el siguiente paso va a ser sentirse mejor ¿sí?, y sentirse mejor eeh... o sea hacer cualquier otra cosa que no sentirse mejor es una disminución de bienestar en tu vida, en el aspecto de vida como vos lo veas laboral, emocional, financiero, etcétera, entonces eeh... si mi equipo de trabajo está en una situación de esas o sea pues primero que todo es mi amigo, y segundo además de que es mi amigo y quiero el bienestar para él, en estos momentos no lo está teniendo eeh... hay algo tan importante como esa amistad que es el proyecto y el sueño que estamos construyendo, entonces eeh... me pongo a pensar, o sea ahí es donde realmente me siento muy empático porque me siento como que oiga, si me pasara eso a mí uno nunca sabe, uno con una palabra de apoyo o... o una expresión de ánimo

cómo le puede transformar la vida a una persona, entonces siempre es bueno brindar bienestar y mucho más cuando está en un momento tan oportuno y crítico como ese.

Investigadora: Muy bien, muchas gracias. Eeh... si tiene un problema familiar ¿llamarías a alguien del trabajo a pedirle ayuda?

Participante 2: Uff preferiría no hacerlo, para no... para no... mezclar las cosas.

Investigadora: Bueno...de pronto en el discurso y en algunas preguntas anteriores puede resultar que hayamos preguntado esto, pero me gustaría como que entenderlo de forma puntual y es participante dos ¿Por qué y para qué trabaja?

Participante 2: (silencio dos segundos) ¿Por qué y para qué trabajo?, pues para ser feliz.

Investigadora: (silencio cuatro segundos) Esa sería tu respuesta...

Participante 2: Sí.

Investigadora: Ok. ¿Qué representa entonces el trabajo para usted?

Participante 2: (silencio dos segundos) Filosóficamente, el trabajo desde mi perspectiva liberal, el trabajo es, es el mecanismo mas importante para que las personas salgan de la pobreza, eso es muy importante... ¿Qué tan importante es el trabajo? Eeh... el trabajo, es muy bonito porque digamos estamos en un, estamos en un entorno competitivo y en tu trabajo eeh... tu trabajo refleja ¿cierto? Que tan productivo y valioso sos para la sociedad, entonces no solamente te entrega a ti recursos para satisfacer la necesidad del consumo de la canasta de consumo, de la canasta que vos podas elegir, pero también te marca en la sociedad y te asigna un valor, entonces entre más ayudes al prójimo, mejor tú te ves frente la sociedad, entre tu más ayudes al prójimo se agranda tu bolsillo, entonces creo que el trabajo pues es esencial para que se logre ese mecanismo.

Investigadora: Quiere decir que ¿podríamos pensar que influye en el desarrollo personal el trabajo? O desde tu punto de vista ¿cómo lo dirías?

Participante 2: Sí, porque yo he pensado en una sociedad sin trabajo, ¿Qué podríamos hacer? o sea, siempre tenemos que tener retos ¿cierto? Y siempre... mire que el otro día le preguntan al físico Neil deGrasse Tyson, es uno de los físicos más famosos... y le preguntan, oiga, usted ¿Cómo ve el tema de Marte, nos vamos a vivir para allá? O ¿qué? Y el man...apunta así feo y bien vaga...pero el tan inteligente le ayuda primero que todo a formular la pregunta primero...usted ya sé lo que me quiere preguntar, no es eso, entonces usted está preguntando es que sí podemos generar... o sea ya hay un tema de que las, las características del medio ambiente no se dan para que haya vida, entonces usted está preguntando que sí tenemos la tecnología para poder dar vida allá, no la tenemos pero la podríamos tener, y cuando llegue ese momento ¿sí? no nos vamos para Marte, arreglamos este, porque siempre será más fácil hacer eso, entonces yo creo, que la pregunta era, iba ante, ante traía el ejemplo yo una sociedad sin trabajo no hay retos para desarrollar ¿cierto? y poner a prueba nuestro desarrollo cognitivo e intelectual.

Investigadora: Bueno, para usted ¿qué ventajas y desventajas tiene la flexibilidad laboral?

Participante 2: La flexibilidad laboral, tiene que ir en torno con un tema de... (silencio tres segundos) del desarrollo del ser ¿sí?, que es lo más difícil ¿sí?, porque yo no le puedo enseñar ética, bueno sí puedo pero no sé si vayan a aprender (risas) yo no le puedo enseñar ética a un trabajador, yo no le puedo enseñar la diferencia entre el bien y el mal, yo no le puede enseñar resto de habilidad blanda, yo no le puedo enseñar a las personas a ser personas, si les puedo enseñar finanzas, les puedo enseñar biología, les puedo enseñar sociología, pero no les puedo enseñar a ser personas, entonces yo creo que sí tiene... ese es como lo más importante para mí.

Investigadora: Vale, pero frente a la flexibilidad laboral.

Participante 2: Entonces, perdón, entonces a lo que me refiero, de pronto no cerré la idea bien, es hay un tema de responsabilidad para poder eeh... digamos afrontar el tema de flexibilidad, o tú lo puedes ver como un beneficio o lo puedes ver como un gran reto porque eeh... incluso le he preguntado a personas y me han dicho, no yo no sería capaz de trabajar si no tengo una supervisión o si no tengo que ir a un punto de trabajo físico etcétera, entonces ahí, ahí creo que es clave eso cuando vas con una buena formación de personas que logren identificar que lo más importante son los objetivos ¿cierto?, si usted es bueno, en cuanto, en cuanto a... si usted tiene orientación al logro ¿cierto? y es muy responsable como persona, la flexibilidad eeh resulta siendo un beneficio para usted, pero si usted no cumple con eso puede ser un desafío, puede ser que incluso eso mentalmente te genere caos y disminuya tu productividad tan solo por el hecho de no poder eeh... o de no poder ser responsable.

Investigadora: Ok. ¿Podrías contarnos alguna experiencia donde hayas experimentado placer o satisfacción en tu vida laboral?

Participante 2: (silencio tres segundos). Sí, muchísimas veces, cuando soluciono los problemas (risas), cuando soluciono los problemas y se ve en la cara de la gente que primero, logran entender el problema, a veces uno sabe, que hay algo malo, pero no sabe ni siquiera... creo que he aprendido que saber formular la pregunta es tan difícil como responderla, ¿sí? formular la pregunta, entonces yo recibo mucha satisfacción cuando veo que lo que se entrega funciona y genera valor para muchas personas.

Investigadora: En qué sentido su trayectoria laboral, es decir toda la experiencia que ha tenido desde lo laboral ¿está influyendo en su desarrollo personal y le permite avanzar en su vida profesional?

Participante 2: ¡Uish!, esa está muy compleja.

Investigadora: (risas) Bueno, estamos hablando de que toda la experiencia laboral que has tenido hoy te puede influir en el desarrollo personal, es decir, en ese ser feliz que tú nos mencionas antes frente al trabajo, frente a todo lo que tú has desarrollado en tu vida, pero también en ese avanzar desde el aspecto profesional, o, por ejemplo, desde tu emprendimiento ¿crees que esa experiencia influye? y ¿de qué manera?

Participante 2: Sí, por supuesto, creo que...claro la experiencia, la experiencia laboral cómo ha tenido efecto en estas otras dimensiones, eeh...me ha ayudado a ser más inteligente, resulta que eeh la inteligencia puede ser algo que vos tenés, pero yo he visto también que se pueda desarrollar ¿sí? pero por supuesto que sí la tenés la podés desarrollar aún más, eeh pero aquí es donde la experiencia me ha brindado que, solamente desarrollar inteligencia tal vez no sirve, tal vez tenés que desarrollar, y no olvidarte de los demás ámbitos y tener, o sea cuando, poder tener una vía paralela al tema digamos laboral, tener un equilibrio entre esas dos es importante y muchas veces eeh...cada una de esas líneas puede tener externalidades o efectos sobre las otras, y mira que tal vez con una de las respuestas que dí ahora, en donde yo integro eeh... el tema de una emoción de poder responder a un tema de entregar tranquilidad, entonces mira como viene un hilo conductor entre esas cosas, y eso es algo como que solamente como que en mi caso lo que logro llegar a ver eso después de la experiencia después de... de haber vivido e identificado porque tal vez en él, en el instante uno no puede pensar que pueda ser tan importante una cualidad o la otra, pero ya después tener la experiencia ya para decir, ok no, realmente este factor tiene impacto.

Investigadora: ¿Cuáles han sido, participante dos, las principales razones por las cuales usted ha terminado los últimos vínculos laborales?

Participante 2: Los últimos...porque he querido

Investigadora: Aja...y ¿Qué es lo que te ha hecho tomar la decisión? Decir yo ya quiero definitivamente terminar esta relación laboral.

Participante 2: Porque... eeh... como que siempre he querido...tengo una costumbre como que siempre mirar mañana, siempre mirar dos, tres, siempre mirar como si fuese ajedrez no solamente el próximo movimiento sino las repercusiones que va a tener el siguiente y eso, y es prever, de hecho yo siento que es mas ni siquiera por lo personal sino por lo profesional que se ha desarrollado eso, por el tema matemático y por el tema de, hay un...hay un...hay un tema en los seguros, un tema matemático muy interesante, muy chévere y te hacen pensar en todo eso, en todo lo que pueda pasar eeh... en lo profesional me ha pasado, he estado en unas situaciones que bueno, oiga este trabajo ¿para dónde va? ¿cierto? y me he encontrado en situaciones en donde, oiga yo solamente voy a escalar en esta empresa si el dueño se muere (risas), o sea ya no hay más, o sea que hay más acá, o sea costumbre, seguridad en tu flujo de caja, entonces cosas como esa no las razones del dinero, sino que prever que tan pronto una de esas dimensiones que tú quieres desarrollar o que buscas que no se pierda, no, no va a estar en esta empresa o con esta empresa, o esta empresa va a hacer que eso no pase, y ahí es donde uno dice, qué tanto valoro esto, valoro más lo que pueda no pasar o lo que estoy queriendo acabar.

Investigadora: Vale, ¿Ha presenciado situaciones en las cuales se haya sentido discriminado o se ha enterado de que le haya sucedido a otra persona? En el círculo laboral, ¿desde lo laboral te has llegado a sentir discriminado o te has dado cuenta de alguien que pudiese haberse sentido discriminado?

Participante 2: ¿Discriminado? (silencio cuatro segundos).

Investigadora: O de pronto excluido... (silencio tres segundos) o de pronto ¿poco reconocido?

Participante 2: No.

Investigadora: No conoces una situación.

Participante 2: No, yo no.

Investigadora: Vale, ¿de qué manera usted participa en la toma de decisiones...? Bueno estaríamos hablando dentro de una organización eeh digamos convencional, lo que conocemos frente a qué es un trabajo o al menos hablándolo no desde el emprendimiento, pero ahorita que estamos hablando de tu emprendimiento, de que tienes como un socio ¿de qué manera toman decisiones importantes de esa empresa? ¿Cuál es la participación que tienes en esa toma de decisiones?

Participante 2: (silencio cuatro segundos) Yo he mapeado... cuando yo logré pensar, oiga la empresa que yo quiero es esta ¿cierto?, una empresa que es de esto ¿cierto?, entonces... yo no pensé aah esta es la empresa que yo puedo hacer no, no, yo pensé primero, la empresa que yo quiero, luego yo pienso en ¿Qué capacidades necesita esa empresa para vender como yo quisiera? ¿cierto? y luego me encuentro que pueda que obviamente va a requerir unas capacidades más, pero también unas capacidades que yo no tengo ¿sí?, entonces ahí es donde entra mi equipo de trabajo ¿sí? y esto va... no solamente para este trabajo sino para cualquier escenario, mi equipo de trabajo es una persona, o son tres, o son cuatro, se vuelve equipo de trabajo porque hay unas capacidades que el negocio necesita para salir adelante, las puedo entregar yo, no, algunas, siempre voy a necesitar mi equipo de trabajo, entonces en el proceso de toma de decisión eeh hay que respetar lo que el negocio requiere ¿sí?, entonces si es una decisión que está dentro de esas capacidades que yo manejo dentro de la organización, sin mente las tomo

sin consultarle a nadie ¿sí?, si es de un tema que yo no manejo, delegar rápidamente al que sabe de ese tema y confiar cien por ciento en su criterio profesional y cerrar los ojos.

Investigadora: Bueno participante dos, tú crees que cualificarse académicamente, es decir, como desarrollar cada vez más estudios, tener mas capacidades desde lo académico o empezar a desarrollar nuevas capacidades desde lo académico, ¿permite mayor reconocimiento en el mundo del trabajo?

Participante 2: No, no creo eso, creo que eeh...son dos cosas a parte, incluso pienso que hay mucho académico, o sea hay muchas opciones de academia ¿sí? y hay pocas opciones de emprendimiento, ¿usted quiere ser profesional? Sí, aah bueno ¿Qué carrera vas a estudiar? y hay un poco, que deportes, ciencia... ¿quiere emprender? Sí, a ¿Dónde vas? tenés 18 años ¿para dónde vas? ¿A dónde te diriges si vos querés emprender?... entonces yo creo que con eso (risas).

Participante 2: Sí, te entiendo perfectamente.

Investigadora: Eeh...ha sentido usted que hay equidad...bueno aquí no, ésta no la vamos a preguntar, porque ésta es mas desde el contexto organizacional, aquí preguntábamos... o tal vez sí, de pronto desde tu experiencia anterior, ahorita desde tu emprendimiento no...pero en tu experiencia anterior, de pronto identificaste que ¿hay equidad a la hora de tener bonificaciones, permisos, eeh salarios, reconocimientos dentro de una organización? En la experiencia que has tenido trabajando con otras empresas.

Participante 2: (silencio tres segundos) bueno... equidad ¿en qué sentido?

Investigadora: Equidad en que sea bonificaciones merecidas, que haya hecho por ejemplo digamos el esfuerzo en hacerlo, equidad no es igualdad, sino como que tengamos las mismas oportunidades independiente de que seamos iguales o no.

Participante 2: Sí, sí he visto equidad, pero también he visto como una equidad de la desigualdad, por ejemplo, me he encontrado con empresas que no merecen estímulos por productividad ¿sí? igual se los dan, pero no se los dan a uno o a dos se los dan a todos por igual, sí hay equidad, pero sobre una premisa falsa, donde no debería de haber distribución.

Investigadora: Ok, ¿Cómo reaccionaría participante dos si le proponen trabajar en otro país?

Participante 2: (silencio cinco segundos) evaluaría la posibilidad... eeh... ok ya he escogido, no sé aquí es donde vuelve el tema de emprender, yo siento que yo estoy... yo considero que yo elegí emprender a pesar de que los dueños lo... la mayoría el setenta y cinco por ciento en Colombia, los emprendedores emprenden porque les toca, porque no hubo trabajo o no hay oportunidad, a mí eeh... me gustó el tema y decidí darme la oportunidad eeh... y siento que ya va a darse el momento de decir que vale la pena, así que con, ese costo hundido, esa inversión que yo ya hice, la evaluaría con la posibilidad del viaje ¿sí?, o sea viajar porque sí, no me interesa, tiene que tener un propósito, si este propósito me genera mayor valor que lo que yo he construido y ya tiene un valor para mí gigante, en términos de mercado es ahí donde yo evalúo ¿ok? ¿Qué vale más? ¿la oportunidad del viaje afuera o todo lo que he construido?

Investigadora: Muy bien ¿Cuál sería el trabajo o tipo de trabajo ideal para usted?

Participante 2: (Silencio 11 segundos) yo... creo que el mejor trabajo que yo puedo tener es ser miembro de junta directiva de un fondo de inversión (silencio dos segundos) o ser el dueño del fondo de inversión.

Investigadora: Muy bien. ¿hay alguien que se ocupa...? Ah bueno esta tampoco la vamos a hacer... sobre la gestión humana donde usted trabaja, bueno... ¿hay alguien que se ocupa de

gestionar las personas, desarrollar el talento en la empresa donde usted trabaja? O ¿tu empresa como tal?

Participante 2: En el momento cero, yo tomo la decisión, ahora ya hay equipo de trabajo, ahora mismo el equipo de trabajo está mirando... hoy tenemos las capacidades que necesitamos para desarrollar el negocio las tenemos ¿sí? pero eso es muy cambiante, y en el negocio que estamos es muy cambiante, así que en el momento que se requieran mayores capacidades entre todos, hasta que, hasta que, hasta que nuestro proceso de crecimiento nos dé que esto va a hacer una tarea permanente y tendríamos que contar con todo nuestro equipo, una capacidad que sea la de elegir el mejor talento humano para nuestra empresa.

Investigadora: ¿Cómo manejas las situaciones estresantes a las que te enfrentas diariamente o en tu vida cotidiana?

Participante 2: (Silencio dos segundos) estrangulando a las personas... a través del deporte.

Investigadora: Aja...

Participante 2: He encontrado un deporte que ayuda muchísimo a desestresarse y consiste en derribar, controlar... controlar a tu oponente a través de una estrangulación, una luxación.

Investigadora: y ¿Qué deporte es?

Participante 2: *Jiu-jitsu* brasilero.

Investigadora: Ok... ¿y ese deporte en qué consiste? La verdad no lo conozco.

Participante 2: En eso...(risas) en derribar.

Investigadora: Sí, pero ¿con qué? ¿Es un oponente, es otra persona? ¿tienen técnicas? ¿Cómo manejan la emoción por ejemplo? ¿Qué significa estrangular? A eso quiero llegar.

Participante 2: ¿Has visto el judo, en los juegos olímpicos?

Investigadora: Sí, ok.

Participante 2: Digamos que es muy similar en cuanto a vestimenta, incluso a muchas reglas, uno puede halar de la tela del oponente, ¿qué no se puede hacer? No se puede ni patear, ni darle golpes a la persona, entonces ¿Qué si se puede hacer? Se puede hacer derribos ¿sí? Llevarlo al suelo, pero el noventa por ciento del combate se va a dar es en el suelo y en el suelo vamos a tratar de dominar a la otra persona controlándola con nuestro cuerpo y la vamos a... el término es someter a través de una estrangulación, luxación, ¿Qué es una estrangulación? Como su nombre lo indica el bloqueo de...(risas).

Investigadora: Ya, ahora entiendo, porque no entendía al principio bueno estrangular... y yo ¿Cómo así? yo tengo un concepto de estrangular muy diferente.

Participante 2: La obstrucción de la tráquea respiratoria, no, pero sí es eso, literal.

Investigadora: O sea que ¿eso te libera participante dos, tu estrés?

Participante 2: Sí.

Investigadora: Y, ¿cada cuánto practicas ese deporte?

Participante 2: Día de por medio.

Investigadora: Ok, bueno...eeh... identificas con eso tus propias creencias y pensamientos ¿sí? de cualquier situación en la vida. ¿de qué manera crees que esas creencias o pensamientos te pueden ayudar en el momento que vayas a afrontar alguna situación estresante, desbordante o difícil?

Participante 2: Pues yo creo que con la experiencia he logrado desarrollar eeh... una capacidad que es como un especie de resiliencia en el sentido de que eeh... he logrado como ser mucho mas asertivo en identificar cuáles son...una mejor toma de decisión para mí eeh... y resulta eeh...que cuando hay un problema, ahí es donde tiene que ser más aguda tu toma de

decisión para salir o mitigar el mismo, así que eeh...yo me voy como por, por... ay no sé me perdí...

Investigadora: A ver te estábamos preguntando unas creencias y unos pensamientos, a la hora de afrontar algo ¿cómo te ayuda eso?

Participante 2: Digamos que, hay una creencia en mí de siempre se puede, siempre se puede, a eso era lo que me refería con el tema de la resiliencia.

Investigadora: Listo, muy bien. ¿Cuidas de tu salud? ¿Qué tan importante es para ti cuidar de tu salud?

Participante 2: Demasiado importante, porque uff, ha habido momentos en los que la he dejado rezagada ¿sí? y cuando la salud falla, pues o sea ya todo se vuelve un problema de tiempo, porque también falla, entonces creo que la salud es número uno y en la salud hay algo interesante, en mi caso para tener salud eeh... practico el deporte que les describí anteriormente y pues eso me beneficia en liberar energía y como pues... destensionarme, desconectarme un poco del día a día.

Investigadora: Vale. ¿Cómo maneja las situaciones que implican una amenaza? Cuando te sientes, por ejemplo, amenazado por cualquier cosa, desde el factor económico, laboral, también podríamos hablar desde el aspecto personal ¿cómo manejas esa situación?

Participante 2: Yo siempre pienso en la palabra amenaza, porque resulta que yo tenía una compañerita que me pegó el dicho que dice “recuerde que amenaza es oportunidad en chino” y es casi verdad ¿no? o sea amenaza lo componen dos *kenyi*, y el final del *kenyi* de amenaza es el principio del *kenyi* de oportunidad, entonces esa analogía es bien bonita y es cierta, yo me río porque yo me la creo y siempre hay algo positivo por...por...por sacar de cualquier oportunidad y creo que tan solo con afrontar y superar una situación negativa, eso ya es una ganancia.

Investigadora: ¿Cómo actúa usted ante una situación desbordante que se encuentra fuera de su control? Es decir, algo en una situación específica que tú no puedas controlar ¿Cómo lo controlas o cómo es tu forma de actuar ahí?

Participante 2: Utilizando el método científico, que me da tranquilidad que hay cosas que yo no puedo controlar, siempre hay un componente estocástico en cualquier toma de decisión, es simplemente respirar y permitir que la racionalidad tome su lugar con cabecita.

Investigadora: Vale. ¿Cómo predice o previene situaciones problemáticas en su entorno laboral? ¿Cómo te anticipas a algún problema en tu trabajo?

Participante 2: (silencio cinco segundos) Yo hago muchos diagramas de flujo... y después me di cuenta cuando aprendí a programar que eso era súper importante para poder programar porque siempre es paso uno, paso dos, paso tres y paso tres entonces después devuélvase al paso dos entonces diagramar te permite ver a veces la vida que no me gusta verla así, pero para la mitad de la hora es interesante, es como ese paso y esa ruta lógica, entonces en lo laboral es chévere pensar de esa forma porque te permite prever ¿sí? y pues cuando uno piensa que algo puede pasar lo mejor es escribir y documentar una posible solución frente a ese escenario.

Investigadora: A la hora de gestionar sus emociones en situaciones externas, además de las reacciones instintivas, es decir lo que el instinto lo lleva a hacer ¿maneja usted algún otro recurso de auto control? Es decir ¿usted ha identificado alguna forma de autocontrolarse emocionalmente?

Participante 2: Sí, estrangulando las personas por las noches en el *jiu-jitsu*.

Investigadora: Ok, pero eso es día de por medio. Y ¿si surge algo que no lo esperabas? estás en algún lugar sucedió algo, salió de tu control.

Participante 2: O sea dos cosas, cuando es muy desesperante, mira que yo pienso mucho en esa situación de estrangular la persona ¿sí?, y muchas veces cuando estoy, en momentos estresantes o situación angustiosa, hago ademanes de la estrangulación, por ejemplo algo que yo hago halo el jean, en la posición en que yo halo el kimono de mi oponente, eso me da como no sé, es como una mañita que yo tengo y eeh... física, y la otra es método científico, yo tengo una imaginación muy grande siempre me imagino como el flujo de trabajo...o sea... o sea, siento que una situación adversa o así estresante para mí es un desequilibrio que hay, entonces siempre me pongo a pesar en un flujo de trabajo que hay ¿Por qué en ese momento está el desequilibrio? ¿Qué ha salido mal? ¿cuál fue el paso a paso? ¿quién tomó la mala decisión para que estuviéramos alegando sobre este tema? ¿sí?

Investigadora: Vale.

Participante 2: Entonces hay una física y otra mental.

Investigadora: Ok. ¿Considera que su parte espiritual puede servir de apoyo para afrontar alguna situación estresante?

Participante 2: Sí, sí porque definitivamente hay cosas que vos no podés controlar, entonces hay que ser muy consciente de eso, hay que identificar hasta dónde uno tiene alcance y, y hay que llevar por las buenas al señor que tiene la capacidad de manejar esa otra parte, ese poder superior que sea el nombre que vos le pongas, te da esa tranquilidad ¿sí?, y pienso que al final siempre somos positivos, y la tranquilidad de que las cosas pueden ser bien y si uno hace las cosas bien con amor y con cariño, todo surge.

Investigadora: Bueno participante dos, yo creo que ya hemos llegado al final de nuestra entrevista, porque ya nos respondiste cosas sin necesidad de preguntarte.

Participante 2: Ok, (risas)

Investigadora: Te agradecemos muchísimo por supuesto. Eeh... es muy importante para el trabajo de investigación que estamos haciendo, la entrevista que tú nos acabas de dar, o sea yo creería que fue una muy buena entrevista, muchísimas gracias de verdad por tu tiempo.

Participante 3

Afrontamiento *millennials*.

Investigadora: Bueno participante tres, buenos días, muchas gracias por eeh... participar en nuestra investigación, el tema de la investigación es afrontamiento de los *millennials* en el mundo del trabajo, pretendemos como el nombre lo indica en el título, mirar cómo los *millennials* afrontan ¿sí? el mundo del trabajo. ¿Por qué los *millennials*?, porque... digamos que fue la generación que nosotros escogimos como, como variable, como categoría de estudio. Entonces... el objetivo de nosotros es mmm... describir e interpretar aspectos centrales de la experiencia laboral de los *millennials*, pero el objetivo central de nosotros es comprender ¿sí? a través de la narrativa digamos todo lo que... cómo *millennials* afronta y cómo el *millennial* ve el mundo del trabajo.

Participante 3: Ok.

Investigadora: Esta información que vamos a proporcionar aquí en el... que este cuestionario nos da es total con fines académicos, ahora te hago firmar el consentimiento informado donde se garantiza el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información. Eeh... acá hay unos datos que mmm... digamos que están sobre los términos de inclusión y por eso, digamos que sabemos que tú puedes participar en la investigación. Pero sí queremos que nos cuentes mmm... digamos ¿Cuántos años tienes? ¿en qué año naciste? y ¿Cuál es tu historia académica? (silencio cuatro segundos) entonces mmm... sí, entonces puedes empezar, te vamos a pedir un favor y es que toda la información que vayas a dar sea lo más clara posible y te puedes extender, o sea que, si tú consideras que la, que la pregunta es para sí o no pues puedes explicarnos y así ya la narrativa, será un poco digamos de mejor comprensión.

Participante 3: Listo.

Investigadora: Listo, entonces podemos empezar.

Participante 3: Ok.

Investigadora: Entonces empieza... ¿Cuántos años tienes?...

Participante 3: Mi nombre es participante tres, tengo 36 años soy psicólogo de profesión, eeh...tengo una especialización en Intervención social comunitaria en la Universidad del Valle, eeh me he desempeñado pues en el sector social la mayor parte de mi profesión, mi experiencia ha sido como mas centrada a esa parte social, mis últimos años han sido orientados más también a la parte social y de primera infancia, ahí he desarrollado todo lo que ha tenido que ver con mi experiencia y mi profesión y he podido obviamente aportar desde, desde esta profesión los conocimientos a la parte de la primera infancia en el sentido de poder desarrollar programas de atención integral y de protección a la infancia y adolescencia.

Investigadora: Muy bien. Eeh...para nosotros no es importante sí estás vinculado digamos que laboralmente a una organización, pero sí, cómo estás desempeñando ahora tu ejercicio laboral, o si tienes vinculación, qué clase de vinculación tienes, o eres emprendedor, cuéntanos de eso por favor.

Participante 3: Bueno eeh... digamos los últimos dos años y medio sí trabajé digamos aportando lo que mencioné eeh... a desarrollar el programa de atención integral a la primera infancia, trabajé con ICBF, Eeh... donde obviamente generábamos ese programa de atención a los niños en la primera infancia en un hogar infantil ¿sí?, y ahí desarrollábamos esa atención integral, en la alimentación, salud, nutrición y aportaba desde mi conocimiento a lo que era las familias ¿sí?, entonces las familias tenían que entender cómo se desarrollaba ese programa y cómo podíamos permear desde, desde ese programa lo que era, los programas de nutrición, de salud para poder obviamente fortalecer la primera infancia, los niños y niñas para que no

tuvieran digamos temas de desnutrición, de salud y también obviamente educación inicial, que las familias entendieran que, hoy por hoy, el tema de la educación inicial pues es muy importante, no se ha venido trabajando mucho digamos en la parte digamos como privada de la educación inicial, pero eso ha venido cogiendo fuerza; entonces mi rol, en el...digamos en mi desempeño ha sido en función de eso, en tratar de intervenir la comunidad, la familia, para que entiendan cómo la educación inicial es importante teniendo en cuenta varios ejes cómo los mencioné, la nutrición, la salud y la educación inicial.

Investigadora: Mmm...qué bacano, súper interesante. Eeh... participante tres en el momento de elegir una actividad laboral ¿Cuál es tu prioridad?

Participante 3: (silencio dos segundos) ¿Mi prioridad?... actividad laboral, pues que tenga que ver y... que se pueda hacer una intervención directa con las familias y que aporte algo significativo, que no sea algo como que muy somero o algo que sea que no lleve a tener ningún resultado, lo más importante para mí es que pueda uno tener un contacto directo a dónde uno pueda aportar algo, y que sea algo eeh...como a nivel grupal y no más digamos que sea algo muy pequeño, sino que pueda uno como aportar.

Investigadora: Podrías entonces decirme que, que para ti...digamos que tú ya tienes definido que ¿lo social es en lo que quieres desempeñarte siempre?

Participante 3: Sí, yo creo que desde que conocí la parte social siempre, eso me llamó mucho la atención, porque cuando conocí lo que era la parte clínica yo decía es una persona que, bueno uno le puede ayudar pero digamos alrededor de esa persona hay muchas más, y esa persona está permeando un grupo, o sea sale digamos sale y va y permea a un grupo, pero la parte social digamos hay más problemáticas y uno las puede digamos a veces afrontar de una manera más directa cuando ataca digamos los grupos por decirlo así, ¿sí? los afronta y puede

generar algo más que una sola persona ¿sí?, ahí puedo...digamos que me llamó más la atención porque pienso que...es decir la sociedad es eso.

Investigadora: En tu actividad laboral ¿Qué importancia tienen las herramientas tecnológicas?

Participante 3: Bastante, siempre he trabajado pensando en eso, eeh... siempre digo, cuando voy a utilizar algo para llegarle a las demás personas pienso en las redes sociales por ejemplo ¿sí?, pienso digamos en la forma que voy a proyectar algo que les impacte más que todo a los niños, por ejemplo, eso es hoy por hoy es muy importante, cuando uno va a decir bueno ¿Qué queremos hacer para que llame la atención?, la tecnología es una herramienta fundamental cuando uno va a desarrollar un taller o vas a querer llegar la información a la persona, uno la puede hablar pero también la puede proyectar a través de la tecnología porque va mas allá de lo que uno está teniendo, o sea es decir, la utilizo en momentos necesarios ¿sí?, cuando estoy desarrollando algún tipo de taller, pero además de eso termino el taller y puedo generar más movimiento a través de una red social, por ejemplo, entonces ahí va llegando un poco más el tema que uno puede estar trabajando.

Investigadora: Muy bien, ¿Qué tipo de vínculos tienes con las personas que conforman tus grupos de trabajo?

Participante 3: Estrictamente laboral, vínculos laborales, no sé si...

Investigadora: ¿Puedes contar alguna experiencia laboral de falta de compañerismo, reconocimiento o valoración en el trabajo?

Participante 3: Sí, sí, sí digamos eeh... siempre suele darse digamos la falta de compañerismo cuando uno digamos trata de aportar cosas que se salen del, del...digamos como de la estructura que se ha venido trabajando encuentra no una sintonía, y eso me pasó justamente,

eeh...no hay un apoyo cuando uno quiere generar como una innovación frente a lo que se está haciendo viejo por ejemplo, y que uno quiere aportar cosas nuevas y resulta que la gente pone resistencia a esas cosas nuevas, entonces pues no hay el apoyo que uno necesita, entonces uno trata de decir, bueno, vamos a hacerlo, lo hacen pero uno siente que no hay compañerismo entonces por ejemplo, una, una idea o un aporte que uno pueda hacer no es tomado en cuenta, entonces allí uno siente bueno...hay una falta de compañerismo.

Investigadora: ¿Cómo te hace sentir eso?

Participante 3: No, frustrado, obviamente uno se frustra porque mm... pues uno encuentra uno como el, como el andamiaje para poder uno desarrollarse profesionalmente, entonces uno siente como que no es de allí, como que...eso me pasó en el último trabajo, como que hombre yo tengo que buscar otro, otro lugar donde sí encaje y no ponerme a luchar para que cambie, porque que es como que luchar contra la corriente ¿sí? entonces se frustra uno intelectualmente, profesionalmente ¿cierto?, y pues obviamente laboralmente también porque no se siente uno como acogido en ese sentido.

Investigadora: ¿Puedes explicarnos alguna situación en específico en que la realización de tu trabajo te haya generado estrés?

Participante 3: (silencio cuatro segundos) Mmm... bueno estrés como tal, bueno no sé si de pronto no lo identifiqué el estrés pero era como más mmm...presión en el sentido de que, del afán de querer aportar mucho más de lo que decían los manuales por ejemplo ¿sí? lo que yo hablaba, entonces hay un programa de atención integral y hay unos manuales y yo me pegaba mucho a los manuales ¿sí?, y no me daba estrés sino que era como el afán de cumplir esos manuales, entonces lo que yo hacía era tratar de que las demás personas se dieran a la tarea de conocer el manual y entonces eso chocó con lo que por muchos años he venido haciendo en

hogares infantiles ¿sí? que eso ha venido cambiando, entonces no sé si era estrés o era afán, no sé cómo llamarlo, pero no sé si es realmente estrés era como tal, pero siempre era como mi afán, yo lo pongo es como afán, o sea mi afán de que conozcan cómo es que realmente ha venido cambiando la atención integral y cuál es la propuesta para que los hogares infantiles tengan una atención integral pues obviamente eficaz y obviamente idónea profesionalmente porque todo lo veo desde el punto de vista profesional, entonces era mi afán de decir, bueno venga es que hay que conocer un poco más el manual operativo, vamos a conocer esto, vamos a conocer lo otro, y esto ha venido cambiando y ahí es donde también entra lo del compañerismo...no pero es que todo es lectura, todo es... no pero es que proponga, no, decía yo, tenemos es que leer, vamos a leer, entre todos construimos y si no estamos de acuerdo pues lo debatimos ¿sí?, pero a veces encontraba esa resistencia y los momentos de estrés los afrontaba era pues tratando como que...sobrellevar la situación y a veces como que eeh... ¿Cómo llamarlo?... como resguardándome en la oficina, entonces cuando yo iba y hacía las propuestas, yo me quedaba unos días en la oficina y a veces no salía pensando de que...cómo deda afrontar esa nueva situación, raramente volvía y salía a buscar nuevamente otras herramientas y decirles... cómo llegarles para que pudiesen conocer un poco más sobre el manual operativo, entonces me resguardaba, pero pensando y leyendo un poco más y tratar de buscar estrategias para poder...

Investigadora: Para poder como impactarlos a ellos...

Participante 3: Para poder impactarlos a ellos y cómo llamarles la atención, decirles bueno ¿cómo hacemos? Y de algún u otro modo creo que funcionó porque alguna sí se acercaron digamos a lo que se pretendía, entonces se hacía como eso, uno iba y volvía.

Investigadora: Participante tres, para usted, ¿Qué es la calidad de vida laboral?

Participante 3: (silencio tres segundos) Mmm... ¡vaya pregunta! Pues tiene que ver yo creo que con muchos aspectos ¿no?, o sea eeh... para mí lo principal es que uno profesionalmente, o sea como profesional se sienta cómodo y a gusto donde uno esté desarrollándose lo laboral, y ¿Qué es sentirse a gusto?, pues que se sienta, pues primero eeh... valorado, que lo valoren, valoren el trabajo no por el título que uno tenga sino por lo que uno ha venido haciendo y lo que uno pueda hacer ¿sí?, no quiere decir que el hecho que tenga uno o dos títulos significa que lo van a adorar ¿no?, sino que por lo menos cuando uno ya empiecen a conocerlo un largo tiempo pues valoren el trabajo y que los aportes que pueda hacer, en la caso mío, que uno pueda hacer pues sean tomados en cuenta y desde ese punto pues ahí creo que uno va teniendo una calidad de trabajo ¿sí?, una calidad laboral que le permite a uno, obviamente, desarrollarse profesionalmente, y obviamente, pues el tema económico que eso también... pero para mí lo fundamental es que... o sea yo cuando veo un trabajo pienso es cómo voy a desarrollarme profesionalmente allí, independiente de lo económico.

Investigadora: Cuéntanos ¿Cómo articulas tu proyecto personal con tu vida laboral?

Participante 3: Bueno... por ejemplo en estos dos años y medio que yo trabajé desarrollando el programa de atención integral siempre lo llevé pensando en mi familia, en mis hijos y eso yo creo que me ayudó a mí en lo personal y yo creo que ayudé a muchas familias, porque... yo tenía digamos la forma de verificar si eso funcionaba o no con mi hijo pequeño ¿sí?, entonces cuando yo le decía a un padre de familia qué hacer, yo ya estaba seguro que eso funcionaba porque a mí... yo ya lo había hecho con mi hijo, y yo les decía yo ya lo he hecho, si lo he hecho yo usted lo puede hacer ¿sí?, entonces eso es algo que funcionaba, es decir, la atención integral se da, lo que es el tema de nutrición, de la salud, la educación, la crianza ¿sí? de los tres, cuatro años, yo he utilizado muchos métodos con mi hijo menor y yo sé que eso

funciona porque lo he hecho, y eso digamos me llenaba de satisfacción cada vez que lo comentaba a los padres de familia, que algunos, algunos les comentaba que lo había hecho, otros no se lo decía, pero les decía créame que eso funciona y las familias creo que eran agradecidas, porque funcionaba realmente, entonces sí, digamos me sirvió mucho porque pude desarrollarme dentro de lo personal y lo profesional.

Investigadora: ¿Qué personas de tu trabajo tienes en el *WhatsApp*? Y ¿Cuántas de ellas son consideradas tus amigos?

Participante 3: Eso estaba pensando que día...que...digamos en lo tipo, en lo tipo digamos en lo que es, lo que es lo de amistad eeh...son pocas las personas que he trabajado con ellas y que he considerado mis amigas, las tengo en el *WhatsApp* porque pues es un contacto ¿sí? que uno no puede perder porque conoció por largo tiempo, pero de las personas que yo trabajé tengo tres personas no más, pero ninguna las considero mis amigas, considero personas que conozco, que respeto y que yo sé que puedo contar con ellas, pero no son amigas, porque una amiga eso son cosas...que eso se puede definir de otra manera, es decir pocas personas.

Investigadora: Cuando alguien de tu trabajo ha atravesado por una mala situación ¿tienes facilidad para comprenderla?

Participante 3: Sí, de hecho, hubo, hubo por hay cuatro personas que se me acercaron a mí, en calidad de profesional ¿no? buscando digamos la ayuda y creo que en su momento si las comprendí, les ayudé y les pude, digamos, aportar desde mi conocimiento para poder...pues no resolver la situación pero por lo menos ser un poco más llevadera, que eso creo que es lo más importante, no resolver las cosas pero sí que aprendan a llevar las situaciones cómo se les va presentando.

Investigadora: Si tuvieras un problema familiar ¿llamarías a alguien de tu trabajo para pedirle ayuda?

Participante 3: Mmm...no, no creo... sería la última persona.

Investigadora: Participante tres ¿Por qué y para qué trabaja usted?

Participante 3: Lo que te decía ahora cuando hablaba de lo de la calidad laboral eeh...bueno pues primero trabaja uno, pues porque pues uno necesita obviamente vivir ¿sí? de algo, mmm... no sé si llamarlo desafortunadamente o afortunadamente no vivo de mi profesión ¿sí?, pero yo trabajo es porque deseo desarrollarme profesionalmente, por eso trabajo, siempre buscando un desarrollo profesional y personal, entonces yo voy en búsqueda mas de lo económico, porque lo económico es muy importante porque uno desea siempre una remuneración importante, porque uno ha estudiado ¿sí?, no mucho o no lo necesario, pero uno ha estudiado y sabe que tiene conocimiento, pero siempre voy en búsqueda de ese desarrollo profesional y eso va de la mano de lo personal, si yo me desarrollo profesionalmente pues me voy desarrollando personalmente, entonces yo voy en búsqueda de esa...de ese desarrollo profesional y siempre se lo he pedido a Dios, necesito un trabajo, te pido un trabajo, quiero un trabajo donde sé que me pueda desarrollar profesionalmente, me dio uno con una estabilidad, pero no sentí que me haya desarrollado profesionalmente, aprendí cosas que no sabía y eso es desarrollo profesional, pero luego no me sentía bien, sentía que yo quería algo más quiero algo más, estoy en búsqueda de eso.

Investigadora: O sea que, con lo que me cuentas pareciese que, que tu...digamos que tu profesión en este momento, es como...como más que el medio por el cual te ganas digamos el salario es como tu *hobby*.

Participante 3: Noo... no tanto *hobby*, es el deseo de desarrollarme profesionalmente, porque de lo que yo vivo es una actividad económica, entonces la actividad económica me da para solventar las necesidades y cubrir todas las necesidades, pero no hay desarrollo profesional, entonces cuando lo hago no me siento a gusto tampoco, porque no hay un desarrollo... hay un desarrollo personal pero...digamos de la puesta social, de lo que uno conversa, de lo que uno habla, de lo que uno conoce, pero digamos la parte profesional va quedando a un lado y no quiero eso, porque yo quiero es desarrollarme profesionalmente en lo que yo estudié y obviamente la actividad continuarla, pero yo siempre he deseado desarrollarme profesionalmente como psicólogo, como especialista, con lo social, con la comunidad, con los niños; he querido eso, tener una oportunidad como esa.

Investigadora: ¿De qué modo su trabajo influye en el desarrollo personal?

Participante 3: (silencio tres segundos) pero... ¿Cuál trabajo?

Investigadora: El que tengas en este momento.

Participante 3: Bueno en este momentico no estoy desarrollando, no estoy laborando con mi profesión, entonces no sé si responderte desde allí.

Investigadora: Sí, se puede.

Participante 3: O sea en este momentico, creo...de hecho yo le hacia una pregunta una vez al profesor Millán hace muchos años, yo llevo trabajando muchos años en lo que hago y le pregunté antes de graduarme, yo creo que estaba por ahí en sexto o séptimo...octavo... profe tengo una duda, no sé que voy a hacer a futuro porque yo tengo una actividad laboral muy distinta a la profesión que estoy y pues que me voy a graduar... yo no sé que hacer y el profesor me dijo unas palabras muy sabias, me dijo pues no pasa nada o sea eso es su trabajo como cualquier otro, tú te vas a graduar y vas a trabajar como psicólogo y vas a poder seguir con tu

otro trabajo y yo le decía no, pero es que eso no me va a aportar nada en mi profesión, me dijo pero no pasa nada tú vas a poder vivir con eso y tú tienes que aprender a vivir con eso y he aprendido a vivir con eso, en el sentido de que sé que digamos no me desarrollo profesionalmente pero en el tema personal sí, porque eso me aporta a mi vida, a mi familia, a mis hijos y es un trabajo como cualquier otro, pero la parte... a mi lo que me preocupa es eso que la parte profesional se va quedando ¿sí? y que eso no es lo que deseo, deseo más es trabajar con mi psicología y con la parte social, con mi trabajo social, con todo eso.

Investigadora: Para usted, ¿Qué ventajas y que desventajas tiene la flexibilidad laboral?

Participante 3: (silencio tres segundos) Pues las ventajas es que...obviamente el tema del estrés pues disminuye en el tema de la flexibilidad, cuando hay una flexibilidad el estrés puede disminuir, pero...esa es una de las ventajas, pero la desventaja lo que pasa es que muchas veces es que pues no permite muchas veces aportar lo suficiente en donde uno se encuentra ¿sí?, entonces por ejemplo los temas de contrato de prestación de servicios o sea, hay una flexibilidad allí ¿sí?, pero...son pañitos de agua tibia en el sentido de que uno va y vuelve, entonces uno va se muestra ahh aquí está el profesional y listo, entonces ese tema de la flexibilidad laboral lo veo desde ese punto de vista puede servir digamos en el tema que digamos bueno yo no me estreso tanto ¿sí? pero... no apporto lo necesario desde mi profesión y a veces ese hermano tiene una tendencia a acomodarse a esa situación, entonces no sé, no potencia su desarrollo profesional o lo personal, no lo puede potenciar ¿ya?, porque se acostumbra como tranquilo como no pasa nada, y el día que pase algo y haya una carga laboral fuerte y exijan y ahí es donde van quizá a desertar o a hacer otra cosa.

Investigadora: Cuéntanos alguna experiencia donde hayas experimentado placer en tu vida laboral.

Participante 3: (silencio cuatro segundos) A ver cuando...cuando, cuando los niños tan pequeños menores de cuatro, tres años salían con unas genialidades tremendas, de...de esos aprendizajes digamos espontáneos ¿no?, de donde uno pensaba muchas veces que el trabajo nunca se daba y los niños muestran ese aprendizaje así de un día para otro, muchas veces y a veces es demorado y ¡pum! llegan con la noticia de que la mamá o el papá o ahí mismo en el hogar, de que hicieron cosas que uno no esperaba, entonces por ejemplo niños que estaban presentando síntomas de enuresis, digamos de la, de la orina y que llegaban las familias preocupadas por el síntoma porque eran todos los días y que uno hablaba con los padres de familia y les daba alguna recomendaciones muy precisas y que eso paraba de la noche a la mañana entonces ahí uno sentía como que una alegría porque podía aportar algo desde mi conocimiento y eso me llenaba de alegría porque yo decía, o sea realmente esto funciona y si las personas siguen las indicaciones eso funciona, entonces ahí un como que se siente muy bien.

Investigadora: ¿En qué sentido tu trayectoria laboral está influyendo en tu desarrollo personal, y te permite avanzar en tu vida personal...? En tu vida profesional perdón, dinos por ejemplo, el poder adquisitivo o el cumplimiento de metas...

Participante 3: Mmm...no lo que quisiera, realmente...por eso te digo o sea, lo profesionalmente, o sea yo he buscado siempre una buena remuneración pero desafortunadamente no la ha habido, en el sentido de que no se ha encontrado o no he encontrado un lugar donde realmente pues aporte económicamente y haya un cambio así significativo en lo económico que yo diga que haya vivido de la psicología no lo puedo decir, que he vivido desde mi otra actividad económica, entonces eso a veces eso me frustra entonces claramente, porque yo quisiera obviamente poder vivir, pero mi pensar cuando estudié no era vivir de la psicología no sé si de pronto tenga que ver.

Investigadora: ¿Cuáles han sido tus principales razones para terminar tus últimos vínculos laborales?

Participante 3: La falta de coherencia con lo que el programa por ejemplo eeh... dice y lo que muchas, muchas personas allá hacían eeh...yo te voy a comentar algo pues muy confidencial que es digamos el tema del maltrato, el maltrato no es solamente físico sino psicológico, usted bien lo sabe, y resulta que habían unas conductas por parte de algunas maestras que rayaban ya con el maltrato psicológico y eso había una afectación emocional, y yo eso lo trabajaba demasiado, mucho, desde que entré yo identifiqué eso y todo el tiempo hablaba y el decir de...de hasta la directora y las mismas maestras era de que yo siempre les decía que eran unas maltratadoras, de qué no se podían tocar a los niños, que no se le podía hablar, pero si uno conoce de que eso hace un daño, digamos repercute en el desarrollo emocional, físico ¿sí? y afectivo de los niños pues uno trata siempre de que eso no pasé, y yo renuncié por el hecho de que...que pasó un episodio de maltrato psicológico contra una niña ¿sí? menor de cinco años, tenía cuatro años, cuando la maestra incitó a los niños a escupirla a ella, todos los niños ¿sí? y resulta que la directora lo iba a pasar por alto y resulta que la niña, yo la identifiqué y resulta que ella fue la que me contó, entonces yo ¿cómo así?, no puede pasar eso, ¡no puede ser! y verificamos las cámaras y resulta que sí pasó, y la respuesta de la maestra fue: “es que ella tiene que aprender a no escupir a los demás”, entonces es una maestra que está allí y que tiene un pensamiento de que es que si tú lo haces también tienes el derecho de recibir lo que tú haces, entonces desde allí eso no...para mí no raya; entonces la directora no...que eso no pasa nada, que eso es normal, que no sé qué, entonces yo dije yo hasta aquí voy porque eso no va...no comulgo con eso, y el maltrato hacia los niños y niñas; entonces yo puse la denuncia ante el ICBF y quedé como el complicado, quedé como...como lo peor o sea como que ¿si me

entendés? , pero resulta que es que la directora no actuó en los tiempos que debía actuar ¿sí?
entonces eso me llevó a tomar la decisión, y a mí me dijeron, no se vaya quédese, pero la ética profesional me decía no...no váyase, váyase, ¿Por qué? porque, o sea no, es como decir , como no hay coherencia en lo que uno quiere hacer y cambie, y seguir allí, si la directora se va, pues yo me quedo, no es que la directora no se puede ir, entonces yo me voy, porque pues la directora que es la cabeza ¿sí? y ella permite todo eso, entonces yo digo no, uno es psicólogo y debe velar por la protección de los niños ella también, yo no tengo nada qué hacer aquí, me voy, entonces eso chocó mucho con mi profesión y yo dije no más, y sacrifiqué la profesión porque hasta ahora no he podido conseguir nada, y si yo no hubiera renunciado ahí estuviera pero yo digo... a costa ¿de qué? ¿de las cosas que yo creo? mis criterios y mis cosas, y lo que dicen los manuales, es que no lo digo yo, cualquier persona con dos dedos de frente va a mirarlo desde allí, pero yo creo que quedé vetado en todos los hogares infantiles porque las directoras son iguales, entonces yo digo bueno... sacrifiqué...

Investigadora: Ahí hay algo muy... y es el desarrollo moral de cada persona.

Participante 3: Ujum...entonces no, en últimas cuando ya todo pasó, que yo denuncié sí actuaron ¿si me entendés?, pero si yo no hubiera denunciado, no hubiera actuado, y eso ahí han pasado muchísimas cosas más, que otros psicólogos no han hecho, que eso queda en la historia que es el único hogar infantil que ha denunciado desde adentro que está pasando algo, y pasaban muchas cosas que yo no me enteraba, no, no le cuenten a el participante tres, no cómo se les ocurre que ni se vaya a enterar, ¿por qué? Porque sabían que yo defendía siempre los niños y las maestras no estaban capacitadas, y lo les decía páguenle capacitación que ahí hay un dinero y no los desviaban a veces, o sea muchas cosas que yo dije no...esto no.

Investigadora: Cuéntanos experiencias donde te hayas sentido reconocido en tu vida laboral.

Participante 3: Mmm...no fue ni digamos desde allí donde yo trabaja, sino desde unos...mmm...desde unas personas que hacían una que eran directamente del ICBF, que eran las supervisoras, una vez después de dos años y medio, en una de esas visitas, estando yo presente, una de las supervisoras, le dijo, y me dijo a mí, que me felicitaba y... le dijo a la directora, a la hermana, que me valorara, que ella tenía un excelente profesional al lado, y que me escuchara, y que me felicitaba por todo lo que yo había hecho, y que me reconocía todo lo que yo había aportado digamos en ese sentido en el hogar infantil, fue la única persona que... me sentí grato en ese momento, y que me ayudó como a fortalecerme aún más y a pensar de lo que yo estaba haciendo era lo correcto, entonces cuando uno recibe el reconocimiento es porque ha venido haciendo las cosas correctamente, no incorrectamente, no es porque la otra persona que porque me dio el empleo entonces me dice hagamos esto, un momentico miremos si está en los manuales, si eso no está en los manuales no lo podemos hacer y tal cosa... no pero es que eso lo hemos hecho siempre, este hogar tiene 38 y nunca ha pasado nada, y yo le dije no aquí los manuales dicen tal cosa, yo no, si usted lo va a hacer hágalo, pero... yo no sé ¿sí?, entonces ella no sentían que yo las apoyaba, pero yo decía aquí hay un manual y ahí hay dinero y eso es dinero y es delicado, y si algo se llega descontrolar pues que dicen...hasta el psicólogo que hay ahí, yo no voy a poner mi cabeza ahí y mi profesión para hacer pate de esto, y cosas como esa... pero sí me sentí grato en ese momento.

Investigadora: ¿Has presenciado algunas situaciones en las cuales te hayas sentido discriminado o te has enterado de que otra persona le haya pasado la misma situación?

Participante 3: ¿Discriminado? Mmm... ¿sentirme discriminado? (silencio tres segundos)
noo... ¿en la parte laboral?

Investigadora: Ujum.

Participante 3: No, la verdad no, no he sentido discriminación alguna, (silencio tres segundos) no.

Investigadora: ¿De qué manera ha participado en la toma de decisiones dentro de la organización y cómo se sentía al respecto?

Participante 3: Mmm... la toma de decisiones... bueno yo no tenía toma de decisiones, el poder de tomar decisiones, pero siempre trataba de hacer aportes y... y yo creo que... indirectamente y no por darme el reconocimiento lo hacían pero digamos después, o sea era como una cosa rara, extraña porque pensaba pues que no podían reconocerme cualquier aporte porque me daban no sé... no sé qué idea tenían la secretaria y la directora de que los aportes que yo daba...o sea lo despreciaban pero terminaban haciéndolo en algún momento, no lo hacían inmediatamente pero después lo hacían, entonces eso yo decía, pero pues que bobada o sea, terminaban haciendo lo que yo decía o a veces terminaban haciendo lo contrario a lo que yo decía, entonces ello me llevó también a frustrarme impresionante porque yo decía aquí los aportes que uno haga no sirven y desde el punto de vista, todo terminaba dándose digamos a lo que yo decía, y no era lo que yo decía sino lo que los manuales decían, es que no lo digo, yo lo dicen los manuales, vamos a leerlo y verá que eso es lo que hay que hacer y desde ahí...no pero es que eso no, eso no, eso es muy complicado y yo le dije bueno no lo hagan entonces. Entonces era como ese...como más ese...

Investigadora: ...tira y afloje...

Participante 3: Tener el poder...era una guerra de poderes, donde la que tenía el poder era...era la directora, la que mandaba y la que tomaba la decisión, pero ella no tenía que reportar sino eso, de es que no sé no se hace porque “ a mí no me da la gana” ¿sí?, pero yo tenía el conocimiento y decía hagámoslo y noo...entonces era como la guerra de poderes y eso me llevó pues a tomar la decisión de retirarme.

Investigadora: ¿De qué manera cualificarse académicamente y laboralmente permite mayor reconocimiento por parte de una organización hacia usted?

Participante 3: Bueno pues a mí, hasta ahora no me ha tocado, bueno tuve un reconocimiento digamos como en la mitad de mi trabajo, eeh... o no sé si es que a mí me ha tocado pues o me tocó en ese momento pues vivir lo que viví, de que no hubo reconocimiento, pero yo pienso desde lo personal que la cualificación es muy importante, es decir no simplemente quedarse con el... con lo que uno tiene en un momento dado, porque uno tiene que actualizarse constantemente, y eso es lo que yo invitaba...desde que yo entré al hogar infantil la cualificación...y lo preguntas tú, yo lo decía y también lo decían los manuales, que la cualificación constantemente había que hacerlo, entonces cuando yo me puse a leer el manual, entonces aah...directora eso hay que hacerlo y hay un rubro para hacerlo, vamos a hacerlo, hay que cualificar a las maestras, y la respuesta de ella era: yo para qué voy a cualificarlas si ellas en cualquier momento se van, no pensaba sino en el que se iban a ir algún día, y no pensaba en los niños... entonces era un absurdo. Pero para mí la cualificación es muy importante independientemente de los reconocimientos, porque si uno se cualifica y uno aporta desde su cualificación, desde su profesión pues los reconocimientos van a venir, yo me cualifico es para que algún día me reconozcan... no...

Investigadora: Ujum.

Participante 3: Lo que yo pienso es, yo me cualifico y aprendo todos los días es para aportar mis conocimientos y para que uno impacte y cambie algún fenómeno, y eso es lo que yo pienso.

Investigadora: ¿Cómo reaccionaría si la empresa donde usted trabaja le propone trabajar en el exterior o en otro país?

Participante 3: Aah bien, claro de una, si hay condiciones, es decir si le dicen a uno estas son las condiciones usted va con todos los gastos pagos, algo fijo, claro entonces porque no.

Investigadora: ¿Qué importancia le da usted a su formación académica para la vida y para el trabajo?

Participante 3: Yo creo que...total, para mí es desde el primer momento que aprendí la psicología siempre lo he llevado a la vida personal, siempre y he tratado de permear a mi familia sobre mis conocimientos, pero a veces resulta algo frustrante porque pues uno tiene la llave, sino que la llave la tiene cada uno, uno tiene la llave para poder aportarle y abrirle el conocimiento a los demás, sino que cada persona tiene su propia llave, entonces a lo personal siempre la llevo y yo creo que se hace llevadera todo lo que me sucede ¿sí? y permeo a mi esposa, a mis hijos, a mi mamá, a mi hermano, trato de aportarles algo así eso no les ayude digamos para solucionar sus problemas, pero sí hacerlos llevaderos.

Investigadora: ¿Cuál sería el tipo de trabajo ideal para usted?

Participante 3: Lo que te decía ahora y creo que lo he repetido varias veces, el desarrollo profesional, ¿Qué es el desarrollo profesional? Pues que uno se sienta grato, que se sienta a gusto, que uno pueda aprender cada día más cualificarse, que digamos...las cosas que uno pueda aportar eeh sea tomado en cuenta, que haya escucha y que haya retroactividad es decir algo recíproco, que...que haya buena remuneración, que se sienta acogido laboralmente y que lo más

importante ¿no? buen compañerismo, pero no el compañerismo ese charlatán o de amistad o de compinchería no, sino el compañerismo en búsqueda de objetivos, ya sean profesionales, institucionales o como sea, pero un objetivo si no hay compañerismo no hay nada, el compañerismo es muy diferente a la amistad, porque en la amistad a veces se da digamos muchas cosas que, que no van digamos, que la amistad a veces se oculta, se miente, son compinches, entonces hay mucha cosa allí, mientras que en el compañerismo no, vamos a trabajar juntos, vamos a halar para el mismo lado, cumplamos estos objetivos, hay una meta ¿sí?, podemos ser amigos, ofrezco mi amistad pero seamos más compañeros, somos más compañeros que amigos, pienso eso.

Investigadora: Cuando trabajabas en la organización que me has contado ¿había alguien que gestionara a las personas y desarrollara los talentos?

Participante 3: Mmm...no, me tocaba a mí. Y digamos ahí me quedaba corto, porque esa no es mi área, pero pues trataba de cualificarme y como que eeh...individualmente para tratar de aportarle, porque pues uno desde la psicología siempre tiene como algunos conocimientos, pero no era mi especialidad, mi especialidad es otra, entonces no había una persona que estuviera pendiente pues de...de eso, me tocaba a mí, era como el todero.

Investigadora: ¿Cómo maneja usted las situaciones estresantes a las que se enfrenta usted en su vida cotidiana?

Participante 3: Trato de pensar mucho, eeh...eeh... de cómo darles solución a las cosas, no me pongo como a pensar en el problema de decir: “ay Dios mío este problema”, sino más bien pensar en el problema, pero más que en el problema buscarle solución al problema.

Investigadora: ¿De qué modo le ayudan sus pensamientos o sus creencias a la hora de afrontar una situación estresante?

Participante 3: Eeh...siempre yo pienso que...el primer pensamiento que se me viene cuando hay un problema es, este problema tiene solución, no se me viene ningún pensamiento negativo, cuando es muy repetitivo pienso: “eeh otra vez”, qué es lo que pasa, y empiezo a revisar por qué se está repitiendo la situación pero empiezo a atar cabos y a buscarle nuevamente la solución, entonces no se me viene ningún pensamiento negativo, sino solamente buscar la solución al problema, soy más de esos de buscar la solución, de decir bueno hay un problema así, pero bueno cuál es la solución, vamos a buscarla, y si yo no la tengo pues vamos a buscarla entre todos.

Investigadora: ¿Tuviste de pronto en tu organización pasada, algún problema, pero en la cual hubo una persona que te ayudara en ese problema?

Participante 3: No ninguno, sentí que no había apoyo, eeh...personas que supuestamente estaban conmigo eeh... pues no lo estaban ¿sí? sino que me...me, me apoyaban pero como a la sombra... “hacelo, hacelo porque es que yo no puedo” “porque es que yo necesito el trabajo, porque tal cosa”, entonces no hay sinceridad ¿sí?, entonces no hay un objetivo, vamos a trabajar es por los niños...y eso yo lo entiendo, uno lo entiende porque todo el mundo necesita trabajar y porque esto obviamente está muy duro y quedarse sin trabajo es complicado para muchas personas, entonces para mí no, para mí yo digo...voy más allá de lo económico, y digo así me toque hacer otras cosas, o sea yo voy es por la verdad y por los objetivos que realmente deben de ser, pero hay personas que no, personas que valoran más un puesto de trabajo o la remuneración que lo que están haciendo, o sea pueden estar “jartos” de la vida y pueden estar llevados del “berraco” y el clima vuelto nada y nadie quiere hacer nada, pero nadie toma una decisión de decir: que esto cambie y quien quiere que cambie es la persona que están ahí tallando diciendo

“ay no pero por qué no se va, porque tal cosa, este señor si molesta, tal cosa, tal otra” entonces por eso es complicado.

Investigadora: Entonces tomando esta respuesta, así como más concreta ¿qué valor le da usted al factor económico en la vida cotidiana?

Participante 3: En la parte profesional...lo que pasa es que yo no tengo digamos definida mi parte económica en el sentido que es que yo me gano una millonada ¿sí? pero por lo menos yo sobrevivo con la actividad económica que yo hago, entonces no le doy tanta importancia cuando estoy haciendo las cosas eeh...yo no pienso digamos en lo económico cuando estoy trabajando mi profesión de psicología para mí es más importante lo que yo pueda aportarle a la organización o a la personas ¿sí?, y si a mí me toca renunciar para que las cosas cambien yo lo hago, que eso fue lo que yo hice ¿sí?, que yo creo que algunas cosas cambiaron, no todo pero muchas cosas cambiaron allá y si yo no me hubiera ido digamos las cosas seguirían aun más complicadas, pero para mí, yo dije, yo sacrifico esto porque yo hice creo que mi trabajo y yo creo que hasta aquí me trajo el río, como dice la canción, pero no le doy a veces mucha importancia a la parte económica, porque voy más allá de eso

Investigadora: ¿Qué tan importante es para usted cuidar de su salud?

Participante 3: Mucha, yo a veces me preocupo...a veces hago ejercicio, quisiera hacer mas ejercicio del que hago, es muy importante, a veces me descuido en el sentido porque uno dice que no tiene tiempo ¿sí?, pero yo sí siento alguna dolencia yo acudo al médico, claro, mucha importancia.

Investigadora: ¿Cómo maneja las situaciones que se supone son una amenaza para usted?

Participante 3: Mmm...pues no sé que amenazas, no...no.

Investigadora: Cómo decir que tú sientes que algo...te sientes amenazado por algo, entonces ¿Cómo actúas, ¿Cómo sorteas eso?

Participante 3: ¿Amenazas? Bueno yo no he sentido como algo amenazante en lo laboral, la verdad no, alguna amenaza no... ¿Qué ponga en riesgo que? No sé...

Investigadora: Puede ser que ponga en riesgo tu reputación...

Participante 3: Mmm bueno ya por ahí...Sí, bueno yo no sé si lo que yo hice de pronto fue, algunos dicen que fue una acción valiente, otros dicen que fue lo mejor ¿sí?, yo me he puesto a pensar y yo digo sí, si seguramente fue lo mejor, porque yo siempre vi amenazada mi, digamos mi criterio profesional allá en el hogar infantil ¿sí?, porque siempre pensaba eso hace parte de un programa gubernamental en el sentido de que si se llega a enterar algo, si llega a pasar algo eeh...en el sentido del maltrato, ¿Quién es el primero que va a llamar?, después de la directora, al psicosocial y van a preguntar usted qué hizo ¿sí?, y yo decir... no es no hicimos nada, y echarle la culpa a la directora...¿Cómo quedaba yo? Entonces ahí creo que, sí había una amenaza, porque siempre vi amenazada mi reputación como psicólogo ¿sí? y siempre quise protegerla independientemente de lo económico, es decir, así me ganara cinco millones de pesos para mí es más importante mi reputación, yo decir, bueno yo salí de ahí porque hubo un caso de maltrato y yo no estuve de acuerdo, yo denuncié y me fui, a decir no, hubo un caso de maltrato lo resolvimos, nadie dijo nada, no echaron a la maestra y no pasa nada pero me quedé allí, qué van a pensar personas que están a mi lado, decir bueno y qué clase de psicólogo es este y no hizo nada, entonces sí, cuando hay amenazas a mi reputación y mi criterio profesional, pue yo si actuó defendiéndola pero no defendiéndola en base, digamos con base a lo que yo creo...sino con base a los derechos que tienen las demás personas y si está correcto pues yo lo verifico y yo sé que

todo lo que hice fue verificado ¿sí? desde la ley, digamos hasta los manuales, eso es lo que dicen los manuales y eso es lo que yo me voy, entonces yo protegí todo eso y además me protegí a mí.

Investigadora: ¿cómo actúa usted frente a una situación desbordante que se encuentra fuera de su control?

Participante 3: Con tranquilidad, una vez tuve un encontrón con la enfermera, porque yo le despertaba muchas emociones a la enfermera, muchas emociones negativas a la enfermera y una vez me atacó, estábamos en reunión, resulta que ella no hacía cosas que le tocaban, y yo dije mira es que faltan estas cosas y explotó y me dijo una cantidad de cosas despectivas ahí en reunión eeh...como desde que yo era desleal hasta que...bueno le faltó decir que yo era un hijo de puta, pero se alteró de una forma terrible y yo le...yo estaba muy tranquilo entonces yo me quedaba así, y ella “aj” y me tiraba y me tiraba, yo reaccioné con mucha tranquilidad y cuando terminó le dije ya te calmaste, me querés decir algo más, algo más ofensivo, si quieres dímelo para que te descargues toda esas emociones, entonces fue peor, entonces más rabia me cogió, más ira me cogió ¿sí? y después agachó la cabeza, después de unos días, me pidió... y yo le dije no tranquila pero eso es algo que tú tienes que resolver, yo no soy la persona que tú crees que soy, que yo te despierto todas esas emociones, y ya sabemos por ahí, por dónde va papá, esposo...bueno todos los hombres que ella ha tenido y yo le dije, y para ella es fue digamos ...creo que ella hasta también sanó muchas cosas, pero yo reacciono de una manera muy tranquila, no lo tomo personal las cosas que vienen del otro, entonces yo no me enganchó con el otro ¿sí? entonces muy tranquilo, yo realmente he sido muy tranquilo.

Investigadora: ¿Cómo predices y previenes situaciones problemáticas en tu entorno laboral?

Participante 3: Mmm...yo cometí muchos errores durante yo creo el ultimo año estando allá, que... pude prevenirlos pero la decisión hubiese sido parte del juego, es decir, parte de lo que siempre se ha hecho, entonces yo dije yo voy a hacer las cosas tal cual hay que hacerlas como me lo dicta mi, mi ética y mi profesión así lo hacía pero digamos bueno, yo decía se va a venir ¿sí? y contra eso... y yo creo que ese fue uno de los errores porque yo hubiese podido prevenir muchas cosas pero no lo hice, entonces a veces no tuve en cuenta ese tipo de cosas.

Investigadora: A la hora de gestionar sus emociones en situaciones extremas, además de reacciones instintivas ¿maneja usted algún otro recurso de autocontrol?

Participante 3: Mmm...ese es el único, es decir, yo siempre pienso que pues la otra persona debe controlar sus emociones, y así me digan bueno, así se metan conmigo desde lo personal, si se meten conmigo está bien, pero si se meten digamos con personas de mi familia y cosas así, pues no sé, cómo vaya a reaccionar, porque cuando se meten conmigo yo no, no tomo acción ninguna, digamos yo siempre tomo una tranquilidad y me controlo.

Investigadora: ¿Consideras que tu parte espiritual puede servir de apoyo para afrontar situaciones estresantes?

Participante 3: Claro, sí, yo soy muy espiritual, yo no soy de los que digamos lo que lo espiritual y lo religioso era algo que hablábamos mucho allá, porque como eso era eeh...digamos de las monjas, de la congregación, yo trataba de hablar con las maestras y decir que había que separar la religión de lo espiritual, porque la religión es una cosa y la espiritualidad es otra ¿sí?, mi parte espiritual siempre ha estado en relación conmigo mismo y yo me relaciono conmigo mismo, estar en paz conmigo mismo ¿sí? estar en paz, mi mente en paz, para así resolver las cosas así como se vengán, de afrontarlas, yo me siento tranquilo, porque tengo un pensamiento optimista, yo me siento optimista, aunque hay días que no, hay días que estoy mu pesimista y me

levanto diciéndole a mi mujer “ay no que jartera esta mierda, todo me jarta” pero son días y son episodios así muy normales de estados emocionales, pero la mayoría de veces mi mete siempre dice, esto va a cambiar, de esto va a salir algo bueno, hay que esperarlo, tengo que tener paciencia y yo le digo a mis hijos y a mi sobrino que le decía hoy que tiene 17 años, y yo me acuerdo que yo le decía cuando tenía la misma edad que Martín, le decía, Sebastián, la paciencia es una virtud y es una cualidad de grandes hombres y hoy él me lo dice cuando estamos así, me dice: tío la paciencia es una virtud, me lo dice ya hoy que 17, y él es un pelado muy tranquilo, muy calmado, lo mismo que Santiago, porque yo siempre les digo paciencia, tranquilos, las cosas se va a resolver, tranquilo mijo, espere y verá, tenga paciencia y así le digo yo a Martín , así le dije yo a Santiago y este mes cumple 14 años, y usted ve a Santiago y Santiago es un niño tranquilo, relajado, sabe resolver sus problemas ¿sí? y yo creo que eso es una virtud, es decir la paciencia y la tranquilidad es algo que nos va a ayudar a todos para poder resolver las situaciones, porque si nos desesperamos ¿sí?, es algo que no he podido con mi mujer, obviamente porque ya tiene una estructura y eso ya es difícil, pero ella es impaciente, y eso que ella a veces dice, pero es difícil, porque ya a la dad de ella pues es mas complicado, así hayan pasado muchos años, y yo no es que lo hay aprendido de la noche a la mañana, pero con los muchachos sí yo les digo paciencia...

Investigadora: ¿Cómo expresas y gestionas tus propias emociones y sentimientos frente diferentes situaciones? Una de ellas que fuera estresante.

Participante 3: ¿A quién las expreso? ¿a quién? A mí mismo, en público, en lo laboral...

Investigadora: No...en tu vida cotidiana ¿Cómo las expresas? ¿Cómo las gestionas?

Participante 3: Eeh...cuando me han pasado cosas...dialogándolas. Cuando vivía situaciones de estrés allá, las hablaba con mi esposa, a veces se las contaba algunas cosas a mi

mamá eeh... tratando como que de escuchar una voz de aliento de decir: “mijo, no pues todo va a pasar” eeh...me descargaba ¿sí? Contándoles, les decía no mira es que pasó esto, pasó lo otro, eeh... y me aportaba no pues mire estese tranquilo mire tal cosa, tal otra, siempre busco como la ayuda o la escucha de mi mujer y de mi mamá, allí es como donde yo gestiono mis emociones y...les digo ve mira me siento frustrado, me siento disgustado, estoy hartó, y se los decía a ellas, y ellas lo reconocen, por eso cuando yo tomé la decisión dijeron no, está bien, porque ya conocían de ante mano cómo me sentía.

Investigadora: Bueno participante tres, hasta aquí es la entrevista, te agradezco mucho, súper, me encantó y bueno cuando ya tengamos la comprensión de la entrevista te lo vamos a hacer saber.

Participante 4

Afrontamiento *millennials*.

Investigadora: Bueno, muchas gracias por recibirnos, el propósito digamos de esta entrevista es describir, interpretar y comprender todo lo que es los aspectos centrales de la experiencia del *millennials* en el mundo del trabajo. Si bien hay unas preguntas de la vida en general, es porque estamos tomando una categoría que es afrontamiento y esa si bien lo vamos a trabajar desde lo laboral también nos interesa revisar digamos que cómo lo hace en la cotidianidad ¿vale?

La confidencialidad de la información es en su totalidad para todo término académico, estamos garantizando el anonimato del participante, o sea que no hay ningún tipo como de un riesgo ¿no?, digamos que ahí es riesgo uno (risas)...en primer lugar tenemos dos datos que se marcarían con equis, pero nosotros queremos hacerlo mucho más amplio y queremos que nos contaras eeh... ¿Cuántos años tienes? ¿a qué te dedicas? y ¿Cuál es tu formación académica? Y después ¿en qué consiste toda tu actividad laboral en esta organización?

Participante 4: Ok, bueno tengo eeh... 24 años soy abogado de profesión, mágister en Gerencia del talento humano y aspirante al doctorado en Arte y administración en la universidad de Manizales, eeh...actualmente me desempeño como jefe nacional de relaciones laborales y pues mi rol es...en esta compañía es prevenir y acatar toda la legislación laboral vigente con relación al derecho laboral y pues preservar las relaciones laborales individuales puesto que acá tenemos sindicatos, entonces se basa única y exclusivamente a relaciones individuales, contractuales, procesos disciplinarios, contratación, nómina y demás.

Investigadora: Bueno, en una de estas preguntas dice, en los últimos tres años ¿Cuál ha sido tu actividad laboral?

Participante 4: Siempre he sido empleado, siempre he sido empleado, hace un año cambié de empleo, que pues ingresé a esta compañía laboral en la cual estoy, y anteriormente pues estaba en otra compañía, pero pues en todo momento he sido empleado en cargos directivos o estratégicos.

Investigadora: Muy bien. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral con la que cuentas actualmente?

Participante 4: Contrato de trabajo a término indefinido.

Investigadora: En el momento de elegir una actividad laboral ¿Cuál es tu prioridad?

Participante 4: (silencio dos segundos) Salario...y...flexibilidad en los horarios, o sea si a mí me dan permiso, me dan licencia, si me dan calamidades, sí me dan toda esa “vaina” yo prefiero...(risas) inclusive yo prefería o sea sacrificar salario por tiempo, o sea si a mí me dicen mira participante cuatro te vamos a dar tres días a la semana pero te los vamos a descontar, yo digo “descuénteme eso y deme los tres días que yo me quiero ir”, eeh...esos son mis dos factores principales, salario y tiempo.

Investigadora: En su actividad laboral ¿Qué importancia tienen las herramientas tecnológicas?

Participante 4: Ay bueno, es que el derecho eeh...el derecho en temas tecnológicos se ha quedado rezagado de la tecnología, pues porque el derecho todavía sigue siendo muy...muy oral, muy personal, o sea no es como otro tipo de actividades, otro tipo de profesiones que se pueden integrar a través de las herramientas tecnológicas, inclusive pues actualmente si necesitamos ir a una audiencia, si necesitamos hacer la representación de la empresa ante un juicio, se necesita la

presencia o la representación del personal, entonces las herramientas tecnológicas son importantes, pero yo con un simple computador y una...conexión a red puedo trabajar, o sea no es que necesite mayores herramientas.

Investigadora: Bueno. ¿Qué tipo de vínculos tienes con las personas que conforman tus grupos de trabajo?

Participante 4: No entiendo

Investigadora: Eeh... vínculos como decir amistad...

Participante 4: Ah no, única y exclusivamente... bueno como lo dije ahorita, este trabajo pues relativamente nuevo, solamente llevo aproximadamente un año en esta compañía, entonces pues mi vínculo es...mis vínculos son netamente laborales y lo único que podría pues traspasar a...al vínculo pues de compañerismo, no tanto de amigos, sino como de compañerismo son con los dos otros abogados que yo tengo a mi cargo, en los cuales pues intentamos hacer actividades extralaborales pero pues es un tema más de motivación para ellos, ¿sí? cada mes intentamos como tener una actividad por fuera del trabajo, pero ese es un tema pues para engancharlos, para que se sientan motivados y pues para trasladar y conocer esa esfera laboral que también influye en mis colaboradores, pero llega hasta ahí, hasta compañerismo podría decir yo. En mi antiguo trabajo sí desarrollé una gran amistad con una sola persona, pero pues no era compañera directamente yo he sido de relaciones laborales siempre y ella era de nómina, en la cual, si traspasamos esa frontera de compañerismo y hoy por hoy somos muy, muy buenos amigos.

Investigadora: ¿Puedes contar alguna experiencia laboral de falta de compañerismo, reconocimiento o valoración en el trabajo?

Participante 4: No mira que personalmente cuando tú me hablas de esas experiencias yo no las identifico, o sea en mi vida laboral, que tampoco es de muchos años... yo en el mundo del trabajo estoy hace seis años aproximadamente nunca he tenido experiencia donde me haya frustrado donde me haya limitado por, por no tener un buen compañerismo o por no tener un reconocimiento no, siempre, siempre...bueno y también pienso que mi carrera permita que usted tenga reconocimientos, porque si usted ganó el proceso pues ya tiene su *check* en sugestión entonces no te podría mencionar una experiencia que haya vivido respecto a eso.

Investigadora: ¿Puedes explicar una situación en particular en la que la realización de su trabajo te haya generado estrés? y ¿Cómo lo abordaste?

Participante 4: (Silencio dos segundos) Estrés...en mi trabajo, bueno en mi antiguo trabajo, mi anterior trabajo eeh... teníamos organizaciones sindicales, y en las organizaciones sindicales pues eeh... el tema es un poco más complicado pues porque exige más, exige mayor cumplimiento de la norma, exige un mayor...exige sí, un estricto cumplimiento y observancia de la legislación laboral, entonces al exigirle a usted tanta rectitud, tanta justicia, y que las relaciones laborales pues tenían que desarrollar en un marco pues de, de la norma, eso genera un poco, un poco de estrés, porque es el futuro de la compañía en tú decisión, en tú concepto, respecto a las relaciones laborales, no hablo pues del tema económico ni nada de eso, sino pues de las relaciones laborales es usted quien está dando el concepto y es usted quien está diciendo: “oye esto es legal o esto no es legal”, entonces cuando te enfrentas a esta situaciones donde, donde usted es el que decide, pues ahí uno puede vivir de cierta manera un poco de estrés eeh...y más esto que se mezcla con la experiencia con la que uno inicia en el mundo del trabajo, y uno llegar al mundo del trabajo por un cargo directivo, un cargo estratégico, pues siempre, siempre es como afrontarlo de una manera distinta, es como la situación que yo podría decir...

Investigadora: Cuando estabas allá inmerso en ese nivel de estrés, como pues por la legalidad del proceso ¿Cómo lo abordabas?

Participante 4: Estudiando, eeh...la ley es muy clara, la ley es taxativa, eeh... la ley no es subjetiva, entonces para usted ser justo en la aplicación legal, hay que estudiar, entonces siempre buscaba conceptos del Ministerio de Trabajo, conceptos de la Corte de Justicia, conceptos de la Corte Constitucional o fuentes que me permitieran a mí, decidir en el derecho cuando se presentaban este tipo de situaciones y pues que, si yo preveía algún problema, pues yo tuviera mi respaldo jurídico respecto a cuál fue mi fundamento para tomar esas decisiones particulares.

Investigadora: Para ti, ¿Qué es la calidad de vida laboral?

Participante 4: Calidad de vida laboral es...es ese cúmulo de satisfacciones o ese grupo de...condiciones que hacen que el mundo del trabajo sea más ameno para el trabajador, sea más digno para el trabajador, entre ellos pues todo lo que tenga que ver tanto laboralmente, es decir todos esos factores que, que de manera directa le apuntan a esas relaciones de cuando yo estoy acá inmerso en el trabajo, como aquellos factores externos que influyen en el mundo del trabajo y estos cómo se correlacionan.

Investigadora: Cuéntanos cómo articulas tu proyecto personal con tu vida laboral.

Participante 4: Bueno generalmente y yo pienso que eso es un tema de todos, que pensamos de que el proyecto personal y laboral va siempre en carrera ascendente, o desde mi perspectiva, donde uno siempre busca un mejor trabajo, un mejor ingreso, un mejor cargo y demás, cómo correlaciono mis dos esferas tanto personal como laboral, eso es un conjunto eeh...homogéneo, o sea yo no puedo separar mi mundo del trabajo con mi mundo personal, porque vivo en mi trabajo y mi trabajo vive en mi vida, o sea eso es algo innato de eso eeh... sin embargo, dentro de mi proyecto personal llega un momento donde...donde pues mi plan de vida

es separarme y parar un poco el mundo laboral para dedicarme de tiempo completo a la academia. A pesar de que la academia también es un tema pues del mundo del trabajo, pero no me pienso vincular directamente como trabajador, sino como estudiante, entonces yo pensaría que dará vuelta unos tres o cuatro años ya, ya separo esos dos caminos, pero por un tiempo, pienso dos, tres años, o sea quisiera yo hacer yo un año en el exterior para hacer idiomas, seis meses en un país, seis meses en el otro y dedicarme otros dos años de lleno a un doctorado o de lleno pues a un proceso académico, y luego si retornar al mundo del trabajo.

Investigadora: Chévere. ¿Qué personas el trabajo tienes en el *WhatsApp* y cuántas de ellas son consideradas tus amigas?

Participante 4: Mira en mi *WhatsApp* te puedo decir el número exacto porque a todos los tengo bloqueados (risas) porque no me gusta que me miren los estados y tengo...privacidad tengo ciento 19 personas de este trabajo, del actual trabajo...

Investigadora: Todos bloqueados (risas).

Participante 4: Sí todos bloqueados...del anterior eeh...; y como amigos no, creo que en este trabajo que nos más puedo llegar al compañerismo, pero amigos no te llegaría hasta allá.

Investigadora: Cuando alguien de tu trabajo atraviesa una mala situación ¿tienes facilidad para comprender la persona?

Participante 4: Sí y creo que mucho, o sea pienso que también mi cargo me lo exige, al ser de relaciones y manejar todo el tema de personal me exige de tener empatía es decir, esa facilidad de yo ponerme en los zapatos del otro, inclusive cuando yo hago mis procesos de selección para los dos abogados que yo tengo actualmente, yo siempre eeh...mis entrevistas van basadas a...a situaciones reales, a situaciones donde haya que poner al colaborador en los zapatos de otro y ese es mi primer filtro para yo decir este es, o este no es, eeh...y poder sentir la

sensibilidad de que las otras personas puedan sentir lo que les está pasando, para mí eso es trascendental porque uno muchas veces puede ser injusto al no ponerse o no conocer la situación de las otras personas, si...a pesar de que el dicho es “dura es la ley pero es la ley” y esa situación, pero somos humanos, y por eso el derecho no se maneja con una máquina, por eso en el derecho usted no comete la falta... o mató a tal persona y al otro lado le salió la decisión, o sea no el derecho no es así, el derecho es humano, entonces pienso que...que, que tengo esa facilidad, que puedo tener esa facilidad, inclusive exijo que mis colaboradores también la tengan y más que trabajamos en un área de gestión humana, un área de servicios un área de soporte , un área donde tenemos que...donde nuestro cliente es la gente y si nosotros no tenemos esa capacidad no estamos diseñados para este departamento.

Investigadora: Si tienes algún problema familiar, ¿llamarías alguien de tu trabajo para pedirle ayuda?

Participante 4: Llamaría a alguien para pedirle ayuda...eeh...(silencio dos segundos) no...diría, o sea como, mira tengo este problema...bueno, pues pediría ayuda en tiempo sí, entonces yo creo que sí, llamaría a mi jefe para pedirle tiempo, para pedirle espacio, para pedirle pues de que entienda mi situación y que me pueda colaborar en ese aspecto, porque hay muchos jefes que ni tiempo dan, se te puede estar cayendo la casa pero no te dan tiempo, sí llamaría a mi jefe para pedir colaboración en temas de tiempo.

Investigadora: ¿Por qué y para qué trabaja usted?

Participante 4: ¿Por qué trabajo yo? Porque el trabajo es dignificante, porque el trabajo permite construir país, porque el trabajo...y en mi rol, yo siento que mi rol es supremamente importante dentro de la compañía porque limito en ciertos casos las opiniones del empleador, limito en ciertos caso en que las decisiones sean injustas, de que...de que a través de la

herramienta jurídica puedo decirle al empresario “usted no puede hacer esto porque está violentando derechos de los trabajadores, porque está violentando mis derechos” que yo puedo ser estratégico, directivo, lo que me quieras poner pero sigo siendo trabajador, entonces pienso que mi rol, en esta compañía y en cualquier otra que yo pueda llegar, es hacer ese filtro y de no permitir de que esas decisiones que van en contra vía de los derechos de nuestros trabajadores, los permeen, entonces por qué trabajo...para conservar unas relaciones laborales justas.

Investigadora: ¿Qué representa el trabajo en la organización para usted?

Participante 4: ¿Qué representa el trabajo para mí? Pues la misma anterior...

Investigadora: No...

Participante 4: Ah... ¿Por qué trabajo? ... y aquí es ¿Qué representa mi trabajo? Qué representa...qué representa mi trabajo... eeh...pues casi la mitad de mi vida, eso representa el trabajo para mí, estoy acá nueve horas, de lunes a... a viernes y un poquito del sábado... sí, representa la mitad de mi vida yo pienso.

Investigadora: ¿De qué modo influye su trabajo en el desarrollo personal?

Participante 4: (Silencio dos segundos) yo pienso que mucho eeh...aquí en el trabajo está la facilidad de usted relacionarse con personas, y yo pienso pues que el ser humano es... es, es ser humano por ese poder de comunicación que tiene con las otras personas de poderse interrelacionar y demás, y por eso desde que yo me gradué yo sabía que lo mío era gestión humana, yo no me veo en otras áreas del derecho porque...por ejemplo, yo no me veo en un juzgado porque que pereza comunicarme a través de escritos, que eso es más que todo lo de los juzgados, en cambio acá yo me puedo comunicar, de hablar, de relacionarme, de reuniones, de comité, un tema más democrático podría decir yo, entonces...eeh...esto me ha permitido formarme como persona, formar y fomentar esos valores éticos, de esos comportamiento morales

que, que tanto en la sociedad como intrínsecamente debo de cumplir para, para hacer mejor una sociedad, yo pienso que a partir del aporte que uno como persona pueda dar a la organización y a la sociedad en general se construyen propiamente las vivencias personales, inclusive los dice Peiró en uno de sus libros que dice que “si usted construye un, un mundo del trabajo amargado, reprimido, fracasaremos en la construcción de sociedad” entonces yo pienso que yo no tengo ese mundo amargado, reprimido como lo dice Peiró, yo pienso que mi trabajo me ha permitido a mí desarrollarme como persona, por lo cual estoy construyendo sociedad.

Investigadora: Para ti, ¿Qué ventajas y qué desventajas tiene la flexibilidad laboral?

Participante 4: Mira... (silencio tres segundos) hay que entender que la flexibilidad laboral está concebida de dos miradas, la primera, la flexibilidad bajo la mirada la desregularización laboral, cuando yo miro eso, la flexibilidad bajo esa mirada o bajo la mirada de un modelo económico neoliberal, podríamos decir que, de que sí ha habido detrimento de los derechos de las personas trabajadoras ¿sí? entonces yo miro la flexibilidad, pero la flexibilidad en despidos, la flexibilidad en horas de trabajo pero, pero en horas de trabajo con detrimento a la clase trabajadora porque... como por ejemplo, nosotros tuvimos una reforma laboral en el 2002, donde dicen que la noche aquí en Colombia empieza a las diez de la noche y en el 2017 tuvimos una modificación que la bajo a las nueve, entonces uno dice bueno pero es que esa flexibilización pues qué tan flexibles es, o sea no corresponde propiamente a lo que, a lo que quisiera o a la utopía de flexibilidad que yo me imagino o por ejemplo que despidos más baratos, modalidades contra actuales atípicas, como, por ejemplo, un contrato de aprendizaje que evidentemente pues se ha visto desneutralizado al interior de muchas compañías, entonces esa flexibilidad bajo la mirada de ese modelo económico, yo creo que está un poco viciada, y a eso le digo yo...esa flexibilidad es mala en cierta medida; pero yo siento que la flexibilidad respecto

a...a horarios de trabajo o a esa conciliación entre trabajo-familia, yo pienso que esa flexibilidad sí es adecuada, yo pienso que esa flexibilidad sí es necesaria para uno como trabajador, donde pues nuestra jornadas laborales acá son de 48 horas semanales, o sea ocho horas diarias de lunes a sábado, entonces donde solamente te dan un día con tu familia y son ocho horas pagas, pero cuánto te demoras tú en el traslado de tu casa a tu trabajo, pero entonces cuando yo pienso en flexibilidad, yo me refiero a eso, a esa flexibilidad en que me permita conciliar esas dos...como esas dos esferas, familia con trabajo, pero cuando le hablo de la otra flexibilidad...la desregularización ahí dudo un poco que sea tan buena.

Investigadora: Cuéntanos alguna experiencia donde hayas experimentado placer en tu vida laboral.

Participante 4: No...yo siento que cada vez que yo me gano un caso yo siento placer, o sea cada vez que...que defiendo a la compañía al interior de un proceso laboral y saber que actué bien, que actuamos en la norma, que actuamos en la ley eso... es como el artista que se sube a la tarima y le da emoción exactamente lo mismo siento yo cuando un juez me dice que absuelven a la compañía, porque yo digo estamos actuando bien, estamos haciendo las cosas bien, entonces cada vez que yo tengo una sentencia favorable esa sensación es tan deliciosa (risas).

Investigadora: ¿En qué sentido la trayectoria laboral que has tenido ha influido en tu desarrollo personal y te ha permitido avanzar en tu vida profesional?

Participante 4: No entendí.

Investigadora: Eeh... la trayectoria laboral, pues es como los pasos que has dado ¿no? los caminos que has dado de la otra empresa hasta acá ¿Cómo ha influido en lo personal? Y a su vez está permitiendo que crezcas profesionalmente, puede ser en salarios, en el cumplimiento de metas...

Participante 4: Pues mira que... eeh...es súper curioso porque cuando yo cambié de trabajo, es decir cuando yo renuncié a la otra empresa y me vine para acá para esta, a ésta me vine por menos salario, me bajé...pues, pues no tampoco la millonada, pero sí me baje de salario, ¿Por qué? Porque quería una empresa más grande y quería una empresa con más personas, porque quería una empresa con...con más relaciones, quería una empresa de otro sector económico entonces mi trayectoria laboral como persona es eso, siempre buscando tener mayor contacto con las personas, conocer las inquietudes de las personas y ver cómo puedo mejorar, o cómo puedo hacer para que esas condiciones de aquellos trabajadores puedan ser, puedan ser más justas y yo pienso que eso es como lo que me motivó para venirme a esta compañía.

Investigadora: O sea que, ¿esa fue la razón por la que terminaste tu vinculación laboral anterior?

Participante 4: Sí, y me vine para ésta.

Investigadora: Si bien ya nos contaste que cada vez que ganas un caso para ti genera mucho placer, dinos alguna experiencia donde te hayas sentido reconocido.

Participante 4: Donde me haya sentido reconocido... (silencio tres segundos) hubo una experiencia...no es que son tantas...

Investigadora: De una, cuéntanos una.

Participante 4: Una...una...mmm... no sé cuándo... por ejemplo, te miden indicadores, tu gestión, cuando tú puedes mostrar de que durante este año tu cerraste con una disminución de tantos casos de acoso laboral, una disminución de tantos casos de proceso disciplinario y demás, cuando tú estás en los comités gerenciales y demás y eeh... pues ves tu gestión, que todos tus compañeros vean que también estás haciendo bien tu trabajo eso genera mucho reconocimiento.

Investigadora: ¿Has presenciado situaciones en las cuales te hayas sentido discriminado u otra persona lo haya sido?

Participante 4: Discriminado... yo no, que lo haya sentido, pero...pero por ejemplo en la empresa en la que yo trabajo actualmente es una empresa de moda... y... uno de los pasos del proceso de selección es que tú seas armónico a la vista, si tu no cumples ese perfil no puedes trabajar en nuestra parte comercial, ahí... eso es lo que más me ha chocado acá en la compañía en que yo estoy, en que...en que eso es un filtro en la selección y ahí yo digo como que... “que vaina” porque puede ser muy bueno, pero si físicamente no le apuntas a los estándares de la compañía pues su parte comercial, eeh...no puedes quedar, no puedes quedar.

Investigadora: ¿De qué manera participa en la toma de decisiones en la organización?

Participante 4: En gestión humana... pues yo pertenezco al comité primario, y todo lo de gestión humana pues y todo el tema de relaciones laborales, decisiones con trabajadores y demás tiene que pasar por relaciones laborales, o sea, acá no se toman decisiones que tengan que ver con trabajadores sin que nosotros las avalemos, aunque la participación es elevadísima respecto a este punto en particular; temas económicos, temas de mercadeo y demás nosotros sí, pues no tenemos nada que ver con eso.

Investigadora: Y eso ¿Cómo te hace sentir?

Participante 4: Bien... inclusive cuando yo hablaba con, con mi mamá respecto a las experiencias laborales, le decía que eso era una de las características que más me gustaba de la compañía porque era, éramos democráticos, acá no es como el... el feudalismo donde lo que dice el feudal ya es la palabra ahí, no acá la compañía toma en cuenta los puntos de vista, no hay decisiones sin que se consulten, no hay decisiones pues que se implementen así a la loca, acá el tema democrático y de participación es muy importante y eso me hace sentir bien.

Investigadora: ¿De qué manera cualificarse académicamente y laboralmente, permite mayor reconocimiento por parte de la organización hacia a ti?

Participante 4: Mira eso es súper curioso porque cuando tú te preparas académicamente generalmente eso siempre va amarrado, bueno en mi caso eso siempre va amarrado en cambio de cargo, en cambio de empresa, en cambio de cargo, porque las compañías lo he sentido yo, no valoran en su totalidad que te estés formando ¿sí? y es súper curioso porque yo terminé mi maestría en febrero y en abril cambié de trabajo.

Investigadora: Se te dio exactamente lo que...

Participante 4: Entonces yo digo claro, cuando yo cambio de trabajo, a pesar de que no es un reconocimiento salarial, porque como lo dije anteriormente yo me vine para acá por menos salario eeh...es más atractivo para otras compañías, es súper curioso porque (risas) pues porque sí, es como en la casa ¿no? como que “ah sí miya usted está y ya” y cuando es que se va...como que...

Investigadora: Cómo se va a ir...

Participante 4: Cómo así que es que se va a ir, entonces la cualificación siento yo que te permite es mutar a otras compañías, yo no he sentido hasta el momento mi preparación me haya permitido crecer dentro de la compañía, pienso que para crecer he tenido que salir.

Investigadora: ¿Ha sentido usted que hay equidad a la hora de dar bonificaciones, reconocimiento, salarios y permisos en la organización?

Participante 4: (Silencio tres segundos) Mira permisos, remuneraciones, salarios y demás, sí hay una equidad, pues en bonificaciones no hay una equidad todavía pues esto es una empresa familiar, donde pues el dueño...el dueño es el representante legal, el dueño es gerente, donde el dueño es el director y presidente general, entonces pues al ser una compañía familiar

pues...eeh...no se trata igual a la persona que acabó de ingresar, como por ejemplo yo, que una persona que estuvo durante todo el proceso de consolidación de la compañía, entonces esa personas sí tiene un tema de bonificación diferente, pues...y pienso yo que es súper entendible u justificable porque pues llevan con la compañía los 25 años.

Investigadora: Digamos que podría ser algo de equidad más no de igualdad ¿cierto?

Participante 4: Totalmente.

Investigadora: Participante cuatro, ¿cómo reaccionaría si la empresa en la cual trabaja le propone trabajar en otro país?

Participante 4: Perfecto, me moriría de la alegría, nosotros tenemos sedes en México, Panamá, Guatemala, Chile y...estamos en cinco, no recuerdo el otro y dónde me digan participante cuatro váyase para México yo diría...

Investigadora: Costa Rica ¿no?

Participante 4: Costa Rica creo...donde me digan participante cuatro váyase para México me muero de la alegría, yo le digo ¿Dónde firmo? Me bajaría del salario, donde me digan te vas para México, pero te bajamos el salario la mitad, yo le digo dónde le firmo.

Investigadora: (Risas) O sea que eso para ti es algo que te moviliza.

Participante 4: Sí, ese fue otro de los casos por lo que yo cambie de compañía, porque en la compañía que yo estaba anteriormente pues es una compañía muy regional, muy municipal, yo pienso que, que el sector de donde vengo, pues que tú lo conoces es muy, muy de acá, diga muy del Valle, te quedas en el Valle, pero tú te vas para otras zonas y no punteas, cuando me propusieron aquí la compañía, me dijeron, “mira nosotros tenemos tantas tiendas a nivel país, tenemos tantas tiendas a nivel latinoamericano y tú vas a manejar todo Colombia, y todo Colombia tienes que ir a todas las zonas, tienes que ir a Barranquilla, tienes que ir a Cartagena,

tienes que ir a Bogotá, tienes que ir a Pitalito, Villavicencio” y dije dónde le firmo, y yo creo que, que por eso fue que yo dije “juemadre” 500.000 pesos no son nada, esos 500.000 pesos uno se los ahorra, o los saca en viáticos pensé yo, porque eso fue mi diferencia salarial y yo dije “ay sí ya qué más da, vámonos” y por eso me vine acá; y te digo, yo odio madrugar, pero aquí la compañía me programa todos los vuelos a las cinco de la mañana pero, pero yo a las cuatro ya estoy allá en el aeropuerto despierto... (risas).

Investigadora: (Risas).

Participante 4: Porque... eso me encanta, y donde me digan otro país, no... me muero de la alegría, que sea México por favor.

Investigadora: Digamos que desde lo que llevamos de entrevista, yo podría hacerme una idea de esta pregunta que te voy a hacer, pero quiero que me la respondas y es, ¿Qué importancia le da usted a su formación académica para la vida y para el trabajo?

Participante 4: Toda, toda, o sea ¿sin lo académico que sería yo? Pensaría... eeh... siempre he sido muy inquieto con el tema de la educación, siempre he sido muy inquieto con el tema de aprender y demás eeh... y más que por llenarme de títulos, más que por llenarme de cartones, o sea si tú me preguntas hoy dónde está mi... ¿Cómo es que se llama? mi diploma de abogado, yo tengo digo que no tengo la más mínima idea, creo que está en la casa de mis papas, porque ni colgado lo tengo, pero, pero ese tema de poderse formar, ese tema de poder tener conocimiento, ese tema de generar conocimiento y transformarlo a una vida práctica eeh... es supremamente importante, inclusive mi directora me dice, participantes cuatro es muy raro porque él es tan académico pero tan práctico, o sea porque yo nunca me he desvinculado del trabajo, nunca, nunca, ni tampoco pienso, y si me voy a desvincular es porque quiero irme a aprender idiomas y

a viajar un tiempo pues como te lo decía ahorita pero, pero no el tema académico para mí es supremamente importante.

Investigadora: ¿Cuál sería el tipo de trabajo ideal para ti?

Participante 4: El que tengo.

Investigadora: ¿Hay alguien en esta compañía que se ocupa de gestionar las personas y desarrollar el talento?

Participante 4: Nosotros (risas) pues toda el área de gestión humana nos encargamos de eso, a pesar de que yo directamente no me...no me relaciono pues con el fomento o con la capacitación o cualificación del personal, pues por el hecho de ser parte de gestión humana, me considero pues como de esa, como de esa colada.

Investigadora: Y, ¿crees tú que se desarrolla el talento de una manera adecuada?

Participante 4: Por niveles, o sea el nivel operativo eeh... nuestros oficios son muy, son muy cualificados y aquí suena chistoso porque ¿una costurera? Pues tendría que ser cualificada y no me lo crees y sí es difícil conseguirlos y por ejemplo, un tiqueteador, porque nosotros Colombia y el Valle del Cauca no es una...o sea el Valle del Cauca, pues Medellín sí, Antioquia sí, pero el Valle del Cauca no es una zona textilera, no somos textileros, entonces acá conseguir cargos operativos es mucho más difícil porque nosotros no somos grandes, nosotros no tenemos el fomento de esa...de esas tareas o esos oficios cualificados, entonces nos toca que hacer muchos semilleros, pero muchos semilleros cada seis meses tenemos que hacer semilleros de cincuenta personas, bueno nosotros también por ser una compañía tan grande, nuestra cuota de aprendices son 200 personas, entonces tenemos que hacer semilleros, entonces en ese tema yo pienso que sí se cualifica muy bien a las personas; respecto a los niveles directivos pienso que ya

son contratados cualificados entonces es más, es más lento el proceso de la cualificación de los niveles directivos.

Investigadora: Vamos a empezar en un factorcito acá donde me vas a hablar... si bien hay una pregunta de la vida laboral, pero es en la cotidianidad, o sea que podrías pensar en otros momentos de tu vida ¿vale? Y es ¿Cómo manejas las situaciones estresantes a la cuales te enfrentas en la vida cotidiana?

Participante 4: Siempre sonriendo oíste, o sea yo no...pues si es un tema el que yo no puedo controlar pues para qué me voy a estresar, o sea inclusive yo no podría decir que he tenido niveles altos de estrés, inclusive cuando me preguntabas cuál es tu nivel de estrés, dije pues sí eso es como lo máximo que yo he vivido, pero no es así que yo te diga me muero no pues son situaciones que yo no puedo manejar, entonces no me estreso.

Investigadora: ¿De qué modo te ayudan o no tus pensamientos, tus creencias a la hora de afrontar alguna situación?

Participante 4: Mis pensamientos y mis creencias para afrontar una situación... (silencio cuatro segundos) ¿En mi vida personal?

Investigadora: Sí.

Participante 4: No, yo a veces ni pienso (risas) no en serio, yo a veces ni pienso, pues si ya se dio, pues ya, pues hagámoslo como se está dando.

Investigadora: Como recibir la realidad tal y como es...

Participante 4: Sí pues que me voy a estresar o... son situaciones que, que no, ni pienso.

Investigadora: De pronto quizá, en el pasado ¿alguna persona te ayudó en algún problema que tuviste?

Participante 4: Siempre mis papás, o sea a pesar de que yo me fui de la casa pues desde muy joven, pues yo me fui a los 16 años pues obviamente no me fui... o sea me independicé pues, al principio pues ellos me mantenían, pero a los 18 yo dije “venga, ya gracias, aquí puedo empezar yo solo” pero ellos siempre han estado ahí, ellos siempre, siempre, siempre son, son mi red de apoyo, siempre son los que, en especial mi mamá, la que siempre va a estar ahí, o sea ella es la persona que me ayuda a afrontar mis problemas.

Investigadora: Y ¿alguna persona del trabajo?

Participante 4: Te acuerdas que te dije que en mi antiguo trabajo había conseguido una amiga, ella, pero yo te puedo clasificar los problemas hay unos problemas que son muy personales, que tiene directamente relación con mi futuro, con, con lo mío, que sí o sí los hablo es con mi mamá, pero mis problemas, por ejemplo, con el tema sentimental, con los temas mundanos (risas) los hablo con mi amiga.

Investigadora: ¿Qué tan importante es para el participante cuatro cuidar su salud?

Participante 4: ¿Qué tan importante...es cuidar mi salud? (silencio tres segundos)
sí...eeh...mucho, por ejemplo, yo en mi trabajo respeto mucho el tema de comer a las horas a tiempo porque yo sé que a mí una úlcera no me la va a pagar la empresa eeh... cuidar mucho pues hacer deporte...eeh... pues ahorita como estamos en diciembre estoy un poco desjuiciado, pero cuando es tiempo normal, si mi trabajo termina a las 5:30 pues máximo me quedo hasta las 7:00 porque a las 7:30 tengo que estar en el gimnasio eeh...con la alimentación pues sí soy un poquito desordenado pero pues intento estar pues en los parámetros eeh...si tengo citas médicas, pues tengo que cumplirlas, todo, pues como muy estricto en esos temas.

Investigadora: ¿Qué valor le da al factor económico en su vida cotidiana?

Participante 4: ¿Cómo así?

Investigadora: ¿Qué tan importante para tu vida normal, para el diario?

Participante 4: Pues mira, es tan difícil, porque uno gana y gasta en medida de lo que uno gana, entonces por ejemplo que uno se va metiendo en deudas, por ejemplo, que uno quiere el carro, que quiero este, que quiere el viaje, que quiere una cosa, que quiere la otra eeh... pues uno se mete en deudas y el factor económico pues sí es muy importante, pues para sostener el nivel de vida pues para sostener todo lo demás, pues para comprar las necesidades básicas y todo lo demás, pero, pero pues tampoco así que yo te diga ¡morite! Pues como te decía renuncie al otro trabajo por menos salario.

Investigadora: ¿Cómo maneja el participante cuatro las situaciones que supone una amenaza?

Participante 4: (silencio cuatro segundos) que supone una amenaza... eeh... ¿Cómo afronto yo una amenaza? Y una amenaza ¿Cómo de qué?

Investigadora: Digamos como... yo te hablé de antes de las creencias, los pensamientos, entonces algo como que tú sientas que amenazó tu humanidad, como que amenazó tu reputación, por ejemplo.

Participante 4: No... tranquilo, pues sí... pues una amenaza, uno siempre intenta como mitigarla, como no caer, porque cuando es una amenaza es algo que puede suceder, entonces cómo lo afronto, pues evitando que eso pase, haciendo acciones que eso pase.

Investigadora: Igual cuando hay una situación desbordante que está fuera de su control, pues ya dijiste anteriormente que si hay algo que no puedes resolver lo vas a tomar tranquilo.

Participante 4: Sí pues si no está en mis manos, por ejemplo, que me terminen el contrato acá, bueno pues en cierta parte pues está en mis manos con justa causa, pero sin justa causa... eso

no está en mis manos, yo no me puedo estresar todos los días para saber cuándo me van a sacar de acá.

Investigadora: ¿Cómo predices y previenes situaciones problemáticas en este entorno laboral?

Participante 4: ¿Cómo predices? Y ¿Qué?

Investigadora: Previenes.

Participante 4: (silencio cuatro segundos) ¿Cómo predices o previenes...? (silencio cuatro segundos) mmm...no, no, no te sabría decir, no, no sé...o no la entiendo.

Investigadora: Te voy a explicar, digamos que con tu cargo haya algunas situaciones que puedan darse en algún momento ¿sí? tienes esa capacidad para decir, esto pudo darse y yo lo puedo prevenir así...

Participante 4: Aah claro, o sea ahí sí en las decisiones que uno toma, porque en cada decisión uno tiene que medir los riesgos, a lo cual uno se expone ¿no? cada vez que uno va a terminar un contrato, cada vez que se va hacer un cambio contextual, claro tengo que prever porque me pueden demandar y entonces al yo prever porque me pueden demandar tengo que pensar de una vez en cuál es la prueba que tengo que tener para defenderme en esa demanda.

Investigadora: A la hora de gestionar tus emociones extremas, o instintivas ¿tienes algún medio de control para esa...o un recurso de autocontrol para manejarlo?

Participante 4: Quedarme callado, o sea cuando quisiera llorar cuando quisiera gritar, cuando quiera darle duro a alguien, es quedarme callado y escuchar y nada más, y si nos vamos a quedar usted y yo mirándonos las caras, nos quedamos las tres horas, pero no reacciono bajo mi instinto de “hijuemadre” vamos a darnos duro pues, o vamos a llorar, no, es quedarme callado, no te pronuncio una sola palabra.

Investigadora: Participante cuatro, ¿consideras que la parte espiritual es un apoyo para afrontar situaciones de tu vida y situaciones estresantes?

Participante 4: No, mira yo creo en Dios, yo creo que existe un ser supremo, pero no pienso que eso me pueda a mi a llevar... ¿cómo fue que me dijiste la pregunta? ...para afrontar no, no, pienso que no, que uno es el autor de lo que está pasando, que el destino permite las situaciones, tienen que pasar por algo, pero no pensaría que propiamente que mi tema espiritual o mi tema de consagración o no sé cómo se llamará, me permita a mi afrontar mis problemas.

Investigadora: Si bien ya me has hablado algo de cómo gestionas, o más bien cómo reaccionas ante una situación estresante, yo quisiera que pensaras ¿Cómo expresas y a la vez gestionas emociones y sentimientos en alguna situación difícil o estresante para ti?

Participante 4: Eeh...a ver cuando siento rabia y tristeza, quedarme callado como te decía...eeh... quedarme callado hasta que, hasta que se me pase, las emociones de euforia, de amor, si soy muy efusivo, si derrocho amor y alegría por todo lado, por toda mi piel eeh... así las expreso, si hay que abrazar, abrazo, si hay que besar, beso, ese tipo de emociones tengo mucha facilidad de expresarlas creo yo...no sé, tú eres psicóloga...si eres psicóloga ¿cierto? No sé si me encajas en extrovertido o en introvertido, pero creería yo que soy extrovertido...eeh...entonces tengo esa facilidad, ya con los otros dos si los reprimo mucho, porque pienso que puedo ser hiriente, puedo ser...entonces las reprimo.

Investigadora: Bueno participante cuatro, creo que hasta aquí esta fue la pregunta final...mmm... bueno muchas gracias.

Participante 5

Afrontamiento *millennials*.

Investigadora: Listo participante cinco entonces como te decía el propósito de esta entrevista el día de hoy, o de este cuestionario es describir e interpretar aspectos centrales de la experiencia laboral de los *millennials*. Eeh...obviamente vamos a garantizar la confidencialidad, la información propiciada a partir de este cuestionario será tratada en su totalidad en términos académicos, garantizando el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información ¿de acuerdo? Entonces no sé si tengas alguna otra pregunta a parte de lo que ya te expliqué, de lo que ya dice el consentimiento informado.

Participante 5: No.

Investigadora: Bueno. Entonces participante cinco, nos podrías contar un poco ¿Cuál es tu formación académica?

Participante 5: Eeh...yo tengo una ingeniería en telecomunicaciones, ingeniería telemática claramente en la Universidad ICESI en Cali, eeh...después bueno, he hecho varias certificaciones a nivel de eeh...tecnología como bases de datos, configuración de enrutadores de Microsoft, eeh...adicional, ahorita estoy cursando una maestría en gerencia de operaciones en la Universidad de la Sabana en Bogotá.

Investigadora: Vale, en los últimos tres años ¿Cuál ha sido su actividad laboral?

Participante 5: Eeh...soy analista de negocios hace, hace mmm...bueno analista de negocios casi toda mi experiencia laboral, hace 10 años trabajo en la misma compañía, ahorita soy...se llama *business advisor*, como decir la persona que ayuda o va de la mano a un director de ventas a perseguir los objetivos tanto a nivel de...de económico, como de satisfacción con los clientes y todo eso, entonces estoy encargada de todo Latinoamérica, y acompaño al director,

aconsejo sobre la toma de decisiones, sobre planeación estratégica, sobre cómo sacar y cómo cumplir los objetivos.

Investigadora: Vale, o sea que llevas 10 años laborando en la misma compañía, pero cambiando de rol.

Participante 5: Sí.

Investigadora: Ok. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral que tiene actualmente?

Participante 5: Indefinido.

Investigadora: Indefinido. En el momento de elegir una actividad laboral ¿Cuál es su prioridad?

Participante 5: ¿Respecto a lo que quiero hacer?

Investigadora: Sí, cuando decides bueno voy a trabajar en tal cosa ¿Qué pones como prioridad en tu vida? Incluyendo todo.

Participante 5: Aah, siempre que tenga un equilibrio entre mi vida personal y la vida laboral. Eeh...yo trabajo hace 10 años en esta compañía y te puedo decir que soy muy afortunada, porque aunque...lo que me comentabas ahorita o sea se está implementando flexibilidad y todo eso, pero eso es de ahorita, digamos que de los últimos dos años acá en Colombia, yo lo he vivido casi que toda mi, que toda mi vida laboral, o sea yo puedo trabajar desde cualquier parte del mundo eeh...incluso yo me venía para acá eeh...trabajando en la misma compañía que estuve en Bogotá yo vine a trabajar dos años cuando nació mi hijo pero yo seguía trabajando para ellos, solo que vivía acá y trabajaba desde mi casa en el computador. Cuando mi hijo nació, de hecho, yo los dos primeros años de su vida yo trabajé desde la casa, no tenía que ir a la oficina nunca, jamás, y trabajaba era para gente en...en...en Denver... entonces pues no tenía reuniones físicas, no tenía que cumplir un horario laboral, entonces era, siempre yo

cumpliera los objetivos todo estaba bien, entonces para mí eso fue un apoyo y una ventaja muy grande que casi ninguna mamá de ahora aquí en Colombia lo tiene, sobre todo porque yo no tuve que desprenderme de mi hijo pequeño, o sea de hecho cuando me salí...cuando volví a la oficina es porque yo misma busqué ese cambio de puesto no porque me lo estuvieran requiriendo.

Investigadora: Súper. Eeh... ¿quiere decir que las herramientas tecnológicas han sido representativas en tu desempeño laboral?

Participante 5: Esencial en mi vida, sí.

Investigadora: Eso te quería preguntar ¿Qué importancia tiene la tecnología para ti?

Participante 5: Sabes, sin eso no puedo vivir, en este momento no y no me veo teniendo que cumplir un horario laboral, que tener que estar en una oficina todos los días de 8:00 a 6:00, eeh...y sólo las dos horas de almuerzo, que no pueda nunca moverme o sea no, eso yo no lo concibo porque de hecho eeh...cuando cambié a este nuevo puesto que se llama *business advisor* eeh...yo le dije a la persona que me estaba contratando, aunque era en la misma compañía, pues ya con nuevo jefe, digamos que las reglas son diferentes y yo le dije: yo necesito ir a una vez al mes...trabajar una semana desde Palmira porque allá está mi familia y me es indispensable eso, entonces claro, listo no hay problema, pero es porque mi trabajo así lo permite, yo no requiero estar en una ubicación física, frente a un computador atendiendo gente, entonces para mí sí es esencial y sin eso yo no creo que pueda moverme de puesto de trabajo o buscar otra opción si no voy a tener el mismo beneficio que tengo ahorita.

Investigadora: ¿Qué tipo de vínculos tiene con las personas que conforman su grupo de trabajo?

Participante 5: ¿Qué tipo de vínculos?

Investigadora: Qué tipo de vínculos, ¿Cómo te relaciones con los compañeros de trabajo?
¿Qué relaciones has tenido dentro de esta dinámica laboral?

Participante 5: Muchísima, somos como una familia, somos como mejores amigos, eeh...la verdad sí es cómodo y es muy placentero trabajar para ese equipo de trabajo.

Investigadora: Puedes contarnos alguna experiencia laboral en donde de pronto hayas identificado falta de compañerismo o de pronto falta de reconocimiento o inclusive falta de valoración del trabajo.

Participante 5: Mmm...no lo puedo decir por mi parte, porque yo siempre puedo decir que han apreciado mucho mi trabajo y he sido reconocida, de hecho mi trabajo me está pagando la maestría, entonces pues no me puedo quejar, en que no me hayan reconocido, pero sí lo he visto en otros casos de otros compañeros, u otros equipos muy cercanos más que todo...yo soy por ejemplo, del área operaciones, que somos los que estamos detrás de todo el espectáculo de ventas, entonces suele suceder que reconocen cuando se vende un negocio, cuando se cerró un negocio, reconocen a quien lo vendió, pero no a todas las personas que ayudaron detrás de eso para que eso se lograra, entonces sí suele suceder muchísimo eeh...que la gente que está detrás del *show* no se vea reconocida por su trabajo.

Investigadora: ¿Puedes explicarnos alguna situación particular en la que la realización de su trabajo le haya generado estrés?

Participante 5: Generalmente genera estrés, pero yo vivo feliz con mi trabajo (risas), es un trabajo muy estresante, y como dicen otras personas uno se acostumbra a vivir en ese ritmo y va pasando la presión, eeh...nosotros obviamente al estar dentro de una organización de ventas tenemos la presión de llegar a un número y obviamente si no se cumple, el estrés es muchísimo, de hecho es una organización que por su forma de ser y su manera de llevar las cosas eeh...

trabajan muchísimo bajo presión, trabajan muchísimos con estrés y me han comentado los doctores eeh...que de esa compañía la gente...tienen muchas...de estrés, atienden a muchas personas enfermas por el estrés, yo por ejemplo he desarrollado eeh...el colon irritable eeh...y me han dicho siempre que voy a urgencias porque ya no aguanto el dolor y me dicen que es estrés, entonces pues yo como te digo llevo 10 años trabajando allá y para mí ya es como normal, o sea para mí es mi día a día y así funciona, pero cuando la gente viene de afuera me dice, es que esto no es normal trabajar bajo este grado de estrés, o sea que estas presiones eeh...que estén a toda hora como que midiendo de una manera tan...tan al detalle, a nosotros allá si nos exigen muchísimo y nos miden cada paso que damos, cada respiro, cada minuto que se llama, todo, entonces para mí es normal yo te digo porque he crecido con la compañía.

Investigadora: Y ¿Cómo crees participante cinco, que afrontas, o cómo crees que puedes abordar esas situaciones que generan el estrés normal? Bueno...dices yo ya estoy en parte acostumbrada a esto, pero en algún momento que tengas una situación desbordante, que sientes que no tienes el control o que no lo vas a poder controlar, que te genera digamos ese síntoma ya físico ¿Cómo lo abordas? ¿Cómo lo manejas?

Participante 5: He tenido...tuve una crisis de estrés muy fuerte hace unos años, he renunciado tres veces a mi cargo (risas) pero no me dejan renunciar...

Investigadora: No has podido liberarte...(risas).

Participante 5: Me mandan a vacaciones y ya relajada pues regreso a lo mismo de siempre, pero pues te digo...sí y me he enfermado muchísimo, me he incapacitado por estrés eeh...pero pues ahí estoy regreso otra vez, me tomo como que las vacaciones...

Investigadora: Lo piensas. Reflexionas y vuelves.

Participante 5: Eeh...y como me dan tantos beneficios eeh... pues como que regreso, por ejemplo cuando tuve un súper ataque que me incapacitaron un mes por...por eeh depresión, estrés y todo eso, porque ya la verdad era demasiada la presión psicológica que afrontaba allí eeh...no porque fuera directamente conmigo porque las cosas casi nunca son directamente conmigo pero el ambiente como tal es muy fuerte y habían muchos despidos en esa época de gente con la que toda he trabajado, entonces eeh...por ejemplo, a mí me dijeron qué necesitas para que no te vayas, entonces dije pues me quiero ir a vivir a Palmira, entonces ve a vivir a Palmira y trabajas desde allá, entonces eso casi nadie lo tiene ¿si me entiendes? Yo renuncié, y o sea no qué necesitas, te lo damos lo que necesites, pero no renuncie, entonces me devolví para Palmira, me devolví un año, trabajé un año desde acá, obviamente la familia siempre lo reconforta a uno muchísimo eeh...cualquier problema adicional al trabajo que uno tenga eeh...con la familia todo es más suave, entonces ese momento tenía muchísimos problemas en el trabajo, muchísimo estrés, el ambiente laboral estaba muy pesado, obviamente también tenía problemas personales, y por eso fue que dije yo ya no quiero estar acá solo, pues además yo vivo en Bogotá sola, eeh...y me regresé para acá y cuando yo ya me sentí como que ya estoy bien me devolví, entonces creo que eso ayuda un poquito a tolerar la situación.

Investigadora: O sea que de pronto como pausar un poco esa situación que genera tanto digamos ritmos, tanto estrés, tanta presión te ayuda a ti como luego a...

Participante 5: A mantener, o sea sí, como a alivianar un poco, por ejemplo a veces uno tiene muchos problemas en el trabajo pero si llegas a la casa y por ejemplo tienes un perrito que salude, como que se absorbe todo eso eeh...es muy diferente llegas a la casa sola y con toda la responsabilidad de una casa sola, entonces a mí sí me ha servido muchísimo cada que yo me

siento súper abrumada, o pido vacaciones o vengo una temporada acá y ya después regreso, como que vuelvo y retomo fuerzas... y regreso.

Investigadora: Haces la pausa, ok. Para usted, ¿Qué es calidad de vida laboral?

Participante 5: Mmm...calidad de vida laboral...calidad de vida para mí es uno tener, lo que yo te digo ese equilibrio entre tu vida profesional y la vida laboral, que si tienes una cita médica, que puedas tomar la decisión de pedir la cita medica así sea a las tres de la tarde, y que nadie te esté diciendo por qué te fuiste a las tres de la tarde, uno maneja su agenda, si uno ve que no tiene una reunión y uno puede hacer la vuelta que uno necesite sin tenerle que estar pidiendo permiso al jefe, uno le puede avisar, voy a salir una hora, dos horas y después regreso, para mí eso es calidad de vida laboral.

Investigadora: Cuéntenos ¿Cómo articulas tu proyecto laboral con tu vida personal?

Participante 5: ¿Cómo manejo las dos?

Investigadora: ¿Cómo las articulas? ¿Cómo logras hacer ese equilibrio del que hablas entre lo personal y lo laboral?

Participante 5: Pues porque como te comentaba, yo no tengo... a mí nadie me está diciendo que tengo que cumplir un horario, si por ejemplo, con el niño, que yo lo despacho súper temprano, me dio pereza y no tengo ninguna reunión y quiero llegar a las nueve de la mañana a la oficina, pues me quedo durmiendo y llego a las nueve, no pasa nada, o si tengo que ir al colegio de niño a las dos de la tarde a una reunión pues me voy simplemente, pues no voy a estar por la tarde y ya, y si regreso y tengo que trabajar, yo salgo de la oficina hasta las cuatro y media, porque a mi hijo lo deja la ruta a las cinco, entonces yo a las cinco ya estoy en la casa para recibirlo, no hay ninguna empleada que me lo reciba ni nada, porque para mí esa es mi labor como mamá, entonces para mí eso es calidad de trabajo, ahí yo estoy balanceando perfectamente

mi vida laboral con mi vida personal, si yo tengo que terminar de hacer cosas las termino de hacer en la casa y no hay problema.

Investigadora: ¿Qué personas del trabajo tiene en su *WhatsApp*? ¿Y cuántas de esas personas que tiene en el *WhatsApp* considera son sus amigos?

Participante 5: No, en *WhatsApp* todo el mundo, porque prácticamente *WhatsApp* es un medio más de comunicación del trabajo, que tratan de que no lo hagamos, y nos ponen a disposición herramientas corporativas, pero es que la forma más fácil es *WhatsApp*, pero de todas esas personas que yo tengo en *WhatsApp*, podría decir que por ahí unas cinco personas.

Investigadora: Vale. Cuando alguien de su trabajo atraviesa una mala situación ¿usted tiene facilidad para comprenderlos?

Participante 5: Sí claro, sí.

Investigadora: ¿Por qué crees que tienes esa facilidad?

Participante 5: Porque creo...la experiencia también, uno también le ha pasado tantas cosas, que uno siempre está receptivo a entender a la otra persona, porque así mismo quisiera que lo entendieran a uno.

Investigadora: Si tienes un problema familiar ¿llamarías a alguien de tu trabajo para pedirle ayuda?

Participante 5: ¿Familiar?

Investigadora: Si es un problema familiar...

Participante 5: De mi trabajo no.

Investigadora: No lo llamarías, vale. ¿Por qué y para qué trabajas?

Participante 5: ¿Por qué y para qué trabajo? Por qué...porque me gusta sentirme...no sé que o sea que escalo en mi vida profesional, para mí es muy desarrollo profesional, entonces

trabajo es como para sentirme bien conmigo misma, o sea yo no sería capaz de...así tuviera toda la plata del mundo, no sería capaz de quedarme en una casa haciendo nada, porque me sentiría inútil.

Investigadora: Ok. ¿Qué representa el trabajo en la organización para usted?

Participante 5: ¿El trabajo en la organización? No, no entiendo esa pregunta...

Investigadora: ¿Qué es para ti trabajar en esa organización?

Participante 5: ¿Qué es trabajar para mí en esa organización? Mmm... (silencio tres segundos) es para mí, de cierta manera estatus, mmm... compromiso, eeh...y perseverancia.

Investigadora: ¿De qué modo su trabajo influye en su desarrollo personal? Ya nos habías respondido algo sobre de que...te permite desarrollarte, te permite de pronto crecer, tener un reconocimiento ¿tú crees que hasta allí? O ¿crees que hay algo más que te pueda aportar el trabajo frente a tu desarrollo personal?

Participante 5: Mmm...respecto a mi vida personal que yo puedo decir que me permite eeh...cumplir todos mis sueños, si yo no tuviera este trabajo eeh... no podía hacer todo lo que yo hago, ni tener la calidad de vida que yo tengo, entonces obviamente influye 100% en mi desarrollo como persona, porque sin este trabajo podría hacer todo lo que soy ahora.

Investigadora: Para usted ¿Qué ventajas y desventajas tiene la flexibilidad laboral?

Participante 5: Qué ventajas...obviamente que puedes equilibrar tu vida personal y laboral, y desventajas depende del compromiso de la persona hacia su trabajo, porque si la persona no es lo suficiente madura laboralmente, eeh...pues se puede decir que se va a trabajar a la casa y mentiras que es que no hace nada ¿si me entiende? Entonces puede ser que dependiendo del tipo de persona y la madurez que esta persona tenga sea más o menos eficiente.

Investigadora: Eso respecto a la organización y ¿respeto a la persona que trabaja?

Participante 5: Eeh...si lo ves desde un punto de vista equilibrado, decir que una flexibilidad equilibrada digamos no 100% casa, porque es que 100% casa aburre, a mí me pasó cuando estuve dos años, cuando tuve a mi hijo, era yo y cuatro paredes, entonces no tenía una vida social, no tenía amigos, no salía de la casa nunca, y además con un niño recién nacido pues ya llega un momento donde tú dices “juepucha” necesito salir así sea a comerme un helado, entonces por eso yo busqué el cambio de regresar otra vez a la oficina y tener que ir todos los días a la oficina para ampliar un poquito mi círculo... mi círculo de personas, para tener una vida social, entonces si lo ves desde el lado 100% casa, sí tiene una desventaja de que se pierden los contactos, se pierden las redes, eeh...pero si lo ve equilibrado, por ejemplo yo que salgo todos los días de lunes a jueves a las 4:30, porque el viernes trabajo medio día eeh...pues es perfecto o sea, no creo que tenga ninguna desventaja la verdad (risas).

Investigadora: En qué sentido su trayectoria laboral, es decir, toda la experiencia que has venido construyendo, desde que empezaste a trabajar, está influyendo no solamente en el desarrollo como profesional, que digamos como que de eso es lo que hemos hablado, pero también en tu desarrollo personal, o en tu vida familiar, por ejemplo.

Participante 5: ¿Cómo ha influido...? Pues yo creo que sin esa experiencia, sin toda esa experiencia que yo he tenido, yo no soy la mujer que soy ahorita, con toda esa visión, con todas esas ganas de comerme el mundo, porque eso es lo que me ha permitido esa compañía, salir de acá de Palmira también ha sido algo que a mí me abrió muchísimo la mente y que me permite ser el tipo de mujer que soy ahorita, entonces sin toda esa experiencia eeh...no sé no me vería como esas personas que se levantan todos los días y es que tengo que trabajar y vuelven y se acuestan y todo es lo mismo, como que sin muchos sueños, sin muchas expectativas de la vida, entonces creería que sería así, si no estuviera con este trabajo.

Investigadora: ¿Cuáles han sido las principales razones...? Ah bueno, tú has tenido experiencia laboral antes de esta organización o ¿esta ha sido la única empresa en la que has trabajado?

Participante 5: No, yo he tenido más experiencia, pero estaba muy chiquitica, estaba como en sexto semestre de universidad, empecé a dar clases de bases de datos en Bogotá también, toda mi experiencia laboral ha sido en Bogotá eeh...después de eso hice mi práctica en una empresa de auditoria también en Bogotá, eeh...bueno y antes de eso cuando estaba por ahí en quinto semestre trabajé también en una IPS también en Bogotá en la parte de sistemas.

Investigadora: Y ¿Cuáles han sido las razones principales por las que has decidido dejar esos empleos?

Participante 5: Eeh...porque estaba en la universidad más que todo, o sea como que lo tomaba en espacios, entonces ese fue un espacio de tres meses que me aburrí de la universidad, ya estaba también cansada de la presión, hice también una pausa y me fui a trabajar y después regresé a terminar la universidad, como que ahorita que lo pienso, siempre he necesitado espacios (risas).

Investigadora: La pausa, aja...

Participante 5: La pausa (risas) eeh... y después cuando empecé a ser profesora de base da datos eeh...me ofrecieron un cargo para ser auditora en Ecopetrol me acuerdo mucho, pero pues me faltaban como cuatro semestres y me decían que tenía que ser por dos años, y yo no pues parar la universidad por dos años ya después nunca me gradúo, entonces yo no, no, no yo me devuelvo, termino, y después cuando termine, entonces volvemos a hablar, porque ese trabajo me lo ofreció alguien a quien yo le estaba dando clases y pues las clases es algo que es momentáneo, es como plata que te cae así...para que saques plata rápido en una semana, porque

eran cursos cortos, cursos de una semana o dos semanas el más largo eeh...cuando salí a hacer la práctica, llamé a esa persona que me ofreció el trabajo y dije “oye ya termine materias, quiero trabajar” entonces ahí es donde entré a trabajar a la empresa de auditoria en Bogotá y después cambie ese trabajo fue porque me llamaron de Oracol, yo trabajo en Oracol y pues obviamente no podía desaprovechar esa oportunidad entonces me tocó dejar...porque yo iba a continuar el contrato allá en la empresa de auditoria pero me llamaron de Oracol...

Investigadora: Y te resultó más atractivo.

Participante 5: Claro, entonces ya, desde eso estoy allá, me han hecho otras ofertas, pero no son tan buenas (risas), entonces ahí sigo todavía.

Investigadora: Chévere, cuéntanos experiencias donde te hayas sentido reconocida desde tu experiencia laboral, de pronto una que haya generado en ti esa recordación, que te hayas sentido muy bien, que te haya generado placer.

Participante 5: Claro, el pago de la maestría, porque eso no se lo hacen a todo el mundo, de verdad es a muy a pocas personas que se les da ese reconocimiento y de hecho yo ni siquiera lo pedí, sino que me lo ofrecieron, entonces como que oye tú eres una persona importante, te gustaría estudiar...como que ¿en serio? Y pues eso no es barato, y pues que ellos mismo me lo hayan ofrecido para mí fue una muestra muy grande de reconocimiento.

Investigadora: Y eso ¿Qué te generó? Desde la emoción, desde...

Participante 5: ¿Sabes qué? Compromiso, compromiso y lealtad con la compañía.

Investigadora: Aja. ¿Has presenciado situaciones en las cuales te hayas sentido o hayas visto que alguien se pueda sentir discriminado o de pronto...no sé aislado, o excluido?

Participante 5: Discriminado... eeh... no sé si discriminado, pero sí... tipo de acoso laboral, que no quieren que esa persona continúe allí, y quieren aburrirla para que se vaya, sí he vivido eso.

Investigadora: Ok.

Participante 5: O sea, no conmigo, pero sí con personas de mi equipo, entorno cercano.

Investigadora: Lo has conocido, y ¿eso que genera en ti? Cuando te das cuenta de esos casos.

Participante 5: Genera desconfianza, genera eeh... como, como que una especie de miedo, y como que uno se empieza a preguntar, como que si eso mismo le puede pasar a uno, entonces uno aunque no lo quiera y uno sepa que digamos que por ejemplo en mi caso me tienen aprecio porque pues están invirtiendo en mí, pero como ves eso tan cercano, literal a la persona de al lado tuyo, será que es que pasa con ella y después va a pasar conmigo, entonces eso genera un poquito de desconfianza.

Investigadora: ¿De qué manera participa en la toma de decisiones dentro de la organización?

Participante 5: Mmm... de la toma de decisiones a nivel ¿de qué?

Investigadora: En la toma de decisiones dentro de la organización, cualquier tipo de decisión

Participante 5: Es que como uno trabaja es por equipos, entonces sí me hablas de mi equipo participo súper activamente, de hecho, pues prácticamente como soy la mano derecha del director y él confía demasiado en mí, pues prácticamente que la mayoría de las decisiones es porque yo se las sugiero a él, eeh... ya si es algo más arriba a nivel de vicepresidencia y algo así, pues no ya no...

Investigadora: No participas en esa decisión...

Participante 5: Pero en el manejo de nuestros equipos sí.

Investigadora: Y ¿cómo te sientes al respecto?

Participante 5: Mmm...bien porque igual confían muchísimo en mi criterio, claro uno se siente bien.

Investigadora: ¿De qué manera cualificarse académicamente y laboralmente, permite mayor reconocimiento por parte de la organización hacia usted? Es decir, estudiar más, de pronto tener más experiencia laboral, prepararse, mejorar competencias, capacidades, ¿hace que la organización te reconozca más o menos?

Participante 5: Sí claro, 100% uno tiene que estar en constante cambio de aprendizaje, aunque digamos que ahorita esté haciendo una maestría no significa que terminé mi pregrado y empecé esta maestría que pasaron cuántos años. No sé, por hay unos ocho años, no sé, no significa que eso ocho años yo no haya hecho nada, trabajé para habilidades de presentación, de comunicación, de negociación, ya que son cursos pequeños, pero que igual están aportando algo.

Investigadora: Que están desarrollando capacidades, y eso permite que en parte la organización tenga...

Participante 5: ¡Claro! Sí porque si tú quieres crecer, tienes que comunicarte bien, tienes que fortalecer tus habilidades blandas, tienes que tener eeh...como decir un poquito de...carácter para irte formando a nivel gerencial, porque pues si una persona que por todo se va a sentir mal y que no es capaz de decirle nada a nadie, pues tampoco es capaz de ser un gerente, entonces fortalecer todo eso eeh... y poder escuchar y entender y comunicarse bien con las demás personas, eso aporta muchísimo a la carrera profesional de uno.

Investigadora: Ha sentido usted que hay equidad a la hora de dar por ejemplo dentro de la organización, bonificaciones, reconocimientos, salarios.

Participante 5: No, o personalmente en la experiencia en mi trabajo no hay una equidad, por qué, porque mmm...si tú entras hoy a la compañía, te pagan bajo un estándar de salario del año y de ahí... y si tú duras cinco años después, puede ser, si tú no has tenido un buen relacionamiento con tu jefe y si no has pedido incansablemente un aumento, no te van a aumentar, ya cuando otra persona entra, cinco años después, o sea aunque hagan exactamente lo mismo, a esa persona quizá le están pagando cinco veces más, entonces no es equitativo por eso.

Investigadora: Ok. ¿Qué pasaría o cuál sería más bien tu reacción si hoy tu compañía decide, o te dice participante cinco vete a trabajar a otro país?

Participante 5: Ay me encantaría la verdad (risas).

Investigadora: De una...

Participante 5: ¿Para dónde? (risas)

Investigadora: (risas) Agarro mi niño, mis maletas y chao, chévere. ¿Por qué? Cuéntame ¿por qué?

Participante 5: Porque me encanta vivir nuevas experiencias, yo creo me encanta conocer el mundo, de hecho creo que estoy haciendo todo lo posible para que mi hijo también tenga esas ganas de comerse el mundo como lo tengo yo, que no se conforme con estarse en una sola ciudad porque cada cultura es diferente, así sea aquí mismo dentro de Latinoamérica, si tú comparas Colombia con Chile son dos culturas totalmente diferentes o Colombia con Argentina es otro mundo totalmente diferente, entonces sí a mí me lo ofrecen me voy, o sea no lo pienso dos segundos, bueno chao y arreglo todo y me voy.

Investigadora: Chévere, ¿Qué importancia le da usted a la formación académica?

Participante 5: Muchísima, muchísima porque eeh...digo no necesariamente tenga que ser un título profesional, porque si me preguntas a mí, yo incluso puedo haber estudiado administración y estaría haciendo lo mismo que estoy haciendo ahorita, mi, mi título profesional de ingeniería telemática, no tiene nada que ver con lo que yo me estoy desempeñando, simplemente la verdad yo veo que la formación universitaria del pregrado no te aporta mucho, la verdad siento que son un montón de materias de relleno que como para tener un título un poquito más arriba de ser bachiller pues te pueden dar cualquier tipo de...no sé materias varias, de muchas cosas que igual va a servir para lo mismo, lo que sirves en lo que tú te quieras profundizar, entonces yo entré a la compañía porque sabía de bases de datos, de reportes de eeh...y ¿sabías que yo ni siquiera vi eso en mi carrera? Entonces como que...es importante pero ya a nivel de profundización, que si quieres hacer un curso de manejo de proyectos, que si quieres hacer un curso de gerencia comercial, que si quieres hacer un curso de *coaching* gerencial, todo eso eeh...creo que aporta más que como tal una carrera.

Investigadora: Vale ¿Cuál sería el trabajo ideal para participante cinco?

Participante 5: El tipo de trabajo ideal...mmm...uno que tenga que trabajar cuatro días a la semana (risas) de 9:00 a 5:00.

Investigadora: (risas) vale... ¿hay alguien dentro de tu organización que se ocupa de gestionar las personas y desarrollar el talento?

Participante 5: De gestionar las personas eeh...a nivel de qué, no sé...claro hay un departamento de recursos humanos, pero como tal la persona que se encarga de desarrollar el talento es el propio manager, entonces como que ve potenciales en ti y empieza a ponerte tareas adicionales, empieza a decirte oye porque no haces este curso, mira un tip para que tengan al

manejo efectivo del tiempo o a las comunicaciones, al manejo de la gente, entonces eso lo hace el propio manager de uno.

Investigadora: Y, ¿eso permite digamos ese talento se vaya desarrollando dentro de la organización?

Participante 5: Hay casos muy efectivos, que sí, de una persona que entró como practicante y ahora es director, depende de la persona, yo creo, del jefe y de uno mismo.

Investigadora: Pero digamos un área de gestión humana en la organización ¿es reconocida?, o sea ¿está implementado el proceso de gestión humana?

Participante 5: (silencio cuatro segundos) Mmm...hay un equipo que eso sacan mil talleres de todo, por eso yo te digo eso depende más del jefe, porque si el jefe te quiere reconocer y el jefe te quiere dejar avanzar pues te meten a todo eso, si no, te bloquean para siempre.

Investigadora: Ok, ¿Cómo maneja usted las situaciones estresantes? Bueno, ya lo habíamos hablado un poquito, pero ahorita vamos a hablar de las cotidianas, antes habíamos hablado como las que se desbordan, las que no tengo control, pero ahorita hablamos de esas que son cotidianas, las de todos los días que te generan ese estrés del que hemos hablado.

Participante 5: ¿Cómo las manejo? Mmm... pues no sé, creo que voy y me tomo un café hablo con alguien y ya (risas), si como que “ay Dios mío” me sacó la paciencia, pero pues ya.

Investigadora: Ok, y en ese hablar con alguien, digamos ¿Qué te genera hablar con alguien?

Participante 5: Eeh...como que...

Investigadora: Ese es el tinto conversado que llamamos en las organizaciones.

Participante 5: Sí como que uno se desahoga de todos los malos sentimientos que tiene ese momento (risas), sí porque no te puedes ir a descargar con la otra persona (risas), con la

persona que te hizo causar el estrés, no puedes desahogarte porque o sea arde Troya, con un amigo yo, esto, esto y lo otro y me saca la rabia y ya como uno se desahoga y ya.

Investigadora: Ok, ¿De qué modo le ayudan o no sus pensamientos o creencias a la hora de afrontar esas situaciones?

Participante 5: Mis pensamientos o creencias...

Investigadora: Lo que tú creas previo a...

Participante 5: Aah... no sé es que soy como que siempre si algo pasa que me genera mucho estrés, yo escucho, escucho, así yo sepa que están diciéndome mentiras porque sucede muchísimo, aah bueno listo, listo gracias, y ya después digo no va a pasar equis cosa porque dijeron esto y esto, cero, chao, trato de como que escucho, pero no digo nada.

Investigadora: ¿Por qué? ¿Cuál es esa creencia? ¿Qué piensas ahí?

Participante 5: Que no tiene sentido, que no tiene sentido ponerte a discutir con la otra persona eeh... porque la otra persona siempre va a querer que tú creas lo que...lo que él está posicionando, entonces pues no me voy a poner a discutir porque sé que no es así, entonces ya listo, dime tus mentiras y ya chao, gracias, hasta luego.

Investigadora: Y listo, descárgate, listo. Podrías contarnos algún problema de pronto donde una persona del trabajo te haya ayudado.

Participante 5: Me haya ayudado ¿en qué sentido?

Investigadora: En cualquier tipo de problema podría ser, algún problema laboral o personal, pero que alguien de tu trabajo te haya brindado ese apoyo o que te hayas sentido respaldada por algún compañero de trabajo.

Participante 5: Mmm...mmm...uy no sé en este momentico (silencio cuatro segundos), es que personal sí tengo muchas (risas) pero del trabajo, es que casi nunca tengo así un problema de trabajo.

Investigadora: Y desde tu vida personal...independiente del problema, es que la idea es saber si te has sentido apoyada, respaldado como por un compañero frente a la resolución de ese problema.

Participante 5: Es que no es más que todo por un compañero, sino por mis superiores, siempre me he sentido muy respaldada sea en cualquier situación laboral, o sea personal, más que todo personales, porque las laborales tengo completamente autonomía en las cosas que hago o digo, y yo soy responsable de todos mis actos, y respondo por lo que yo hago y digo, no es que alguien me esté vigilando y yo tenga que depender de algún superior para tomar una decisión, no generalmente no es así, generalmente no necesito el respaldo de alguien ¿si me entiendes? Eeh...pero a nivel personal sí muchísimas, muchísimas y más que todo ha sido como poder equilibrar mi vida con mi hijo, entonces como que me sentido muy respaldada en eso.

Investigadora: ¿Qué tan importante es para participante cinco cuidar de su salud?

Participante 5: Mmm...es importante pero no lo hago...no lo hago tan juiciosa la verdad, o sea uno dice sí tengo que cuidarme eeh...pero más que todo es, por ejemplo, situaciones de estrés que es el día a día, que yo sé que si me estreso mucho se me inflama el colon , entonces permito que las cosas sigan y suban, y suban y no me cuido, o que tengo que hacer por ejemplo una dieta que cero harinas, porque o si no se me inflama el colon, no la sigo obviamente tan juiciosa, o sea como que sé, tengo en mi cabeza que es importante, pero de ahí a los hechos...

Investigadora: (Risas) tengo que trabajar en ello...

Participante 5: Sí (risas).

Investigadora: Vale, ¿Qué valor le da usted al factor económico en su vida?

Participante 5: Al factor económico... ¿Qué valor? Súper importante, (risas) sé que la plata no lo es todo, pero uno con la plata hace mucho (risas) entonces para mí es muy importante sí.

Investigadora: Ok. ¿Cómo maneja las situaciones que suponen una amenaza? O sea, cuando te sientes amenazada en cualquier aspecto de tu vida.

Participante 5: Mmm...amenazada...buco huir.

Investigadora: Aja...volvemos a la pausa. Vale, y ¿Qué tan frecuente puedes llegar a sentirte amenazada? Por ejemplo, desde el trabajo, tú nos comentabas ahorita que de pronto había compañeros que sacaban del trabajo o que les aburrían, le generaban mucha presión para que se fueran y que eso en cierta manera podría generarte desconfianza, ¿eso podrías tomarlo como algo amenazante en el trabajo?

Participante 5: No directamente hacia a mí, si yo no estoy escuchando un comentario que directamente me quieren sacar a mí, no me siento amenazada, muy tranquila y yo bueno si me sacan pues que me saquen, me tienen que indemnizar (risas).

Investigadora: No he dado razones...entonces ¿cómo actúa usted ante una situación desbordante que se encuentra fuera de su control...? Bueno ya eso lo hablamos, yo pienso que esa pregunta ya la tenemos resuelta (risas) ¿Cómo predices o previenes situaciones problemáticas en su entorno laboral?

Participante 5: ¿Cómo prevengo?

Investigadora: Sí, cómo te adelantas, cómo te anticipas a un posible problema en el trabajo, por ejemplo.

Participante 5: Mmm...creo que la comunicación juega un papel muy importante, en dejar las cosas claras, y además cuando sabes que es algo que se va a venir dejarlo por escrito respecto a cuál es tu posición en el caso, porque las palabras las cambian muchísimo entonces pueden decir que tú dijiste, que las cosas fueron así y asa, cuando uno tiene algo por escrito respecto a tu posición, respecto a lo que está sucediendo eso ya desarma a cualquier otra persona que quiera venir decir que, que no fue así.

Investigadora: A la hora de gestionar sus emociones en situaciones extremas, digamos que además de las reacciones instintivas puede ser la ira, el dolor, el llanto... ¿Cómo maneja usted o tiene algún otro recurso de auto control?

Participante 5: De auto control...

Investigadora: Aja, ¿Cómo manejas esas mociones extremas?

Participante 5: Uy de auto control, no...no sé, no, no conozco ninguna.

Investigadora: No las has identificado (risas).

Participante 5: No (risas).

Investigadora: Vale. Quiere decir que por eso prefieres como parar un momento, y como que bueno voy a retomar un recargue y regreso a esa situación desbordante.

Participante 5: Sí, o sea, que yo diga, voy a hacer algo para calmarme (silencio tres segundos) no...de pronto como que me tomo una copa de vino y ya, no sé.

Investigadora: Vale, ¿considera que su parte espiritual puede servir de apoyo para afrontar situaciones estresantes?

Participante 5: Sí, es muy importante, yo soy muy creyente en Dios y hablo muchísimo con él, y si algo está pasando, siento que así tiene que pasar, y entonces trato de entender y...o

sea sí como que si esto está pasando es porque así tenía que pasar y algo de ahí tengo que aprender.

Investigadora: ¿Cómo expresa y gestiona sus emociones y sentimientos frente a esas situaciones?

Participante 5: ¿Cómo expreso mis emociones? Yo soy muy sincera y siempre digo todo (risas) así me meta eso en problemas, si tengo una situación que no me parece eeh...y tengo por ejemplo tengo un conflicto contigo, yo te llamo y te digo pasa esto, esto y lo otro, o si es otra persona y me dicen, pero ven qué es lo que sientes, si me preguntan aún más digo lo que siento (risas).

Investigadora: Ok, pero cuando haces eso ¿Qué pasa en ti?

Participante 5: Pues como te digo, me desahogo, tenía que decirlo, porque así me siento y no tengo porque ocultarlo o callarlo.

Investigadora: Bueno participante cinco hemos terminado nuestra entrevista, muchísimas gracias por el tiempo, yo sé que es un poquito larga, pero nos va a ayudar muchísimo.

Participante 5: Vale.

Participante 6***Afrontamiento millennials.***

Investigadora: Bueno participante seis, entonces como te estaba diciendo, vamos a hacer una entrevista para nuestro proceso investigativo, ya sabes pues que la confidencialidad está garantizada, que los datos serán anónimos y que el objetivo básicamente es para fines académicos netamente. Nos podrías contar por favor ¿Cuál es tu formación académica?

Participante 6: Yo soy médico.

Investigadora: Médico; y ¿tienes planeado hacer algún tipo de especialización? ¿estás proyectado a algo?

Participante 6: Ujum, la residencia en neurología creo que en 2021.

Investigadora: Vale, participante seis, en los últimos tres años ¿Cuál ha sido su actividad laboral?

Participante 6: Trabajé como rural en la Fundación Santa Fé de Bogotá, del 2017 al 2018 y ahorita estoy trabajando en Profamilia.

Investigadora: Vale, ¿Cuál es el tipo de contratación que tiene actualmente?

Participante 6: Ahorita es a término fijo.

Investigadora: ¿Qué le genera a usted pensar en ese contrato a término fijo?

Participante 6: Bueno, pues, el contrato a término fijo me genera un poco más de tranquilidad porque...pues como sé que tengo que estar cambiando de actividad de repente por lo que quiero llegar a la residencia entonces, eeh...no le genera a uno como una idea de que no voy a estar aquí todo el tiempo, toda la vida a mis jefes, y pues también se deben preocupar por buscar otra posibles candidatos en el caso de que yo me vaya, entonces...y a mí también si decido renunciar voy a tener también esa tranquilidad

Investigadora: En el momento de elegir una actividad laboral ¿Cuál es su prioridad?

Participante 6: El tiempo.

Investigadora: ¿Por qué el tiempo?

Participante 6: Porque para mí es muy importante, por ejemplo, hacer otras actividades a parte del trabajo, ahorita me preocupa estudiar para mis exámenes, también me gusta hacer deporte, dormir bien, entonces necesito que me quede cerca de la casa, que el horario se cumpla, que sea un horario establecido, no estar con la incertidumbre de ¿a qué hora voy a salir hoy? Entonces pues me gusta que sea así.

Investigadora: Eeh...en su actividad laboral ¿Qué importancia tienen las herramientas tecnológicas?

Participante 6: Pues es importantísimo, por ejemplo en el área de la medicina, hacer una consulta a mano tomaría muchísimo tiempo, te genera problemas del túnel del carpo, tendinitis de todo, en cambio en el computador tienes plantillas y puedes hacer todo mucho más automatizado, copiar y pegar algunos datos, entonces se atiende el paciente mucho más rápido lo que también es importante, en el área de autorización para los pacientes que ahora podemos comunicarnos por correo electrónico y pues tener respuestas más rápidas que...que cuando...enviar un paciente a que haga la autorización el solo.

Investigadora: Y ¿desde lo personal?

Participante 6: Desde lo personal es muy importante porque pues le permite a uno estar conectado con todo el mundo y comunicado, eeh...me...yo por ejemplo respondo un correo electrónico muy rápido, en cambio las llamadas por ejemplo no y es algo muy curioso, si a mí...los mensajes de voz por ejemplo de *WhatsApp* me demoro muchísimo en contestarlos y la facilidad de esto, con un mensaje de texto escrito uno puede identificar si es algo urgente o no,

eeh...me pasaba con mi mamá, por ejemplo, que ella estaba acostumbrada a llamarme y le he repetido mil veces el día que me llames así sea una urgencia no te voy a contestar y no voy a poder hacer nada al respecto, porque está tan acostumbrada que las llamadas no son para algo importante, que pues uno ya se...haces tolerancia a eso, entonces yo tengo una regla por ejemplo de...uno tiene que llamar dos veces y si a la segunda vez no le contestan se calma porque la otra persona está ocupada pero si a mí me llaman una tercera vez, yo digo esto es algo importante.

Investigadora: ¿Qué tipo de vínculos tiene con las personas que conforman su equipo de trabajo?

Participante 6: Son compañeros de trabajo, no hay vínculos familiares, ni ningún tipo de otra relación.

Investigadora: ¿Puede contarnos alguna experiencia laboral donde de pronto usted haya identificado falta de compañerismo, reconocimiento o de pronto valoración por el trabajo?

Participante 6: No entiendo.

Investigadora: De pronto una situación donde usted se haya sentido, o poco reconocido, que haya tenido poco compañerismo con su equipo de trabajo, o que se haya dado cuenta que haya pasado con otra persona

Participante 6: Pues realmente creo que eso pasa siempre, y depende de la persona ser tolerante ante ese tipo de cosas, yo entiendo que la gente necesita reconocimiento aunque no lo pida, por ejemplo, cuando hace algo bien, pero pues realmente uno hace las cosas bien porque debe hacerlas bien, si haces bien tu labor, el reconocimiento es propio, es como...hoy lo estoy haciendo mejor que ayer eeh...estoy cumpliendo con las metas, estoy cumpliendo con lo que...para lo que me han contratado, entonces en general de reconocimiento no, de pronto de compañerismo o de apoyo digamos en el trabajo, pues sí también, a veces por ejemplo digamos

en la consulta hay días en los que la otra persona que hace consulta y yo veo pacientes de esa persona, pero ha habido días en los que yo de repente me atraso y a mí no me ven mis pacientes, entonces pues me quedo yo un poco más de tiempo o me toca apurar las cosas para poder cumplir.

Investigadora: Puede contarnos alguna...aah no, ya. ¿Puede explicarnos una situación en particular en la que la realización de su trabajo le haya generado estrés?

Participante 6: Mmm...pues mira, realmente yo soy una persona muy tranquila, y me gusta con el ejercicio desahogarme y mantenerme en paz, usualmente hago yoga, entonces también me permite tener la carga bajita, lo que es, si uno organiza sus cosas y el tiempo esta bien, no es tanto de llegar a una cosa de desesperación, yo creo que un poquito de presión es útil para poder cumplir metas, poder hacer las cosas a tiempo y estar siempre despiertos, si uno se relaja mucho puede pasar cosas por alto, pero tampoco he llegado a ese punto de desesperación.

Investigadora: Y ¿no has tenido que pasar por una experiencia puntual que haya generado digamos estrés o que sientas que las cosas no están bajo tu control?

Participante 6: Pues realmente pasa es cuando se combina cosas que no tiene que ver con tu trabajo, o sea, como tengo un problema en la familia o algo, entonces uno ahí si ya dice como no le voy a dedicar tanto tiempo a lo que estoy haciendo, entonces tengo que meterle la ficha a la otra actividad que eso sí me estresa, a veces la gente se comporta como si no fueran adultos, entonces toca responder y ayudar y a salir de sus cosas, me pasa mucho con mi familia, por ejemplo, que yo soy bastante diferente a ellos, porque a ellos les...se meten en la vida de otros, se meten en problemas o toman licor en exceso, cosas así, entonces le toca a uno responder por personas que ya deberían tener juicio suficiente para resolver sus problemas, y si eso se involucra con las actividad del trabajo pues quita muchísimo tiempo y hasta desconcentra.

Investigadora: Y ¿cómo lo abordas?

Participante 6: Pues sencillamente lo de siempre como que uno se relaja, pues porque de desesperarse no sale nada, entonces ahí sí toca repartir un poco de tiempo, de repente me atraso un poco más en lo que tengo que hacer, en mis deberes en el trabajo y para la consulta por ejemplo, hago una llamada qué está pasando, en qué puedo ayudar, y si ya veo que se sale de mis manos y no soy yo el que debo resolver el problema, sencillamente me hago a un lado y sigo con mis cosas.

Investigadora: Participante seis, para usted ¿Qué es calidad de vida laboral?

Participante 6: Sin duda es tener tiempo para todo, yo creo que uno no debe hacerse rico en un trabajo, o sea la...entre más dinero uno tiene, más quiere gastar, entonces es realmente es reconocer las cosas que son suficientes para vivir bien, sin lujos y sin excesos, y que tengas tiempo para tus actividades eeh...libres, por ejemplo, uno compara los esquemas de educación de Colombia con los de los países que les va bien en las pruebas pisa y a las cinco de la tarde sale todo el mundo a divertirse, a nadie le dejan tareas, a nadie le dejan nada de trabajos para la casa, porque pues es ilógico, horario de estudiar, debe ser para estudiar y hacer sus trabajos, y luego hacer otras cosas.

Investigadora: ¿Cómo articula su proyecto personal con su vida laboral?

Participante 6: Pues siempre he buscado empleos que me permitan generar la experiencia y ganar los puntos que necesito para procesos de aplicación, por ejemplo, para la especialización, entonces uno ya sabe que las universidades piden unas cosas específicas, entonces publicar, por ejemplo hacer investigación, piden que uno tenga cartas de recomendación de personas muy importantes, en el caso de Estados Unidos, tener experiencia clínica en Estados Unidos y no parar nunca, por ejemplo en Estados Unidos si ven que uno estuvo un tiempo sin hacer nada, eso

lo castigan a uno, entonces he buscado empleos que me permitan llenar cada uno de esos puntos, voluntariado también es una cosa, entonces de vez en cuando también hago voluntariado, entonces siempre ha sido como encaminado a algo, no es...o sea, cada vez que busco un empleo es porque sé que me a servir para llenar esos, esos puntos y tener una aplicación más exitosa.

Investigadora: ¿Qué personas del trabajo tiene en su *WhatsApp* y cuántas de ellas considera amigas o amigos?

Participante 6: Todos del trabajo tiene mi *WhatsApp*, que los considere amigos es muy difícil, llevo solamente aquí nueve meses, no hablamos mucho, no tenemos tanta interacción, mi mayor interacción es con el personal asistencial, y las considero unas buenas compañeras, pero yo creo que amigo es difícil, porque no ha habido tanta...por decirlo así como intimidad, no hemos hablado de cosas...por ejemplo no conocen a mi familia, no han ido a mi casa, no les he hablado de mis relaciones sentimentales, cosas así que... ni tampoco las he buscado en momentos de dificultades, entonces son compañeras de la vida laboral.

Investigadora: Vale, cuando alguien de su trabajo atraviesa una mala situación ¿tienes facilidad de comprenderla?

Participante 6: Realmente, el problema es que no lo expresan, por lo mismo, porque aquí la interacción es tan limitada, creo que ninguno ha tenido la confianza como para ir donde otro y decir, una persona si va de vez en cuando a mi consultorio y la escucho, si creo que puedo darle un consejo lo hago, sino me quedo callado y simplemente la escucho, porque pues a veces desahogarse...

Investigadora: Pero ¿tú crees que puedes tener esa facilidad como de comprenderlo, de ponerte en su lugar?

Participante 6: Sí realmente ser empático no es tan difícil, estamos en un medio similar, entonces pues yo creo que no hay cosas...si me buscan es porque creen que voy a entender o sino no me preguntarían por cosas diferentes al trabajo o al... a lo relacionado con el trabajo, entonces yo creería que sí, y cuando ha pasado pues sí.

Investigadora: Bueno creo que aquí ya dimos alguna parte de la respuesta, pero me gustaría como tenerlo más concreto ¿si hay un problema familiar en tu vida, llamarías a alguien del trabajo para buscar apoyo?

Participante 6: Sólo si esa persona realmente puede hacer algo, porque o sino no tiene sentido.

Investigadora: No tendría sentido. ¿Por qué y para qué trabaja?

Participante 6: Pues trabajo ahora, para pagar mis exámenes es vital, básicamente es eso, porque el sueldo que me da ahorita el empleo, me permite pagarlo, me permite pagar deudas, eeh... y al mismo tiempo ir avanzando en todo lo que me permita llegar al punto de aplicar la residencia.

Investigadora: ¿Qué representa el trabajo en la organización? Es decir, lo que usted hace dentro de la organización.

Participante 6: Pues es la parte más visible del área asistencial, que es la atención de los pacientes directamente, entonces pues obviamente Profamilia no funcionaría sin cada uno de los elementos que tiene, pero sin duda y no es por nada, pero sin el médico no habría tampoco mucho sentido.

Investigadora: Vale, ¿Cómo en este momento influye esa actividad laboral o ese rol que estás desempeñando dentro de la organización con tu proyecto personal?

Participante 6: Es una controversia, porque yo no quiero ser ginecólogo, ni dedicarme a la salud sexual y reproductiva, es más cuando estaba en el internado decía que afortunadamente la rotación se había terminado porque no quería ver ginecología nunca en mi vida, pero pues aquí estoy, entonces básicamente es para llegar al punto de no pausar nunca, me queda muy cerca de la casa entonces la cuestión del tiempo para mí se resuelve trabajando aquí, eeh... entonces no aporta tanto como por ejemplo trabajar en un hospital en el área asistencial de neurología o hacer consulta externa en neurología, pero me permite de alguna forma sí alcanzar la meta.

Investigadora: Para usted, ¿Qué ventajas y desventajas tiene la flexibilidad laboral?

Participante 6: ¿A qué te refieres con eso?

Investigadora: Bueno, cuando hablamos de flexibilidad laboral estamos hablando el tema de la globalización en el mundo del trabajo ¿cierto? Entonces hablamos, de que hoy en día los contratos son diferentes, de que hay personas que pueden trabajar por obra labor, por contrato por prestación de servicios, términos definidos, indefinidos, quiere decir que ese...digamos como que esa imagen del mundo del trabajo ha ido cambiando a medida que ha cambiado el mundo y ahora le llamamos a esto flexibilidad laboral, el hecho de que yo pueda trabajar por ejemplo en mi casa, eeh...bueno obviamente un médico no, pero podrán haber otro tipo de flexibilidad que pueda interferir.

Participante 6: Eso es importantísimo por lo que decíamos de el disfrute de las actividades del tiempo libre, y que tú puedas manejar tu tiempo como te parezca mejor, porque pues hay gente que produce a velocidades mayores que otras, yo le decía a mi tía que trabaja en la DIAN, uno va y las ve tomando café todo el tiempo, entonces si ese período de ocio lo redujeran, seguramente los horarios laborales diarios ni siquiera tendrían que ser ocho horas, usted en cinco horas puede hacer para lo que está contratado sin ningún problema, obviamente

depende de la actividad laboral, eso es una ventaja, si se reducen los tiempos de repente la gente entiende que pues tiene un tiempo limitado para hacer las cosas, se concentra más y es más responsable, hay una cosa que sí me parece importante y es el...el *home office*, mi hermana lo hace, ella trabaja en el Banco de Occidente y me parece una desventaja brutal, porque cada vez que se queda en casa no hace nada, entonces me dice préstame el computador, pero realmente cuando llego al medio día almorzar dice no voy a trabajar hoy porque no tengo nada que hacer, o sea, o lo que voy a hacer hoy lo hago mañana en la oficina, entonces termina siendo un ejercicio de responsabilidad, el trabajar en casa no está hecho para todas las personas, eso requiere un perfil de alguien que sea completamente responsable con su trabajo, me pasaba a mí en el rural, que yo le decía al doctor: me quiero ir de vacaciones el 20 de diciembre para Palmira, pues porque yo vivía en Bogotá, y vuelvo por ahí el seis de enero, y me decía vete porque yo sé que tú en casa vas a seguir haciendo lo mismo que haces aquí y me vas a seguir mandando todos los informes a tiempo, y en ese sentido teníamos un trato, en el que yo sabía que la confianza que me daban de trabajar en casa, tenía que ser retribuida con mantener la responsabilidad que tengo, pues esos son dos puntos que me parecen importantes.

Investigadora: Vale. Cuéntanos alguna experiencia donde hayas experimentado placer en tu vida laboral.

Participante 6: Placer en mi vida laboral...bueno realmente cuando uno gana convocatorias de investigación o cuando publican un artículo es...una sensación indescriptible (risas).

Investigadora: (Risas) vale. Vamos a hablar un poquito de trayectoria laboral. Trayectoria laboral hace referencia como a toda esa experiencia que hemos tenido desde lo laboral, desde los trabajos más pequeñitos que hayamos tenido hasta lo que estamos en este momento ¿vale?

Entonces en ese sentido, su trayectoria laboral ¿está influyendo en su desarrollo personal? ¿y le permite avanza en su vida profesional?

Participante 6: Sí, de todo lo que yo hecho durante mi carrera, o sea yo fui monitor de muchas materia en la universidad, por ejemplo, que esa es la responsabilidad más pequeña que uno tiene, eso lo forma a uno en docencia, lo vuelve responsable, le permite también hacer parte de actividades administrativas, por ejemplo, y cada cosita que uno aprende realmente le sirve, o sea, aprender de solo medicina sería un error porque pues uno tiene que involucrarse en otros aspectos, cuando fui rural, por ejemplo, me tocaba presentar informes que no tenía nada que ver conmigo, como procesos de acreditación, indicadores de calidad de la clínica, que no eran de mi trabajo, pero me tocaba hacerlos, pues porque me daban a mí esa responsabilidad y siempre me daban a entender “esto le va a servir para su vida” y realmente es cierto, y pues ahora también en Profamilia, uno adquiere conocimientos sobre otras áreas que igual tiene que enfatizar, pues si quiere ser medico general porque en los exámenes te lo preguntan, porque es una área que es difícil, la ginecología por ejemplo, entonces cada cosa por más pequeña que haya sido realmente enriquece mucho la trayectoria.

Investigadora: ¿Cuáles han sido las principales razones por las que ha terminado sus últimos vínculos laborales?

Participante 6: Por terminación de contrato, o sea, la rural fue, esta hecha para que sea un año, y pues ahorita estoy en Profamilia; la principal razón por la que voy a terminar el contrato y es un secreto, me acaban de aceptar para hacer investigación en la Universidad de Texas y creo que voy a empezar como en febrero, entonces esa sería la razón, porque lo que hablábamos...me va a permitir acercarme muchísimo más a la meta de la residencia.

Investigadora: Muy bien, eeh... ¿tienes alguna experiencia donde te hayas sentido reconocido en tu vida laboral?

Participante 6: Sí, pues todo el tiempo, tuve un jefe magnífico que es neurólogo y todo el tiempo me lo hacía saber, y en el último día que tuve rural, en frente de todo el mundo dijo que había sido el mejor rural de la historia.

Investigadora: Y ese reconocimiento ¿Qué te genera?

Participante 6: Satisfacción, porque o sea, lo mismo, yo cada día trabajaba pero no era para que me lo dijeran todos los días como muy bien, como que uno se acostumbra, entonces no... le pasa a mi mamá cuando... cuando yo sacaba excelentes o un promedio de cinco en el colegio no pasaba nada, pero si mi hermano sacaba cuatro había todo un alboroto, pues por la costumbre, es como si tú sacas buenas notas todo el tiempo es normal, entonces pasa lo mismo con el reconocimiento debe guardarse para momentos especiales, y en ese momento fue muy especial, pues obviamente si hacen el reconocimiento frente a personas que son importantes para uno, pues con mayor razón.

Investigadora: Vale, ¿has presenciado situaciones en las que te hayas sentido discriminado? O ¿te has enterado de pronto que le haya sucedido a otra persona?

Participante 6: (silencio dos segundos) Mmm... pues sí, realmente mi mamá es una persona muy controversial, mi mamá es muy controversial, conservadora, tengo discusiones con ella graves sobre los temas de actualidad, que son diferencias generacionales, por ejemplo a mí me gusta mucho Claudia López y voté por ella para alcaldesa y ella se refiere a ella como Claudio López, por lo que es lesbiana y dice que su forma de vestir es como si fuera un hombre, entonces utiliza expresiones como “si... que se defina” “si quiere ser hombre que de una vez se cambie el nombre, pero porqué se viste como hombre” entonces esas discusiones con ella son

terribles, entonces uno intenta educar a la gente, intento hacer un ejercicio de educación, le digo deberías a Profamilia un día conmigo, para que te estrelles porque necesitas tener más respeto por eso, y pasa no solamente con los homosexuales, con los negros también es súper racista, entonces “mira esta basura en Cali, es culpa de los negros”, cosas así... entonces realmente me duele que haya personas así, pues porque realmente no habría discriminación sin gente que discrimine, y me duele que sea mi mamá, al punto que le digo “esto se termina contigo” “tú te vas a quedar sola en el mundo, porque la gente cada vez está cambiando sus percepciones por este tipo de poblaciones que son minoría, tú te mueres, y se lo digo: tu generación se muere y el mundo va hacer mejor, va a ser mucho más tolerante con la gente y no va a haber tanto odio”.

Investigadora: ¿De qué manera participas en la toma de decisiones dentro de la organización?

Participante 6: Pues se me consultan a veces algunas cosas, sobre todo en los comités médicos para arreglar una que otra cosita, pues la percepción de cada persona es importante porque no todos estamos en el mismo proceso o hacemos las mismas cosas, entonces cada cosa que se pueda mejorar es importante, tanto duplicación procesos, que me parece que aquí hay mucha cosa repetitiva, que se... que se podría ahorrar muchísimo tiempo, como una historia clínica hay que anotar tres veces cuando fue la última relación sexual, que la preguntan tres veces, entonces uno las califica y pues mejoran.

Investigadora: Y ¿Cómo te sientes respecto a eso? Al poder participar, al poder no sé, de estar de alguna manera en esa toma de decisiones.

Participante 6: O sea, a mí no me genera satisfacción realmente y no siento que tenga poder, es responsabilidad de todos brindar ese tipo de retroalimentación para mejorar los procesos dentro de la institución porque a todos nos beneficia.

Investigadora: ¿De qué manera cualificarse académica y laboralmente, permite mayor reconocimiento de la organización hacia usted?

Participante 6: Ninguno, aquí no.

Investigadora: Aquí no, y ¿en otro contexto? ¿pensarías que eso puede ser importante?

Participante 6: En medicina es importantísimo, cada cosa que tú haces, cada estudio, cada artículo, cada capítulo de lo que escribes es vital, y en medicina funciona mucho el reconocimiento, pues porque un paciente va a buscar el mejor médico siempre y el mejor médico es el que es íntegro en todas esas cosas, el que hace investigación, el que tiene una buena actividad asistencial.

Investigadora: ¿Ha sentido usted que hay equidad a la hora de dar bonificaciones, reconocimientos, salarios, permisos dentro de la organización?

Participante 6: No, no hay equidad, hay médicos que hacemos procedimientos y médicos que no los hacen y el salario es igual, hay médicos que tienen algunos otros estudios complementarios y eso no suma, ni quita nada, o sea los salarios...aquí solo importa tu título de médico y ya de resto no importa que función hagas, por ser médico es esto y punto.

Investigadora: Bueno, aquí voy a hacerte una pregunta respecto a eso, ¿crees que entonces sería mejor que el salario fuese asignado por competencia?

Participante 6: El salario sin duda debe ser asignados por competencias, hay gente que está hecha para...hay gente que está preparada para hacer cosas que otros no, y esa preparación debe ser de alguna reconocida, igual entre más cosas hagas, más riesgos tienes de cometer algún error, sobre todo aquí que hacemos procedimientos, entonces, por ejemplo, una paciente que solicita un procedimiento y las complicaciones que puede tener son grandes, hay pólizas en el país que no cubren estas cosas, aunque está dentro de la practica medica usual y legalmente

aceptada, pero hay personas que no se tienen que someter a ese riesgo, igual su salario es mejor, por ejemplo el de las personas que llevan mucho tiempo en Profamilia, que antes sus salarios eran muy altos, se les respetaron esos salarios por el resto del tiempo, pero los más jóvenes, el salario es casi la mitad de lo que ellos están ganando y hacemos más que ellos.

Investigadora: Muy bien, ¿Qué pasaría o más bien cuál sería la reacción que tuvieras si hoy te dice Profamilia, participante seis vete a trabajar a otro país?

Participante 6: Pues está...no está dentro de mis planes, pues dependería de muchas cosas, yo no...o sea, nadie depende de mí, yo me podría mover libremente, o sea no tengo ninguna responsabilidad en cuanto a que tenga hijos, o esposa, o nada, entonces pues en ese sentido es una decisión muy fácil de tomar, pero yo no me iría a un sitio si sé que...primero si sé que el compromiso es grande, como que implica muchas cosas que lo trasladen a uno, implica generar una ilusión a la compañía de que pues sino va a estar ahí estable, o sea, preferiría decirle no lo haga conmigo, hágalo con alguien que usted esté bien seguro de que le va a durar más tiempo y pasa lo mismo con las capacitaciones, cuando hay una capacitación de salud sexual y reproductiva, yo no digo llévenme a mí porque yo sé que alguien más la puede aprovechar, hay alguien más que le puede hacer beneficio a la organización, irme a otro país implica que en dos meses les voy a renunciar, eso es perder mucho presupuesto a Profamilia.

Investigadora: ¿Qué importancia le da usted a su formación académica? Tanto para su vida personal, como para la vida laboral.

Participante 6: Pues es el pilar de...de mi vida, para mí es importantísimo tener especialización y ojalá un *fellow* que es la subespecialización.

Investigadora: ¿Un qué?

Participante 6: *Fellow*.

Investigadora: ¿Se llama *fellow*? Eeh... cuál sería el tipo de trabajo ideal para usted?

Participante 6: El trabajo ideal para un médico neurólogo, es un trabajo en el que puedas tener una parte de tu día haciendo asistencial, o sea viendo pacientes en consulta externa o en hospitalización, que tengas unas horas para dedicar a investigación, que por lo general uno empieza es a delegar y a formar estudiantes más pequeños para que vayan haciendo esas actividades, y sin duda, que tengas tiempo para tu familia. Yo no espero eeh...viajar o salir todos los días con mi familia, pero al menos una hora para hablar, comentarse cosas, en fin...uno sabe que en medicina tiene que sacrificar un poquito más de tiempo, pero eso no implica pues sacrificar pues la vida, ni a familia.

Investigadora: Bueno, dentro de la organización que estás trabajando ¿reconoces a alguien que se ocupe de gestionar las personas, de desarrollar el talento?

Participante 6: Sí, pues la administradora de la clínica está encargada de eso y de capacitar a la gente en temas de seguridad, en temas de salud, de organizar los horarios de todos.

Investigadora: ¿Consideras que ese desarrollo de talento, por ejemplo, dependería de esa persona? O podría ser...de una manera más cercana con un líder o con un jefe, por ejemplo.

Participante 6: Sí, pues no necesariamente tiene que ser el administrador de la clínica el que organice ese tipo de capacitaciones, es más, la capacitación puede ser una actividad individual, que la persona se interese en hacerlo, también capacitar a todas las personas en todo no tiene sentido, cada uno tiene fortalezas, no todo el mundo está listo para realizar una reanimación cardio pulmonar, entonces no vale la pena capacitarlos a todos, hay gente que es débil y que se fatiga, entonces no lo va a hacer bien, a esa persona se le pueden encontrar otro tipo de roles, para lo que sea buena y capacitarlo y fortalecer, y eso genera mejor la

organización, si todo el mundo está listo para actuar no hay un líder para algo específico, entonces al final se ve desorganizado.

Investigadora: Bueno, ¿Cómo maneja usted las situaciones estresantes? Bueno, ya dijimos que no es mucho lo que te genere esa situación de que...de que estás desbordado, de que no lo tienes bajo control, pero en la cotidianidad ¿si hay algunas cosas que generan estrés?

Participante 6: Sí, sin duda.

Investigadora: Y ¿Cómo manejas eso? Esa cotidianidad, eso que es de todos los días...

Participante 6: Hay una cosa que uno tiene que aprender, y es que lo que se te sale de las manos, no hay que mortificarse. Yo me acuerdo de una amiga que me decía ¿Por qué rumias? Y me lo decía cuando salía de los exámenes, y me dice “agg la embarré en esta pregunta” y me decía no puedes devolver el tiempo, o sea, acéptalo y punto, entonces así me pasa a mí, realmente hay cosas que uno debe dejar pasar, como si te insulta un paciente, por ejemplo, eso puede generarte algo de estrés entonces lo dejas pasar.

Investigadora: Bueno, entonces, cuéntenos cómo maneja esas situaciones estresantes en su vida cotidiana.

Participante 6: Sí, pues básicamente hay cosas que se salen de las manos, como estaba diciendo, entonces no tiene sentido mortificarse, ni seguirse estresando, si una ya sabe que eso no lo puede controlar, no depende de uno.

Investigadora: ¿De qué modo le ayudan sus pensamientos o no, y sus creencias a la hora de afrontar sus situaciones?

Participante 6: Mucho, yo soy alguien muy racional, entonces...aunque para muchas personas ser religioso es una ventaja pues porque se acogen o se acobijan bajo un ser superior y simplemente delegan esa responsabilidad en muchos casos como de “que sea lo que tú quieras”

eeh...yo no vivo así, sé que la mayoría de las cosas que ocurren son por acciones de uno y la solución debe ser por parte de uno, cuando pueda, entonces en ese sentido sé que no debo esperar que algo pase, simplemente debo hacer algo al respecto. Para poder que me aceptaran en Texas, tuve que aplicar a muchos sitios, y había sitios que me decían no inmediatamente, entonces ¿de qué sirve quedarse ahí estancado? Llorando, simplemente sé que lo que debo hacer es buscar otro sitio y aplicar, sirve ser práctico y no decir “algún día me llegará”.

Investigadora: Vale. ¿podría contarnos algún problema en el cual alguna persona del trabajo le haya ayudado? O ha tenido alguna situación problemática y ha sentido apoyo de algún compañero de trabajo.

Participante 6: Pues usualmente cuando necesito irme antes, pues es muy fácil cambiar de turno, y la persona que puede cambiar el turno por lo menos conmigo es muy amable y los cambia sin ningún problema.

Investigadora: Vale ¿Qué tan importante es para usted cuidar su salud?

Participante 6: Muchísimo, yo creo que más allá del físico y la apariencia, es porque realmente la gente no se entera de que el cuerpo por dentro se daña más rápido de lo que se daña por fuera, entonces ahorita estamos comiendo natilla y buñuelos en navidad pero eso puede generar daño en exceso, uno no... o sea, hay una creencia boba, pues la gente en Colombia está acostumbrada a decir “uno de algo se morirá” pero pues una cosa es morir a los 50 y otra cosa a los 80 o estar a los 50 con accidente cerebro vascular o a los 80 bien, entonces pues yo creo que eso es importante, no cuidar la salud también afecta muchísimas cosas, no solamente al individuo, sino al sistema de salud, es...yo siempre lo he dicho, si yo fuera Ministro de Salud serían completamente diferente las cosas, sería una salud exigente, porque la gente es consciente de que se tiene que cuidar, o sea no es moralmente correcto, que una persona que ha fumado toda

la vida, solo por estar en una lista de espera de pulmón, esté por encima que tiene una fibrosis quística que no es para nada su culpa, es una persona que no tuvo la decisión de que sus pulmones se le dañaran, en cambio la otra que fumó y no se cuidó sí, entonces esas cosas si deberían tenerse en cuenta a la hora de brindar servicio de salud a la gente, lo mismo pasa con la obesidad que genera tanto problemas, y que es tan fácil de prevenir teniendo buenos hábitos, que luego te dan tantas complicaciones y le generas un gasto al sistema, que es egoísta, porque le estás quitando la oportunidad a personas que se enferman sin querer hacerlo o por cosas que no pueden controlar.

Investigadora: Eeh... ¿Qué valor le da usted al factor económico en su vida personal o en su vida cotidiana?

Participante 6: Lo que decía es... básicamente lo suficiente para funcionar eeh... no me preocupa las cosas materiales no espero que nadie esté pensando en darme cosas materiales, hace poquito cumplí años y la gente me preguntaba ¿Qué quieres que te regalemos? Y yo... no quiero nada, pues bueno... hay algo que siempre he querido toda mi vida y me lo dieron, que es una perrita, pero siempre fui enfático y les decía que era algo que nadie me podía dar, se reunieron entre muchas personas y lo compraron y yo no espero que nadie a esta altura de mi vida me dé un regalo tan costoso, entonces simplemente hay cosas que yo necesito en mi vida que por ejemplo sé que nadie me las puede dar, el resto de cosas ya las tengo, entonces lo que espero de la gente por ejemplo, tiempo que me parece valiosísimo, por ejemplo el tiempo que tú le dedicas a escribir una carta es un tiempo que nunca vas a recuperar, entonces tiene muchísimo mas valor que ir a una tienda al frente y comprar una camiseta, que puedes comprar la primera que ves, entonces ni siquiera lo pensaste, entonces funciona igual, tanto para lo que yo hago en mi vida que me gusta tener actividades de recreación, y voy a un restaurante y sí necesito dinero para

poderlo pagar, pero pues tampoco en exceso, y si pues hay un sitio al que no puedo ir porque no tengo el dinero pues tampoco me voy a mortificar.

Investigadora: ¿Cómo manejas las situaciones que suponen algún tipo de amenaza?

Participante 6: Con precaución pensando en los escenarios posibles a los que podría conllevar esa amenaza y pues las soluciones para cada uno de los escenarios.

Investigadora: Eeh... ¿Cómo actúas frente a una situación que se encuentre fuera de control? Bueno, creo que ya lo hablamos un poquito, pero me gustaría ahondarlo más no sólo en el aspecto laboral, sino desde tu vida personal...pues si nos quiere compartir un poco...

Participante 6: Claro, no pues lo mismo, si uno puede contribuir, lo hace, si no va a entorpecer el proceso, si uno sabe que no tiene las habilidades, los conocimientos, los recursos para lograr mejorar la situación pues es mejor no meterse.

Investigadora: ¿Cuáles son esos mecanismos de autocontrol que has identificado para hacer eso?

Participante 6: Pues mira es difícil, es algo...yo creo que es algo que se convierte en un hábito, lo más normal es que uno sea impulsivo y quiera actuar en cosas que se están saliendo de control, pero pues toca tomar ese un poquito de tiempo para pensar esa situación, es muy difícil pensar rápido, pero yo creo que...pues precisamente ese ejercicio de mirar escenarios, y no es que uno sea paranoico y todo el tiempo esté pensando que algo va a pasar y entonces cómo voy actuar ante esa situación, pero si hay cosas de una alta probabilidad de que sucedan y pues hay que tener un plan, por ejemplo, le comentaba al comité médico, ¿Qué pasaría si aquí ingresa alguien a hacer algo? Eso sí lo he pensado, eso si es muy probable, estamos en un sitio que es peligroso en la ciudad, pues que tiene una alta afluencia de personas y está cerca de lugares

peligrosos y no tenemos un vigilante, entonces sí he pensado...me escondo debajo de la camilla, si salgo a correr, si tengo que saltar por la ventana...bueno...

Investigadora: Bueno con eso me respondiste la siguiente pregunta. A la hora de gestionar esas emociones eeh... me perdí...a la hora de gestionar sus emociones en situaciones extremas además de las reacciones instintivas maneja usted algún recurso de autocontrol, esa ya lo respondimos perfecto. ¿Considera que su parte espiritual puede servir de apoyo para afrontar situaciones estresantes?

Participante 6: Sí, mmm...yo creo que algo muy importante... yo he leído sobre Stephen Hawking y hay un libro muy bonito que se llama "la parte del cerebro que es Dios" pues claramente puedes entender que yo no creo en Dios, entonces te permite entender que...que primero no es tu decisión estar aquí en el mundo y tampoco va a ser tu decisión seguir en él, cuando le digo eso a mi mamá me dice: entonces ¿qué vas a hacer, te vas a suicidar? Y no, no es eso, a eso no me refiero, sino que si uno ya está vivo lo debe asumir y yo creo que es un primer paso para entender que, en últimas te puedes morir en cualquier momento, entonces cualquier cosa que pase, a lo que sea que lleves, pues todo va a dar a un mismo punto y es que en algún momento tu experiencia se va a acabar, entonces no es una espiritualidad catastrófica necesariamente que uno solo está aquí para morir, sino para que disfrutes, para que ayudes a otros, para que compartas experiencias, pero pues a la hora de tomar decisiones es eso, como que bueno, estoy solo en el mundo, porque pues la familia es pasajera, igual que los amigos, que las relaciones, no creo que haya un ser superior pendiente de mí, de que hago y que va a influir en mis acciones, entonces simplemente es reconocer que si algo pasa y es tu error, pues debes asumirlo y pues seguir adelante, porque pues igual no hay...no hay otra opción.

Investigadora: ¿Cómo expresas y gestionas tus emociones y sentimientos? Bueno, frente a las situaciones estresantes ya lo hemos hablado mucho, considero...no sé si tengas algo que mencionarnos frente a esa forma de afrontar.

Participante 6: No.

Investigadora: Nada de lo que ya hayamos mencionado. Bueno participante 6, hemos terminado nuestra entrevista, muchísimas gracias de verdad, va a ser muy importante para nosotros.

Participante 6: Espero que te sirva la información.

Investigadora: Mucho.

Anexo 3

Consentimiento informado

De acuerdo con los artículos 15 y 16 (Capítulo I de los aspectos éticos en la investigación en seres humanos) Resolución No. 008430 de 1993 Del Ministerio de Salud y el Artículo 1 del Título I, en los artículos 5 y 9 del Título II de la Ley 1090 de 2006 del Ministerio de Protección Social, por los cuales se establecen las normas científicas, técnicas, administrativas y éticas para la investigación en salud, consideramos importante obtener el consentimiento informado de los participantes.

A continuación, aparece información que ustedes deberán tener en cuenta para firmar el presente consentimiento:

- El instrumento ha sido diseñado de forma ética y responsable para no causar ningún tipo de molestia o riesgo a los participantes.
- Se garantiza la privacidad y se mantendrá confidencialidad sobre la respuesta de los participantes.
- La información tiene como propósito describir e interpretar los estilos y estrategias de afrontamiento que tienen los *millennials* en el mundo del trabajo y la capacidad de enfrentar las diferentes situaciones que aparezcan en las actividades laborales diarias.

Una vez leída y comprendida la información anterior, manifiesto mi aceptación.

Firma: _____ **Fecha:** _____

Anexo 4

Codificación teórica a la Unidad de análisis

- Codificación teórica Unidad Hermenéutica:
Anexo_1_Codificación_teorica_Unidad_Hermenéutica.xlsx
- Codificación Inicial al Instrumento de Investigación:
Anexo_2_Codificación_Inicial_Instrumento (1).xlsx
- Entrevistas como insumo para el programa *Atlas. Ti 8*:
Anexo_3_Entrevistas_Insumo_Atlas.ti.xlsx
- Libro de códigos:
Anexo_4_Libro_de_códigos.xlsx
- Citas Unidad Hermenéutica:
Anexo_5_Citas_Unidad_Hermenéutica.xlsx
- Anexo_6_Resultados (1).xlsx

Anexo 5**Gráficos**

Redes semánticas

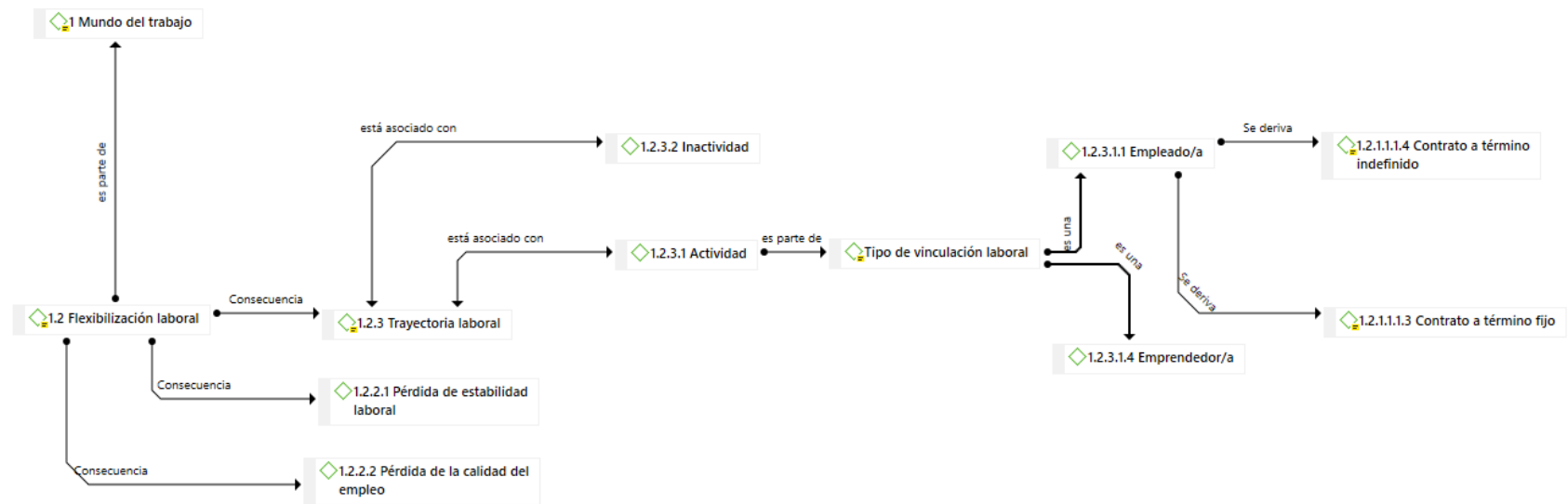


Figura 1

Mundo del trabajo

Fuente: Elaboración propia.

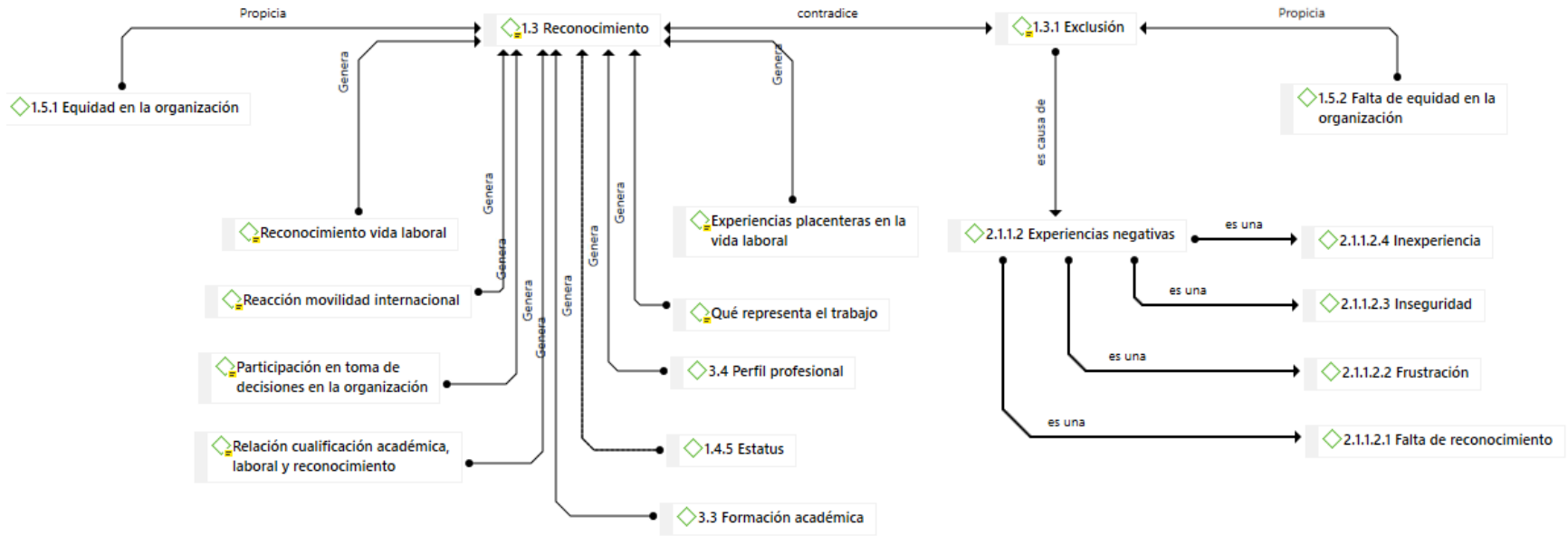


FIGURA 2

RECONOCIMIENTO

Fuente: Elaboración propia.

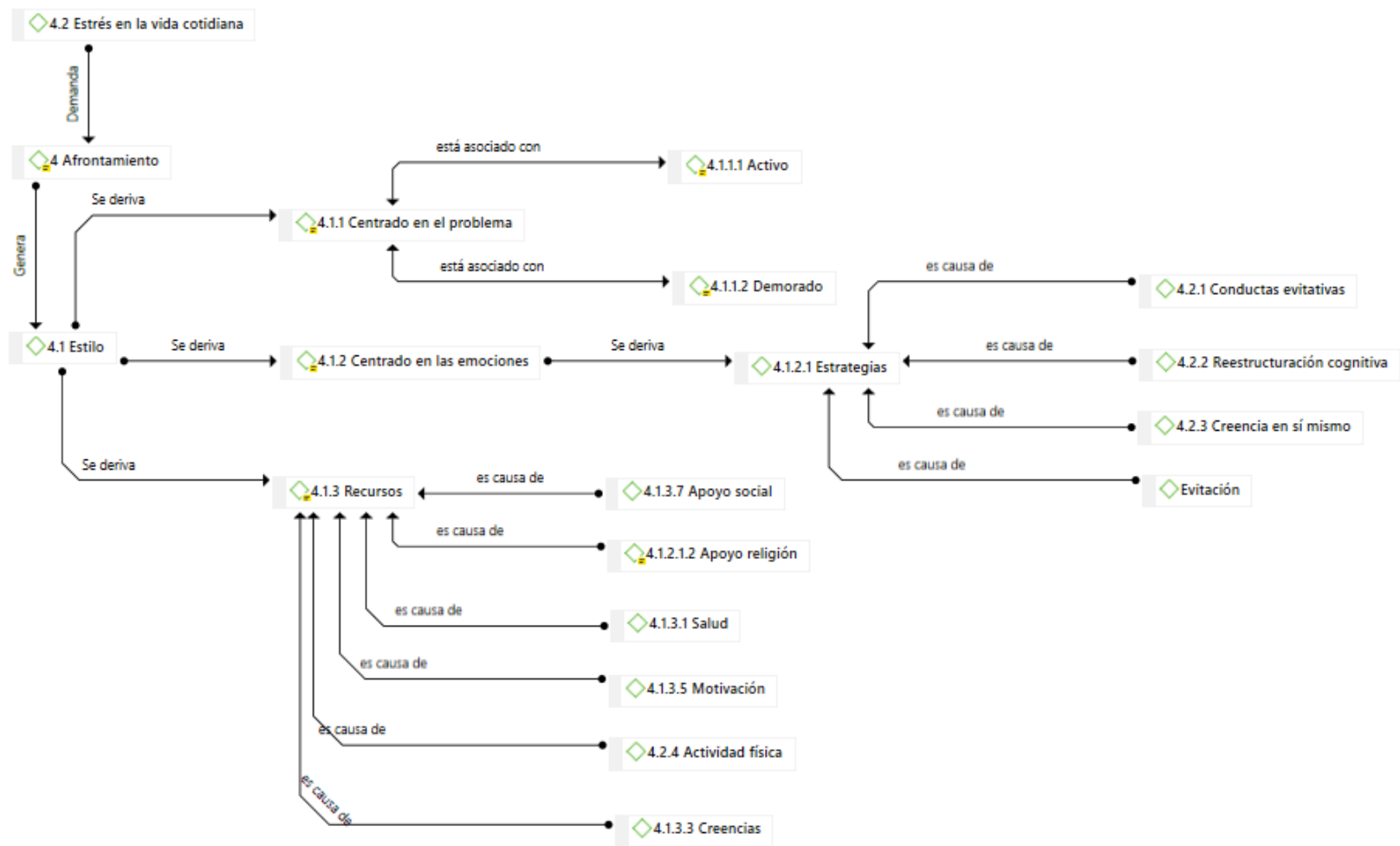


FIGURA 3
AFRONTAMIENTO

Fuente: Elaboración propia.

