

UNIVERSIDAD
SIGLO 21



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REPRESENTACIONES SOCIALES EN TORNO AL
TRABAJO DE LAS GENERACIONES "X" E "Y"



LICENCIATURA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SOSA MEDAH, María Luciana

RHU01001

2016



Agradecimientos:

En primer lugar, quiero agradecer a mi mamá Lilian y a mi papá Claudio, los pilares de mi vida, quienes desde pequeña me inculcaron los valores referidos al esfuerzo y a la responsabilidad. Me apoyan constantemente en mi formación tanto personal como profesional, acompañándome desde el primer día en este proceso y durante toda mi carrera.

En segundo lugar, a mis hermanos Julián y Tomás, mis compañeros incondicionales que me contienen en todas mis emociones día a día, logrando mi felicidad.

A mis abuelos, Norma y Antonio, quienes son mis fieles maestros, orgullosos de mis logros, confían en mí en todo momento. Mis abuelos Mariana y Carlos, mis angelitos que me cuidan y acompañan siempre.

A mis profesores, que me ayudaron en este largo proceso enseñándome a mejorar día a día, aprendiendo de ellos y así poder lograr con mucho esfuerzo este trabajo.

A mis amigas de la universidad, mis futuras colegas, lo más lindo que la carrera me dio, con quienes compartí días de estudio, nervios, ansiedad, finales y se convirtieron personas muy importantes para mí.

A mis amigas del colegio, mis grandes amigas de toda la vida, con quienes comparto momentos únicos e inolvidables y a quienes las elegiría siempre.



Resumen:

Representaciones sociales en torno al trabajo de las generaciones ‘X’ e ‘Y’

La presente investigación consiste en un estudio que se caracteriza por indagar, analizar y comprender el modo en que las personas de las generaciones “X” e “Y” articulan sus representaciones sociales respecto al mundo del trabajo en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba.

Es así que se seleccionó una muestra de dieciséis casos compuesta por ocho trabajadores de la “Generación X” de 36 a 51 años y ocho trabajadores de la “Generación Y” de 18 a 30 años, realizando una investigación de tipo exploratoria y metodología cualitativa con la finalidad de obtener profundidad y riqueza interpretativa en las significaciones, creencias, valores, actitudes y expectativas que cada grupo generacional le otorga a su trabajo.

Este trabajo final de graduación desarrolla las bases para el conocimiento del perfil del trabajador permitiendo que los profesionales de los Recursos Humanos, responsables de formar, capacitar y educar a los individuos en el ejercicio profesional, se sirvan de estos aportes para gestionar la vinculación entre el trabajador, el trabajo y su contexto y, al mismo tiempo, adaptarse a los nuevos modelos organizativos que imperan en la actualidad.

✓ **Palabras claves:** representaciones sociales, generaciones, trabajo, ámbito empresarial, Recursos Humanos, significaciones, creencias, valores, actitudes y expectativas.



Abstract:

Social representations focused on “X” and “Y” generations’ work

The following investigation consists in a study, which investigates, understands and analyzes the mode in which people from “X” and “Y” generations articulate their social representations as regards the world of work in the business field in Córdoba city.

Thus, it was selected a sample of sixteen cases composed by eight workers of the “X Generation” whose ages ranged from 36 to 51 and eight workers of the “Y generation” whose ages ranged from 18 to 30, carrying out an exploratory research with qualitative methodology with the purpose of gaining a rich interpretation in the meanings, beliefs, values, attitudes and expectations that each generational group provides to their work.

This final graduation work develops the foundations for the knowledge of the worker’s profile, allowing Human Resources professionals, who are responsible for training and educating individuals in the professional field, to take profit from the contributions in order to manage the link between the worker, the work and its context and, at the same time, to adapt to the current organizational models.

✓ **Key words:** Social representations, generations, work, business field, Human Resources, meanings, beliefs, values, attitudes, expectations.



Índice:

1. Capítulo 1. Planteamiento del problema	5
1.1. Introducción:	6
1.2. Justificación:	8
1.3. Antecedentes:	10
1.4. Objetivos:	12
1.4.1. Objetivo general:	12
1.4.2. Objetivos específicos:	12
2. Capítulo 2. Marco teórico:	14
2.1. Valores y creencias:	17
2.2. Opiniones, expectativas y actitudes:	20
2.3. Los estereotipos:	22
2.4. Las generaciones "X" e "Y" en el trabajo:	23
2.5. Significaciones del trabajo:	27
3. Capítulo 3. Marco metodológico:	29
3.1. Diagrama de Gantt:	34
3.2. Modelo de los instrumentos:	35
3.2.1. Instrumento 1: Guía de pautas	35
3.2.2. Instrumento 2: Cuestionario	37
4. Capítulo 4. Análisis de las representaciones sociales en torno al trabajo de las generaciones 'X' e 'Y'	43
4.1. Valores y creencias en torno al trabajo que sostienen la generación "X" e "Y"	44
4.2. Expectativas y actitudes ligadas al trabajo	51
4.3. Significaciones del trabajo	62
4.4. Estereotipo de trabajadores que tienen la generación "X" e "Y" en el ámbito empresarial	66
5. Capítulo 5. Conclusiones generales	73
6. Bibliografía:	76
7. Anexos	80



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Introducción
- Justificación
- Antecedentes
- Objetivos
 - Objetivo general
 - Objetivos específicos





1. Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.1. Introducción:

La organización del trabajo, tal como afirma Maison (2013), desde inicios del siglo XXI está sufriendo una “mutación”. El cambio puede reflejarse principalmente en la tecnología, afectando las relaciones interpersonales y modificando los sistemas culturales, ideológicos y de valores en todas las instituciones empresariales. Es en este contexto que juega un papel muy importante la irrupción de una nueva generación de jóvenes, que viene a insertarse al mercado laboral con las generaciones anteriores, provocando cambios sociales profundos en sus formas de ver al mundo del trabajo.

Si bien existen diversas variaciones tanto para la denominación como para los períodos abarcados de las generaciones que conviven en el trabajo, se puede encontrar consenso, siguiendo a Franichevich y Marchiori (2010), para su identificación. Por un lado, están los “Baby Boomers”, quienes han nacido entre 1945 y 1964. Por otro lado, la “Generación X” correspondientes a los nacidos en el lapso entre el año 1964 y 1979. Y por último, sus sucesores, la “Generación Y” o “Millennials”, donde se refiere a los nacidos entre 1980 y 2000.

En la presente investigación se estudia las representaciones sociales en torno al trabajo que tienen la generación “X” e “Y” que se desenvuelven en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba. Las representaciones sociales hacen referencia a “sistemas cognitivos en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que suelen tener una orientación actitudinal positiva o negativa” (Araya Umaña, 2002, p.11).

Conocer las representaciones sociales en torno al trabajo de los individuos que se desenvuelven en las empresas es una ventaja a la hora de pensar la vinculación de organizaciones y personas. El entramado social, refiere a personas, organismos, entidades e instituciones que experimentan una dialéctica a través de determinados códigos. Comprender dichas relaciones resulta una tarea ardua y comprometida, y en este proyecto de investigación, la toma de posición del “gestor” de estas implicancias son los



profesionales de los Recursos Humanos; dotados con conocimiento y manejo de técnicas para tratar al capital humano y entender sus maneras de ver al mundo del trabajo, sus creencias, opiniones, valores y significaciones, con el fin de proveer los conocimientos necesarios para la obtención del máximo desempeño de sus colaboradores.

Se trata de una investigación de tipo cualitativa, donde se busca la obtención de la riqueza interpretativa, empleando como su principal instrumento de recolección de datos la entrevista en profundidad, y utilizando como muestra a ocho trabajadores de la “Generación X” y a ocho trabajadores de la “Generación Y”, ambos grupos desenvueltos en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba. A su vez, se utiliza un instrumento de índole cuantitativa, el cual es un cuestionario compuesto por una batería de preguntas, con la finalidad de contar con mayor información y facilitar la comparación entre ambas generaciones.

Debido a lo mencionado anteriormente, dicho trabajo corresponde a una investigación realizada para la finalización de la carrera de Lic. en Gestión de Recursos Humanos. La pregunta que orienta la misma corresponde a: *¿Cuáles son las representaciones sociales en torno al trabajo que tienen la generación “X” e “Y” que se desenvuelven en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba?*

El presente trabajo consta de cinco capítulos. En el primero, se presenta el planteamiento del problema de investigación, la justificación evidenciando la importancia de la temática abordada, los antecedentes y los objetivos a alcanzar, tanto el general como los específicos. En el segundo capítulo, se proporciona el marco teórico pertinente a la investigación, donde se desarrollan los principales conceptos de la teoría de las “representaciones sociales” y se caracterizan a las generaciones “X” e “Y” en el trabajo. El tercer capítulo consta del marco metodológico donde se detalla el tipo de estudio, su diseño metodológico, sus técnicas, instrumentos, población, criterio muestral y la muestra utilizada. En el cuarto capítulo, se presenta el análisis de los datos obtenidos. Por último, el quinto capítulo, consta de las conclusiones obtenidas presentando los resultados más destacados de la investigación. Además, se provee de la bibliografía utilizada y de los anexos correspondientes.



1.2. Justificación:

La administración de recursos humanos, tal como afirma Chiavenato (2011), ha comenzado a tener una importancia significativa en las organizaciones como consecuencia de los procesos de la globalización, competitividad, cambios tecnológicos y dinamismo del ambiente, logrando que las personas sean consideradas recursos activos con modelos de pensamientos que repercuten en el ámbito laboral. Es así, que la sociedad se encuentra en un proceso de reformulación del sentido del trabajo (Pérez Rubio, 2004), y se considera entonces relevante para los profesionales encargados del capital humano, reconocer el modo de ver el mundo del trabajo de las personas que se desenvuelven en las organizaciones, interpretando las significaciones, creencias, valores y opiniones que cada grupo generacional le otorga al mismo.

En este trabajo el fenómeno a estudiar demanda considerar los aportes de la teoría de las “representaciones sociales”, para reconocer los modos en que las personas de las generaciones “X” e “Y” interpretan el trabajo, logrando un acercamiento de la visión que dichos grupos tienen del mundo del trabajo en las empresas, y del que utilizan para tomar posición frente a las actividades que rodean al que hacer laboral. Esto es con lo que deben enfrentarse los profesionales de los Recursos Humanos para poder prepararse y adaptarse a las nuevas exigencias de la disciplina y a los modelos organizativos que imperan en la actualidad.

La temática elegida se caracteriza por brindar aportes a la realidad social del ámbito empresarial, donde se produce la convivencia de las generaciones mencionadas. Logrando esto, se provee de experiencias teóricas prácticas, a los profesionales de la disciplina de los Recursos Humanos, responsables de formar, capacitar y educar a los individuos en el ejercicio profesional. A su vez, dichos conocimientos ayudan para la obtención de mejoras en los estilos de liderazgo, clima y cultura organizacional, trabajo en equipo, entre otras prácticas de gestión del capital humano. Haciendo frente de esta manera, al desafío de comprender a los trabajadores que se están integrando a las empresas, quienes desean una adaptación positiva del trabajo con otros aspectos que configuran su vida (Maison, 2013).



Tal como afirma Maison (2013), la construcción del “ser social” en el pasado se sustentaba en el eje laboral, a diferencia de la actualidad, donde los jóvenes no construyen su lugar social desde el trabajo como eje prioritario. Al mismo tiempo, las compañías intergeneracionales deben ser abiertas a tener diferentes modelos internos, ya que son empleados que conviven en el mismo lugar, pero poseen creencias y valores que caracterizan sus formas de ver al trabajo.

Por ello, entender cómo los trabajadores pertenecientes al ámbito empresarial, son quienes dotan de sentido al trabajo en sí mismo, es el conocimiento que ofrece esta investigación, permitiendo que los profesionales de los Recursos Humanos se sirvan de estos aportes para gestionar la vinculación entre el trabajador, el trabajo y su contexto. Más aún si se toma en cuenta que esa relación entre trabajador y trabajo, conlleva otras vinculaciones donde se entrecruzan diversas generaciones, por ende diferentes perspectivas y formas de representar el mismo trabajo. El especialista en Recursos Humanos es quien debe estar atento a dichos aspectos y, a través de esta investigación, se ofrecerá un modelo de interpretación de las representaciones sociales del trabajo que tienen las generaciones “X” e “Y” integrantes de las organizaciones.



1.3. Antecedentes:

Al hablar de los estudios y teorías previos vinculados con el tema de análisis de dicha investigación, se detectaron numerosas investigaciones que han estudiado significados y representaciones sociales del trabajo en la vida de los individuos desde diferentes perspectivas, pero no así vinculando a las generaciones “X” e “Y” que conviven en el trabajo y desenvueltas en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba. Al especificar lo relacionado con los estudios existentes desde diferentes perspectivas, se puede encontrar:

El estudio de Salanova, M., Osca, A., Peiró, J., Prieto, F. y Sancerni, M. (1991) en el cual se hace hincapié sobre el significado que tiene el trabajo para los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. Se trabaja con diferentes variables o dimensiones, tales como: centralidad del trabajo, aspectos valorados del mismo, normas del trabajo e identificación con el rol laboral. Añade que el significado y valor del trabajo varía según el sistema de valores y creencias propios de cada época.

El estudio de Seidmann, S., Azzollini, S., Bail, V., Vidal, V. y Thome, S. (2006) en el que se pone énfasis en las representaciones sociales sobre la educación y el trabajo en jóvenes argentinos universitarios, identificando los elementos centrales y periféricos de cada representación social. Al mismo tiempo, aporta que en la posmodernidad parece modificarse la importancia o el significado del trabajo, donde se vislumbran nuevas formas para la sociedad del próximo milenio.

El trabajo de Pérez Rubio, A. M. (2004) trata de un estudio sobre representaciones sociales del trabajo haciendo hincapié en los jóvenes y sus valores. Trabaja sobre diferentes aspectos del trabajo, tales como su imagen, factores de éxito y fracaso laboral y la percepción del mundo laboral. A su vez, aporta que en las sociedades actuales, la relación existente entre las personas y el trabajo constituye un asunto prioritario para la construcción de la identidad y las trayectorias de vida de los sujetos.

El artículo de Chirinos, N. (2009) del Observatorio Laboral Revista Venezolana, se caracteriza por la identificación de las características generacionales y los valores de



los individuos que tienen impacto en lo laboral. Aporta que la época generacional incide en la formación de los valores y de las características de las personas que influyen de manera positiva o negativa en las relaciones laborales, logrando un impacto en la imagen de la empresa, cultura y relaciones interpersonales.

La investigación de Peralta Gómez, M.C. (2012) donde se presentan algunas reflexiones vinculadas a significados, cambios y contexto actual del trabajo. Se identifican cambios en la tecnología, protección y desprotección laboral, competitividad y calidad de vida laboral.

El estudio de Franichevich, A. y Marchiori, E. (2010) donde se enfoca en la obtención de información de grupos de jóvenes pertenecientes a la “Generación Y” y adultos pertenecientes a la “Generación X” sobre diversas dimensiones como el trabajo, la familia, la amistad, la pareja, el dinero, la gratificación, el aprendizaje y la tecnología.

Los estudios mencionados anteriormente, darían fundamento a la presente investigación debido a que la teoría de las representaciones sociales es un tema que ha tomado auge en los últimos años y es uno de los tópicos donde se interesan numerosos investigadores. Al mismo tiempo, al vincular dicha teoría interpretando el modo en que las personas de las generaciones “X” e “Y” representan los aspectos del trabajo en el ámbito empresarial, hace que se logre un estudio desde una nueva perspectiva.



1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo general:

- Conocer las representaciones sociales en torno al trabajo que tienen la generación 'X' e 'Y' que se desenvuelven en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Analizar valores y creencias en torno al trabajo que sostienen la generación 'X' e 'Y'.
- Indagar sobre las opiniones, las expectativas y las actitudes que tienen sobre el trabajo dichas generaciones.
- Reconocer las significaciones que dichas generaciones otorgan al trabajo.
- Determinar el estereotipo de trabajadores que tienen la generación 'X' e 'Y' en el ámbito empresarial.



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

- Valores y creencias
- Opiniones, expectativas y actitudes
- Los estereotipos
- Las generaciones X e Y en el trabajo
- Significaciones del trabajo





2. Capítulo 2. Marco teórico:

Las personas constantemente producen y comunican representaciones, y es a través de su análisis donde se pueden comprender las producciones simbólicas, los significados y el lenguaje mediante los cuales las personas configuran el mundo en que viven (Araya Umaña, 2002).

Es por ello que se abordará la teoría de las “representaciones sociales”, con la finalidad de entender las significaciones otorgadas al trabajo por las personas que interactúan en las organizaciones. Al mismo tiempo, se caracterizará a los individuos tanto de la generación “X” como “Y” en relación a sus creencias, valores, vivencias y experiencias en el ambiente laboral de las empresas.

Concepto y principales características de la representación social:

La representación social (en adelante RS) se considera una terminación que en la actualidad se encuentra en todas las ciencias sociales, tiempo después que Moscovici (1961) hubiese retomado la conceptualización utilizada por Durkheim. Comprende la designación de fenómenos que son estudiados a través de diversos niveles de complejidad, tanto individuales como colectivos, psicológicos y sociales (Jodelet, 1984).

Es así, que será pertinente tomar como referente al psicólogo social Serge Moscovici (1979) al plantear que las RS corresponden a una manera particular del conocimiento, donde sus principales funciones tienen que ver con la comunicación entre las personas y la elaboración de sus comportamientos. Por ello, define las RS como:

(...)Un Corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación (Moscovici, 1979, p.18).

Dicho autor, afirma que toda representación social está constituida por imágenes y expresiones del lenguaje donde se trata de simbolizar acontecimientos que son considerados comunes o lo serán. Y es así que, en dichas representaciones, se pueden encontrar dos aspectos, el figurativo y el significante, donde a toda figura se le asigna un sentido y a todo sentido, una figura.



Tal como dice Jodelet (1984), la representación social se sitúa en la intersección entre lo psicológico y lo social. Dicha noción hace referencia a la forma en que los sujetos sociales aprehenden los acontecimientos que constituyen la vida cotidiana, las características del medio ambiente, las informaciones que circulan en el mismo y las personas del entorno ya sea próximo o lejano.

El mencionado autor alude al concepto de RS designándolo como una forma de pensamiento social, en donde expresa que:

(...) el conocimiento “espontáneo”, “ingenuo” (...) que habitualmente se denomina conocimiento de sentido común o bien pensamiento natural por oposición al pensamiento científico. Este conocimiento se constituye a partir de nuestras experiencias, pero también de las informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos y transmitimos a través de la tradición, la educación y la comunicación social. De este modo, ese conocimiento es en muchos aspectos un conocimiento socialmente elaborado y compartido (...) (Jodelet, 1984, p.473).

Por su parte, Robert Farr (1984) sostiene que en las sociedades humanas, los individuos ocupan la mayor parte de su tiempo dialogando, y es el contenido de esas conversaciones las que constituyen el objeto de estudio de las representaciones sociales. Las mismas aparecen cuando las personas deliberan sobre temas de mutuo interés o cuando se consideran atractivos por los medios de comunicación. Además, agrega que las RS poseen una doble función: lograr que lo extraño se haga familiar y, a su vez, que lo invisible se vuelva perceptible.

Tal como afirma Denise Jodelet, “(...) toda representación social es representación de algo y de alguien” (1984, p.475). Es decir, se considera que existe un acto de pensamiento en donde se produce la relación entre un sujeto y un objeto. Es allí, donde se otorga un significado y una interpretación por parte de quien la expone.

Entonces, cabe destacar que la RS se asocia con un contenido, en el caso de esta investigación son las informaciones, opiniones, creencias, valores, imágenes que se tengan, de un objeto y de alguien en particular, donde en dicho estudio se hace referencia al trabajo, a los aspectos laborales y al perfil del mismo trabajador.

Las representaciones, tal como expresa Jodelet (1984), poseen cinco características esenciales. En primer lugar, la representación es siempre es el representante mental de algo



ya sea de un objeto, de una persona, de una idea. En segundo lugar, posee un carácter de imagen y la propiedad de intercambiar lo sensible y la idea, también la percepción y el concepto. En tercer lugar, tiene un carácter simbólico y significativo, donde se puede simbolizar algo ausente o bien sustituir lo presente. Además, posee un carácter constructivo, esto es debido a que el acto de representación siempre supone una actividad donde se construye y se reconstruye la realidad social. Por último, posee un carácter autónomo y creativo.

Por lo tanto, tal como plantea Araya Umaña (2002), estudiar las RS permite reconocer los modos en que se va constituyendo el pensamiento social, a través del cual los individuos forman y son formados por la realidad social. Con esto, se logra obtener una aproximación a la “visión del mundo” que tanto las personas como los grupos poseen, ya que el conocimiento del sentido común posibilita la actuación de las personas y su toma de posición con respecto a los objetos sociales. Además, no debemos olvidar que una condición esencial para el estudio de las RS, consiste en reconocer el contexto social en cual se desenvuelven los individuos que elaboran las mismas, detectando las ideologías, los valores y las normas de dichas personas.

Formación de las representaciones sociales:

Siguiendo a Araya Umaña (2002), para la construcción de las RS son necesarios elementos de diversos orígenes. En primer lugar, se encuentran los aspectos culturales que caracterizan a la sociedad a través del tiempo. Los mismos están formados por las creencias compartidas entre las personas, los valores que predominan en la sociedad, el conjunto de las referencias históricas, culturales y sociales que configuran tanto la memoria colectiva como la identidad de la comunidad. Todo lo mencionado anteriormente, es materializado a través de los diversos establecimientos sociales, como puede ser en la lengua y en los objetos materiales.

En segundo lugar, están los mecanismos provenientes de la propia dinámica de las RS. El primero de ellos es el mecanismo de *anclaje*, en el que a partir de una serie de transformaciones, las ideas y saberes de ciertos objetos comienzan a formar parte de las RS de los mismos. Es decir, este proceso permite la incorporación del objeto de representación



en un marco de referencia conocido, y a su vez, logra la “instrumentalización social” de dicho objeto, logrando que sean útiles socialmente para la comunicación y la comprensión. El otro mecanismo es el de *objetivación*, donde se produce la transformación de conceptos indeterminados que resultan extraños en experiencias concretas. Este proceso logra que las personas realicen comentarios de forma concreta sobre cosas de las que no se tiene una realidad definida. Ambos procesos se utilizan para guiar los comportamientos de las personas. Por ello, la representación que fue llevada a cabo por dichos mecanismos es empleada para la interpretación y la orientación de los comportamientos (Araya Umaña, 2002).

Por último, la construcción de las RS está ligada a las prácticas sociales que se relacionan con las modalidades de comunicación social. Las representaciones surgen principalmente de los procesos comunicacionales que llevan a cabo las personas. Los medios de comunicación, tanto de alcance general como específicos, son los que transmiten valores, creencias y conocimientos que logran influenciar a las personas con respecto a su visión de la realidad. Además, las diversas conversaciones en las que intervienen los individuos en su vida cotidiana, se consideran del mismo modo significativas en la construcción de las RS (Araya Umaña, 2002).

Elementos de las representaciones sociales:

Según Sandra Araya Umaña (2002), también se pueden encontrar otras formas de pensamiento que se caracterizan por desempeñar funciones sociales y cuyo origen proviene de un fondo cultural acumulado a lo largo del tiempo. Los elementos que configuran el contenido de las RS son valores, creencias, ideologías, percepciones, estereotipos, actitudes, opiniones e imágenes. A continuación, se conceptualizarán aquellos que se seleccionaron como parte del objeto de estudio de dicha investigación.

2.1. Valores y creencias:

- Los valores:

Tal como afirma Rokeach, el concepto de valor hace referencia a “aquellas ‘creencias’ que poseemos las personas acerca de estados finales y/o conductas deseables y que trascienden, por tanto, las situaciones concretas guiando la selección y evaluación de



las situaciones y comportamientos” (cit. en Palacios Navarro, 1997, p.114). A su vez, el mencionado autor plantea que, los valores en cuanto creencias constituyen componentes que pertenecen al ámbito del conocimiento de las personas y se vinculan con funciones evaluativas de “corrección” o “incorrección” de diversos acontecimientos tanto sociales como personales.

Según Arciniega y González (2002), es posible encontrar elementos que coinciden en la configuración del concepto de valores. Primeramente, se puede decir que los valores hacen referencia a aquellos conceptos o creencias referidos a estados o comportamientos que se consideran deseados. En segundo lugar, dichos conceptos o creencias van más allá de situaciones específicas. Al mismo tiempo, los valores se caracterizan por guiar o evaluar la selección de comportamientos y eventos. A su vez, los valores se ordenan según su importancia relativa. Para finalizar, los valores se desenvuelven influenciados a través de lo social, lo cultural y de la personalidad misma de las personas.

Al hablar de los valores hacia el trabajo se puede decir que “son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral” (Arciniega y González, 2000, p.284).

Es por ello que, y tal como plantean Arciniega y González (2002), los valores se pueden diferenciar de otros constructos como pueden ser las actitudes y las necesidades. Las actitudes se relacionan con un objeto social concreto, mientras que los valores van más allá de las situaciones específicas y pueden considerarse algunos más importantes que otros para el individuo. Por otro lado, las necesidades o los fines que se desean alcanzar suelen confundirse con los valores, por tener una vinculación más cercana que con las actitudes. Los mencionados autores, afirman que tanto la intensidad como las prioridades que se asignan a las necesidades representan a los valores, pero los valores no son considerados necesidades.



- Las creencias:

Rokeach plantea que “las creencias son proposiciones simples, conscientes o inconscientes, inferidas de lo que las personas dicen o hacen, capaces de ser precedidas por la frase: ‘Yo creo que...’” (cit. en Araya Umaña, 2002, p. 44).

A su vez, Berríos Guajardo afirma que “una creencia es el ‘lugar’ donde se ubica realmente el individuo” (2001, p. 8). El mencionado autor, siguiendo las ideas de Ortega y Gasset, plantea que las personas están contenidas por las creencias, son las que otorgan el sentido a la vida y orientan las acciones, debido a que sin ellas la vida se encuentra “sin sentido”.

Tal como expresa Ortega y Gasset "(...) el diagnóstico de una existencia humana - de un hombre, de un pueblo, de una época- tiene que comenzar filiando el sistema de sus convicciones y para ello, antes que nada, fijando su creencia fundamental, la decisiva, la que porta y vivifica todas las demás" (cit. en Berríos Guajardo, 2001, p. 5).

Es por ello que, según Berríos Guajardo (2001), al momento de reflexionar sobre una persona, sociedad o época resulta imprescindible detenerse en las creencias, ya que la realidad humana se encuentra inmersa en las mismas y son las que configuran gran parte de la vida de los individuos y su condición de tales. Por ello, cada grupo de creencias va a ser distinto dependiendo de la época y las vivencias de las personas, debido a que éstas sufren variaciones y lo que se creía con firmeza en una época deja de serlo, o pasa a un segundo plano en la etapa posterior.

A su vez, Araya Umaña (2002), agrega que el contenido de una creencia permite la realización de ciertas acciones. En primer lugar, describir el objeto de la creencia como verdadero o falso, también como correcto o incorrecto. En segundo lugar, evaluar dicho objeto como bueno o malo. Por último, permite defender cierto curso de acción como indeseable. Por ello, se puede encontrar relación entre creencia y actuación, donde las mismas se vinculan en el sentido de orientación para la acción.



2.2. Opiniones, expectativas y actitudes:

- La actitud:

Al hablar del concepto de actitud, se puede decir que “es una predisposición aprendida que impulsa al individuo a comportarse de una manera consistentemente favorable o desfavorable en relación con un objeto determinado” (Schiffman y Kanuk, 2005, p.253).

Al mismo tiempo, la actitud “es la orientación global positiva o negativa, favorable o desfavorable de una representación” (Araya Umaña, 2002, p. 39). Se caracteriza por la orientación en la conducta de los individuos regulando sus acciones. Además, se considera a la actitud como el aspecto más afectivo de las RS, debido a que constituye una reacción emocional acerca del objeto en cuestión. Por ello, es el componente más resistente de las representaciones, ya que un grupo sin tener demasiada información sobre una situación particular, puede tener una reacción emocional ante la misma.

Tal como afirma Araya Umaña (2002), la actitud se sitúa en el campo de las respuestas. La respuesta que los individuos dan ante un objeto concreto ya está prefigurada en la manera en que construyen ese objeto. Y es el estímulo el que provoca una cierta respuesta, pero el mismo se construye basándose en las respuestas que las personas son capaces de dar. Por lo tanto, la actitud va a orientar la respuesta frente a cierto estímulo y la RS constituye tanto el estímulo como la respuesta que se da.

Al hablar de los componentes de la actitud, Schiffman y Kanuk (2005), mencionan los tres primordiales: el cognitivo, el afectivo y el conativo. En primer lugar, se puede encontrar al componente cognitivo, el cual se constituye a través de la composición tanto del conocimiento de la persona como de sus percepciones, que han sido adquiridas a través de su experiencia directa con el objeto de la actitud y la información proveniente de diferentes fuentes. Lo resultante de lo mencionado anteriormente, suele adoptar la forma de “creencias”, ya que el individuo tiene en cuenta que el objeto de la actitud tiene diversas particularidades y que ese comportamiento determinado lo va a encaminar hacia determinados resultados.



En segundo lugar, se puede hacer referencia al componente afectivo, donde están emociones y sentimientos, considerados como factores evaluativos, donde establecen el grado en que la persona considera su actitud frente al objeto como “favorable” o “desfavorable”, también como “buena” o mala”. A su vez, los estados emocionales pueden reforzar las experiencias tanto positivas como negativas y su recuerdo posterior, influye en las ideas que le llegan a la mente a las personas y en su forma de actuar (Schiffman y Kanuk, 2005).

Por último, se puede encontrar al componente conativo, el cual hace referencia a la posibilidad o “tendencia” de que una persona se comporte de una forma establecida o desarrolle una acción determinada, en concordancia con la actitud frente al objeto. Dicho componente puede incluir al comportamiento real de los individuos (Schiffman y Kanuk, 2005).

- La opinión:

Moscovici considera que la opinión “(...) es una fórmula socialmente valorizada a la que las personas se adhieren y, por otra parte, una toma de posición acerca de un problema controvertido de la sociedad o de objetos sociales cuyo interés es compartido por el grupo” (cit. por Araya Umaña, 2002, p. 45).

Se puede decir que los significados de las opiniones provienen de las RS. Dichos conceptos se diferencian debido a que, las RS proporcionan información del contexto y de los conceptos que subyacen en la opinión, mientras que ésta última informa de la reacción de los individuos con respecto a ciertos objetos desde una mirada hacia afuera, independientemente de los actores sociales.

Tal como plantea Araya Umaña (2002), los conceptos de opinión y actitud consideran a los grupos de manera estática, donde se basan de la información circulante en la sociedad, y no por lo que crean y comunican. En cambio, las RS son consideradas dinámicas caracterizadas por la producción de comportamientos y la obtención de relaciones con el medio.



- Las ideologías:

Tal como plantea Ariño Villaroya “la ideología es una dimensión constitutiva de la sociedad y de la formación de la subjetividad humana, designa los procesos de significación, los sistemas de creencias y de valores” (1997, p.208). Es decir, siguiendo al mismo autor, dicho concepto hace referencia a cualquier sistema de creencias, el cual puede estar organizado de manera coherente o de forma heterogénea. A su vez, constituye una concepción central para comprender los procesos de significaciones.

Según Araya Umaña (2002), las ideologías, del mismo modo que las conversaciones y las vivencias, configuran uno de los requisitos de producción de las RS. Ésta últimas, hacen referencia a la manera en la cual se manifiestan las ideologías cuando se trata de un objeto social concreto. Se puede decir que las ideologías y las RS son conceptos diferentes pero que poseen una íntima “relación de causalidad de tipo circular”. Es decir, las ideologías constituyen elementos que intervienen en el origen de las RS. Sin embargo, las RS pueden modificar los componentes ideológicos que logran su constitución.

Ibáñez (cit. en Araya Umaña, 2002) plantea que las RS son formadas por personas o grupos y las mismas constituyen siempre representaciones de algo y de alguien. En cambio, las ideologías no pueden ser asignadas a agentes sociales concretos. Se caracterizan por ser generales y están asociadas interpretaciones que atraviesan todos los objetos.

2.3. Los estereotipos:

Los estereotipos son considerados “(...) categorías de atributos específicos a un grupo que se caracterizan por su rigidez” (Araya Umaña, 2002, p.45). Es decir, según González Gabaldón (1999), para que las personas puedan comprender y facilitar el conocimiento referido al mundo de una manera coherente, los individuos en situaciones sociales tienden a “categorizar” y recurrir a generalidades buscando ordenar y simplificar los datos del medio que las rodea.

Los estereotipos cumplen una importante función para lograr la socialización de las personas, donde contribuyen a facilitar la identidad social y la conciencia de pertenecer a un grupo, debido a que la identificación y aceptación de los mismos es una forma de



mantenerse integrado en dicho conjunto. Al mismo tiempo, se afirma que los estereotipos tienen su origen en el medio social, constituyendo reflejos de la cultura y la historia y es por ello que se mantienen para preservar las normas sociales de dicho contexto (González Gabaldón, 1999).

Las personas y los grupos al enfrentarse a la realidad que las rodean, se caracterizan por realizar diferentes acciones, tal como plantea González Gabaldón (1999):

“les etiquetamos, los agrupamos en tipos, les asignamos características uniformes, y acabamos aceptando, y creyendo, que cada uno de los individuos ha de entrar en alguna de las categorías sociales o grupos en los que los reconocemos, de manera compartida por un gran grupo de personas, que poseen un conjunto de atributos que le convienen a ese individuo” (González Gabaldón, 1999, p.81).

Se puede decir que las RS son más dinámicas que los estereotipos, debido a que las primeras, continuamente se modifican de acuerdo a las interacciones de los individuos. Al mismo tiempo, los estereotipos configuran el primer paso en la generación de las RS, es decir cuando se tiene información de algo o de alguien se asigna en el grupo o situación a las cuales ese grupo o situación pertenece (Araya Umaña, 2002).

Para complementar la sustentación teórica de los elementos a estudiar, es momento de definir la unidad de análisis de donde se relevará el concepto fundamental que se vino desarrollando. Dicho trabajo será generado a partir del análisis e interpretaciones de las distintas generaciones y los factores que las conforman y caracterizan.

2.4. Las generaciones "X" e "Y" en el trabajo:

Para comenzar a hablar sobre las características de las generaciones “X” e “Y” y sus aportes en el trabajo, resulta necesario comprender el concepto y los factores que hacen que cada grupo generacional se caracterice por tener valores, opiniones y creencias particulares.

El concepto de generación hace referencia a “(...) un conjunto de personas que atraviesan un tiempo histórico y comparten ciertos hábitos, cierta ética y cierta cultura, que les provee una memoria colectiva que sirve para integrarlos en un cierto rango de tiempo” (Francichevich y Marchiori, 2010, p.34).



Como expresan dichos autores, se puede afirmar que las personas que poseen edades similares se caracterizan por participar de una forma particular de interpretar la vida y lo que ocurre en el mundo al que han sido proyectados.

Se pueden encontrar una serie de factores de impacto que inciden sobre las personas y los grupos en diferentes intensidades en la conformación de una generación. Según lo expresado por Franichevich y Marchiori (2010), se pueden mencionar una serie de paradigmas sociales básicos que fueron cambiando radicalmente en pocos años. En cuanto a la ecología, mientras antes se trataba de explotar los recursos naturales, se pasó a una necesidad de sustentabilidad. Al hablar de la familia, de la mujer destinada a cuidar el hogar, se pasó a la mujer caracterizada por participar en las responsabilidades del mundo profesional con el hombre. Además, del modelo tradicional de familia se pasó al modelo actual en el que conviven “familias ensambladas” resultado de varios matrimonios, con familias tradicionales. En cuanto a la sociedad, se pasó de un horizonte local hacia uno global. En el ámbito laboral, se pasó de un trabajo estable, considerado para toda la vida a una serie de diferentes labores y profesiones. Y por último, se pasó de una tecnología predominantemente analógica hacia una digital.

Las generaciones y el trabajo:

En la actualidad conviven tres generaciones que interactúan en el trabajo. Tal como afirman Franichevich y Marchiori (2010), se puede encontrar consenso entre los sociólogos occidentales para identificarlas como: “Baby Boomers”, “Generación X” y “Generación Y” o “Millennials”.

La presente investigación se enfocará principalmente en la “Generación X” (GX) y en la “Generación Y” (GY). A continuación se explicará y caracterizará a dichos grupos generacionales.

- La “Generación X”:

La “Generación X” es la que corresponde a los nacidos en el lapso entre el año 1964 y 1979. Tal como dice Mascó (2012), pertenecieron a un contexto en el que cayeron de manera abrupta las ideologías que gobernaron a las anteriores generaciones y se insertaron



en el mundo caracterizado por el consumismo, el cual se profundizó con la llegada de la “Generación Y”.

Siguiendo al mismo autor, entre los principales hechos que caracterizaron su vida, se pueden mencionar: las dictaduras de América latina, el fin de la Guerra Fría, la ruptura del hogar tradicional, la desaceleración económica, el SIDA, el crecimiento tecnológico y los inicios del consumismo.

Como expresan Franichevich y Marchiori (2010), la GX fueron las primeras “víctimas” de la disolución de la familia paternalista tradicional. Además, en el ámbito laboral son quienes fueron afectados por la “racionalización laboral”, donde el tiempo de permanencia en un puesto de trabajo, entre 5 a 10 años, bajó notablemente entre los años 1972 y 2000. También son quienes lograron suavizar el concepto de lealtad que tenían las generaciones anteriores con respecto a la compañía. En cuanto a los valores, se puede decir que los mismos fueron afectados por los cambios producidos y fueron perdiendo la rigidez que solían tener. Dicha generación, ubica los valores de la familia y la comunidad por encima del trabajo.

Se puede decir que la GX se opone a los valores que los “Baby Boomers” poseen en el ámbito laboral. Esto tiene que ver con que los “X” se insertaron en contextos muy diferentes de las anteriores generaciones. Se caracterizaban por tener entornos de incertidumbre, basados en cambios y reestructuraciones constantes, fueron los primeros en tener que adaptarse a todo lo que constituye las nuevas tecnologías. Es por ello que, según Mascó (2012) la “Generación X” descrece en las estructuras rígidas, realizando sus labores de una manera más individual y competitiva a la vez.

- La “Generación Y”:

La “Generación Y” o “Millennials” corresponde a los nacidos en el lapso de los años 1980 y 2000. Según Chirinos (2009), esta generación posee experiencias infantiles diferentes que las que tuvieron sus antecesores y se han desarrollado con vidas totalmente planificadas.



En cuanto al contexto por el cual fueron marcados estos jóvenes y sus experiencias históricas se puede mencionar, según Alejandro Mascó (2012), las siguientes: los atentados del 11 de Septiembre a las Torres Gemelas, el auge de los ordenadores e Internet, la batalla contra el terrorismo, el consumismo, la protección y cuidado del Medio Ambiente, la Guerra del Golfo, la globalización, la diversidad sexual, la violencia social, entre otros hechos históricos.

“Se trata de jóvenes gobernados por la actualización permanente, la inmediatez y un borramiento de límites espaciales y temporales. Para ellos, nada es imposible, todo es ahora y no hay cosa que dure toda la vida (...)” (Mascó, 2012, p. 57).

Para esta generación “todo es digital, lo intangible, lo “virtual” es percibido como “real” (Franchevich y Marchiori, 2010, p. 103). Se encuentran constantemente en busca de habilidades para enfrentar desafíos nuevos. Son quienes pueden desarrollar varias tareas de manera simultánea. Además, se caracterizan por tardar más en estabilizarse tanto en la vida como en la carrera, ya que les interesa capacitarse y buscan aprovechar las posibilidades brindadas por el mundo globalizado en que están inmersos.

Los GY están acostumbrados a recibir reconocimientos y comentarios frecuentes de elogio. Son quienes valoran las diferentes culturas, experiencias y ambientes. Además, miden a las personas por su rendimiento y no por las características que poseen. A diferencia de los GX, esta generación depende de la dirección de los superiores, es decir carecen de la independencia de sus antecesores y esperan que se les proporcionen supervisiones controladas y trayectoria de carrera (Chirinos, 2009).

Para cerrar dicho apartado, se puede decir, y tal como afirma Chirinos (2009), los “Baby Boomers” poseen una orientación al trabajo como “ancla de vida”, la GX disfruta de su trabajo y al mismo tiempo se interesa por el equilibrio entre vida- trabajo. Y por último, la GY está caracterizada por la tecnología, lo cual conduce a la consideración de diferentes personalidades basadas en la flexibilidad laboral y se interesan por los resultados laborales y no así por cómo fue realizado el mismo.



2.5. Significaciones del trabajo:

Al hablar del sentido y las significaciones del trabajo, se puede decir que hoy se combinan viejas demandas con otras, consideradas modernas. En cuanto a las necesidades por tradición, las mismas hacen referencia a la obtención de más salario y más carrera en las organizaciones. En cambio, actualmente se pueden encontrar nuevas demandas que se están instalando y configurando en el centro de escena con el paso de los años. Las mismas forman un nuevo desafío para llevar a cabo las actividades laborales, donde se pueden encontrar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, las relaciones abiertas e informales con los superiores, el buen clima de trabajo, beneficios relacionados con la flexibilidad y las formas de compartir conocimientos, entre otras demandas que caracterizan al trabajo en las organizaciones actuales (Maison, 2013).

Los jóvenes de la GY están cambiando la estructura de trabajo y los modelos de liderazgo, por ello es tarea de las empresas la comprensión y asimilación de los nuevos códigos que imperan en las mismas. Esto se debe, como afirma Maison (2013), a que los cambios tecnológicos están invadiendo tanto las relaciones interpersonales como los paradigmas que se establecieron desde hace décadas. Más aún si se toma en cuenta que esas vinculaciones interpersonales además se dan de generación en generación, al ser partícipes de un mismo escenario de trabajo y responsabilidades. Es así que las perspectivas de cómo asimilar y encarar las actividades que rodean el que hacer laboral van a estar filtradas por la conceptualización que cada persona haga de su rol como trabajador.

El significado del trabajo hace referencia a (...) un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se va aprendiendo antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización para el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo (...). Se trata de un conjunto de representaciones sociocognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos, que están relacionados con el mundo laboral, y los individuos van adquiriendo mediante un proceso mental como resultado de la interacción entre sus experiencias personales y los aspectos del ambiente que están inmersos. Esas representaciones actúan como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar tienen para la vida de las personas y grupos sociales (Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni, 1991, p.114).

En complemento a la definición proporcionada anteriormente, se puede agregar lo que Maison (2013), afirma cuando dice que el trabajo es considerado un estilo de vida, que



constituye una conexión con el entorno, por lo que todo lo que les pasa a las personas en su ámbito laboral impacta psicológicamente en sus ámbitos personales. Por ello que la representación mental del trabajo es tan fuerte que los individuos experimentan una pérdida en la comunidad cuando ya no lo poseen.

Por eso, la singularidad que le atañe cada generación a lo que significa el trabajo para sí mismas; la GX se verá angustiada entre “fácil” y “difícil” y la GY se verá atrapada entre “divertido” y “aburrido”, como por expresar sintéticamente lo que implica para ellos trabajar en empresas.

Tal como plantean Franichevich y Marchiori (2010), a raíz de la nueva dinámica que impusieron las comunicaciones y el ingreso masivo de la mujer al mercado laboral, hicieron que el trabajo cambiara de manera radical. Se pasó de un trabajo estable considerado “para toda la vida” a diversas formas variables, en donde se considera “normal” que la persona posea varios trabajos desarrollando diferentes tareas, funciones y profesiones a lo largo de su vida. Se puede decir que el “aprendizaje continuo” constituye la marca más notoria de la actual necesidad de “reinventarse”.

Para finalizar, se puede decir que el trabajo desarrolla un conjunto de funciones sociales que van más allá de la mera subsistencia. Entre ellas, se puede encontrar al trabajo como una manera de configurar la vida cotidiana, medio que permite la participación en experiencias conjuntas, colabora en la obtención de contactos sociales, fomenta la integración de trabajos individuales y colectivos para la concreción de las metas propuestas, contribuye a la formación de la identidad individual, ayuda a que las personas puedan crecer tanto de manera emocional como intelectual, entre otras funciones esenciales. Es por ello que, a través de las actividades laborales, se puede evidenciar un importante nexo entre la persona y su comunidad. Es decir, el trabajo permite tanto la inserción como la adaptación de la persona a la sociedad (Franichevich y Marchiori, 2010).



CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO





3. Capítulo 3. Marco metodológico:

La presente investigación en su gran dimensión tiene un carácter exploratorio y metodología cualitativa, utilizando como principal técnica la entrevista en profundidad y empleando la guía de pautas, con la finalidad de conocer qué significa el trabajo, desde la interpretación que hacen las personas de las generaciones “X” e “Y” en el seno de las organizaciones. A su vez, posee un carácter descriptivo para complementar la información que se analiza a través de los estudios cualitativos, con la utilización del instrumento del cuestionario. Esto posibilita comprender de forma más exhaustiva las diversas capas que forman el objeto de estudio: valores, creencias, opiniones, expectativas, actitudes y significaciones del trabajo.

Tipo de investigación	Exploratoria
Metodología	Cualitativa
Técnica	Entrevista en profundidad
Instrumento	Guía de pautas
Población	Trabajadores de la “Generación X” de 36 a 51 años y trabajadores de la “Generación Y” de 18 a 30 años, que pertenecen al ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba y posean responsabilidades administrativas.
Criterio muestral	No probabilístico – intencional.
Muestra	16 casos (8 casos trabajadores “Generación X” y 8 casos trabajadores “Generación Y”).

Las dimensiones que se estudian con la utilización de la entrevista en profundidad son:

- Valores y creencias en torno al trabajo que sostienen la generación "X" e "Y".
- Opiniones, expectativas y actitudes que tienen sobre el trabajo dichas generaciones.
- Significaciones que dichas generaciones otorgan al trabajo.

Debido a lo mencionado con anterioridad, se trata de un estudio de tipo exploratorio, ya que no ha sido abordado aún desde esta perspectiva, teniendo en cuenta el modo en que las personas de las generaciones mencionadas representan los diferentes aspectos del trabajo en las organizaciones. Por esta razón, la importancia de abordar este tipo de estudio, se relaciona con que “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, (...) o bien, si



deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, Baptista Lucio, 2010, p.79).

La metodología del trabajo es de tipo cualitativa, debido a que se busca conocer en profundidad los aspectos de una realidad social determinada, poniendo énfasis en la construcción de la misma desde el punto de vista de quienes la producen y viven (Vieytes, 2004). Se requiere obtener, tal como afirman Hernández Sampieri et al. (2010), profundidad en los significados, riqueza interpretativa y contextualizar el fenómeno a estudiar. Lo que se vincula estrechamente a esta idea de tratamiento de la realidad de los trabajadores en el ámbito empresarial indagando profundamente en sus representaciones sociales. Por eso es que se intentará lograr lo descrito anteriormente a través de:

(...) un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen) (Hernández Sampieri et al., 2010, p. 10).

La técnica utilizada para llevar a cabo dicho trabajo es la entrevista en profundidad, la cual hace referencia al “(...) desarrollo de una conversación entre el entrevistado y el entrevistador, que tiene fines específicos, ligados a la obtención de información que el investigador considera relevante para un proceso de investigación” (Merlino, 2009, p.113). Es decir, a través de una instancia conversacional entre el investigador y el entrevistado, se busca indagar sobre el objeto de estudio: comprender el modo en que las personas de las generaciones “X” e “Y” articulan sus representaciones sociales respecto al mundo del trabajo. Para su correcto desarrollo, resulta indispensable que se produzca en un clima ameno, permitiendo la comodidad de los sujetos bajo estudio. El objetivo de las entrevistas “es captar lo que es importante en la mente de los informantes: sus significados, perspectivas y definiciones; en suma, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan el mundo” (Vieytes, 2004, p.661).

Por ello, “para acceder al contenido de una representación, el procedimiento clásico utilizado (...) es la recopilación de un material discursivo producido en forma espontánea (conversaciones), o bien, inducido por medio de entrevistas o cuestionarios” (Araya Umaña, 2002, p. 49).



Se utiliza la guía de pautas como instrumento para el desarrollo de la entrevista. Se busca tener una guía flexible de temas de los que se debe tratar en la conversación para obtener la información del objeto de estudio. Tal como afirma Merlino (2009), la misma debe desarrollarse en función de los objetivos y la pregunta de investigación, orientando al entrevistador, y al mismo tiempo, permitirle al entrevistado la libre circulación temática. Resulta necesario una óptima confección de este instrumento, debido a que el “diseño adecuado de la guía y su correcta implementación depende en gran medida el éxito de una entrevista” (Merlino, 2009, p. 126).

Resulta necesario delimitar la población, es decir el “conjunto definido, limitado y accesible del universo, que forma el referente para la elección de la muestra” (Vieytes, 2004, p.28). En dicha investigación son los trabajadores pertenecientes a la “Generación X”, que en la actualidad tienen entre 36 y 51 años, y los trabajadores correspondientes a la “Generación Y”, que actualmente poseen entre 18 y 30 años, desenvueltos en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba y que se caractericen por tener responsabilidades administrativas, de coordinación y ejecución de tareas que demanden un esfuerzo intelectual y no operativo.

Cabe destacar, que las edades para la realización de este estudio se definieron tomando en consideración los años de nacimiento de cada generación propuesto por Franichevich y Marchiori (2010). Se deja sin cubrir una pequeña brecha etaria entre las dos generaciones mencionadas con la finalidad de evitar las personas de edad continua, y de este modo, optimizar la separación.

La muestra del estudio, la cual hace referencia a un “conjunto de individuos extraídos de la población a partir de algún procedimiento específico” (Vieytes, 2004, p. 28), está compuesta de dieciséis casos: ocho trabajadores de la “Generación X” y ocho trabajadores de la “Generación Y”, ambos grupos desenvueltos en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba.

El criterio muestral es de tipo no probabilístico – intencional. En primera instancia, la elección de las unidades de análisis no depende de la probabilidad, es decir “no se tiene certeza que la muestra extraída sea representativa, ya que (...) no todos los sujetos o



elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos” (Vieytes, 2004, p. 403). A su vez, se opta por un muestreo de carácter intencional, donde se “selecciona a los informantes siguiendo criterios estratégicos personales en función de los objetivos del estudio y conocimiento de la situación” (Vieytes, 2004, p. 645). Lo que interesa en dicha investigación es la profundidad del contenido, por lo que se hace un esfuerzo de buscar particularmente los “casos típicos” que puedan arrojar la información pretendida, donde “el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización” (Hernández Sampieri et al., 2010, p.397).

Para complementar con lo mencionado anteriormente, y a su vez, facilitar la comparación entre los trabajadores de las dos generaciones mencionadas, permitiendo contar con mayor información, se diseña un nuevo instrumento de índole cuantitativa.

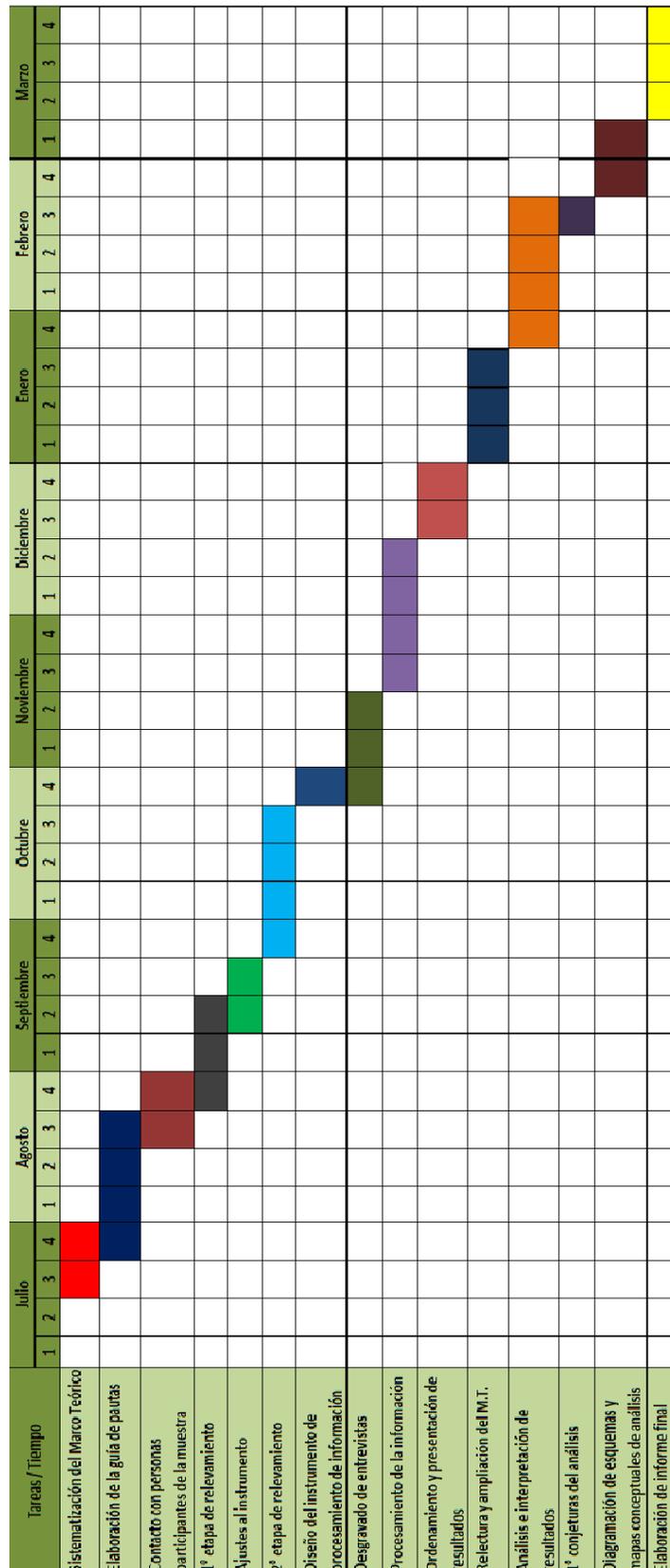
Tipo de investigación	Descriptiva
Metodología	Cuantitativa
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Población	Trabajadores de la “Generación X” de 36 a 51 años y trabajadores de la “Generación Y” de 18 a 30 años, que pertenecen al ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba y posean responsabilidades administrativas.
Criterio muestral	No probabilístico – intencional.
Muestra	24 casos (12 casos trabajadores “Generación X” y 12 casos trabajadores “Generación Y”).

Los estudios descriptivos se caracterizan por “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos (...) únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren...” (Hernández Sampieri et al., 2010, p. 80).

El instrumento empleado es el cuestionario, el cual “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández Sampieri et al., 2010, p. 217). El mismo debe ser acorde al planteamiento del problema.



3.1. Diagrama de Gantt:





3.2. Modelo de los instrumentos:

3.2.1. Instrumento 1: Guía de pautas

1. Área 1: Contextualización inicial

- 1.1.1. Presentación personal del entrevistado (edad, familia, nivel de formación profesional, empresa en la que desempeña sus actividades)
- 1.1.2. Descripción del primer trabajo
- 1.1.3. Importancia de desarrollarse en el contexto empresarial
- 1.1.4. Descripción de la naturaleza de su trabajo, tipo de actividad que realiza en su trabajo

2. Área 2: Valores y creencias en torno al trabajo

2.1 Valores:

- 2.1.1. Definición de sus propios valores como persona y como trabajador
- 2.1.2. Descripción del origen de sus valores
- 2.1.3. Valores de la persona puestos al servicio de trabajo
- 2.1.4. Principios y valores básicos para una empresa
- 2.1.5. Razones por las que una persona debe trabajar (valoración que uno hace para ir a trabajar)
- 2.1.6. Valoración de las tareas ejercidas en su trabajo
- 2.1.7. Tipos de trabajo: descripción del trabajo adecuado, inadecuado, bueno, malo (Valoración que se hace por ese trabajo)
- 2.1.8. Condicionamientos de las características del trabajo
- 2.1.9. Prioridades a la hora de elegir trabajo: desarrollo del plan de carrera, salario, crecimiento personal, trabajo en equipo
- 2.1.10. Importancia de la retroalimentación en el trabajo
- 2.1.11. Características y valores buscados en un trabajador

2.2. Creencias:

- 2.2.1. Definición de su status y rol como trabajador
- 2.2.2. Percepción de su función/ aporte como trabajador en el ámbito empresarial
- 2.2.3. Definición personal del área de trabajo (espacio físico)
- 2.2.4. Percepción de la función de la tecnología para el desarrollo del trabajo
- 2.2.5. Percepción de la generación “X”/ “Y”
- 2.2.6. Tiempo y duración de la carrera profesional en un trabajo (promedio que alguien puede estar trabajando en una empresa, lo ideal de la carrera en un trabajo)
- 2.2.7. Percepción de la autoridad, tolerancia a la autoridad
- 2.2.8. Cualidades atractivas de los trabajadores para el mercado laboral
- 2.2.9. Aspectos en los que deberían capacitarse y formarse los trabajadores para estar a la altura de las exigencias de la empresa.



3. Área 3: Expresiones, expectativas y actitudes del trabajo

3.1. Expectativas:

- 3.1.1. Expectativas de los compañeros de trabajo (líderes, jefes, compañeros, etc.)
- 3.1.2. Expectativas del desempeño laboral personal en el trabajo
- 3.1.3. Nivel de conformidad y expectativas del trabajo actual y futuro
- 3.1.4. Expectativas del trabajo de manera dependiente o independiente
- 3.1.5. Elementos que logran seguridad o tranquilidad en el trabajo
- 3.1.6. Elementos o herramientas generadores de valoración en el trabajo y reconocimiento
- 3.1.7. Objetivos personales en el ámbito de trabajo: ascenso, experiencia, aprendizaje, desarrollo de ideas, trabajo en equipo
- 3.1.8. Preferencias del tipo de tareas a realizar en el trabajo
- 3.1.9. Percepción sobre el ambiente de trabajo, descripción del ambiente “ideal”
- 3.1.10. Descripción del rol que debería cumplir un líder

3.2. Actitudes:

- 3.2.1. Razones de predisposición hacia el trabajo
- 3.2.2. Motivaciones para ir a trabajar
- 3.2.3. Factores de influencia en el desempeño laboral
- 3.2.4. Sentimientos despertados por su actual trabajo
- 3.2.5. Elementos de activación en el trabajo
- 3.2.6. Situaciones que influyen en la motivación y en el ánimo de trabajo
- 3.2.7. Actitud frente al riesgo y la innovación del trabajo
- 3.2.8. Manera de desarrollar tu trabajo (formas, estilos)
- 3.2.9. Negociación de tiempo, espacio y prioridades en el trabajo
- 3.2.10. Orientación al trabajo: innovación, riesgo, velocidad, procesos, aprendizaje, etc.

4. Área 4: Significaciones del trabajo

- 4.1. Concepción personal del trabajo
- 4.2. El sentido del trabajo en la vida de una persona (preferencias de la persona a trabajar respecto a otras esferas de la vida)
- 4.3. El trabajo como medio de: satisfacción, de vida, de realización personal, de trabajo en equipo, de conocimiento individual y colectivo
- 4.4. Descripción del objetivo personal en el contexto laboral
- 4.5. Descripción de su propio ambiente, responsabilidades y tareas en el trabajo
- 4.6. El trabajo como elemento de transición
- 4.7. Elementos del trabajo generadores de satisfacción (elementos concretos o cuestiones simbólicas, espacios, ausencias del jefe)
- 4.8. Razones y motivos por los que se trabaja
- 4.9. Comparación de las tareas del trabajo con las de su vida personal
- 4.10. Descripción del trabajo “ideal”



3.2.2. Instrumento 2: Cuestionario

Las generaciones y el trabajo

El objetivo de dicho cuestionario es: conocer las representaciones sociales en torno al trabajo que tienen la “Generación X” (nacidos entre el año 1964 y 1979) y sus sucesores, la “Generación Y” o “Millennials” (nacidos entre 1980 y 2000) que se desenvuelven en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba.

- Empresa donde desempeñas tu trabajo:.....

*Obligatorio

- **¿Cuál es tu edad? ***

- **¿Cuáles son tus estudios alcanzados? ***

1. ¿Qué es lo que esperas de tu trabajo? *

- Buena remuneración económica
- Una actividad de realización personal
- Un espacio para conocer personas
- Un lugar para desarrollarme como profesional
- Otro:

2. ¿Qué horarios consideras adecuados para la realización de tu trabajo? *

- Rotativos
- Rígidos con una franja horaria de almuerzo
- Flexibles
- Que implique horas extras
- No sabe/no contesta

3. ¿Cuál crees que es el tiempo que una persona puede estar trabajando en una empresa? *

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 2 años



- ● Más de 2 años
- ● Entre 2 y 5 años
- ● Más de 5 años

4. ¿Podrías mencionar bajo qué circunstancias tu nivel de concentración en tu trabajo podría variar? *

- ● Falta de experiencia
- ● Mala relación con tu superior
- ● Alguna situación familiar
- ● Falta de manejo de herramientas
- ● Otro:

5. ¿Podrías mencionar el factor que más influye en tu predisposición para trabajar? *

- ● Tener que trabajar en equipo
- ● Saber que vas a realizar un trabajo de forma individual
- ● Tener los objetivos y las tareas definidas y claras
- ● Que el trabajo se vaya organizando sobre la marcha
- ● No sabe/no contesta

6. ¿Sos de anteponer tu trabajo a la vida personal con frecuencia? *

- ● Definitivamente sí
- ● Probablemente sí
- ● No estoy seguro
- ● Probablemente no
- ● Definitivamente no

7. ¿Qué es lo que menos te gusta hacer en tu trabajo? *

- ● Realizar horas extras
- ● Trabajar en proyectos sin tiempos concretos de finalización
- ● Trabajar con gente que piensa diferente
- ● Comenzar un trabajo o realizar una actividad que desconozco
- ● Realizar las mismas actividades todos los días

8. ¿Cómo debería ser el jefe con el cual te sintieras a gusto? *

- ● Autoritario
- ● Flexible



- ● Comprensivo
- ● Discreto (solamente interviene en las cuestiones de trabajo)
- ● Pendiente de todos los detalles

9. ¿Cuál crees que es el perfil del trabajador profesional actualmente en Córdoba? *

- ● Joven profesional que vive capacitándose
- ● Profesional de mayor de 35 años con mucha experiencia empresarial
- ● Joven profesional que ha trabajado en más de 5 empresas en su corta carrera
- ● Un profesional totalmente comprometido con la empresa que piensa desarrollarse mucho tiempo más en ella
- ● No sabe/no contesta

10. ¿Qué factor es el que más influye en la obtención del éxito en el trabajo? *

- ● Experiencia
- ● Gusto por la tarea
- ● Responsabilidad
- ● Interés
- ● No sabe/no responde

11. ¿Qué es lo que más destacarías de un trabajo en el que te sientas cómodo? *

- ● Buena relación con tu superior
- ● Flexibilidad de horarios
- ● Tener espacios de esparcimiento
- ● Tareas sencillas
- ● Actividades que impliquen desafíos

12. ¿Qué preferís y valoras en el trabajo? *

- ● La innovación
- ● Realizar tareas que impliquen desafíos
- ● Saber que todo va en orden
- ● Estar permanentemente aprendiendo
- ● Otro:

13. ¿Te visualizas como un profesional independiente, en lugar del trabajo en relación de dependencia, en un futuro? *

- ● Definitivamente sí



- Probablemente sí
- No estoy seguro
- Probablemente no
- Definitivamente no

14. ¿Renunciarías a tu trabajo para emprender un viaje de varios meses con familia/amigos/pareja? *

- Definitivamente sí
- Probablemente sí
- No estoy seguro
- Probablemente no
- Definitivamente no

15. Indicar el nivel de acuerdo con la siguiente frase: “Trabajo más de lo que deseo”

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

16. Indicar el nivel de acuerdo con la siguiente frase: “Mi trabajo es el 80% de mi vida” *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

17. Indicar el nivel de acuerdo con la siguiente frase: “Mi trabajo me consume todo el tiempo y está bien que sea así” *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

18. Indicar el nivel de acuerdo con la siguiente frase: “Mi trabajo no está dentro de las prioridades en mi vida” *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo



- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

19. ¿Sos la misma persona en el trabajo y en tu vida personal? *

- Definitivamente sí
- Probablemente sí
- No estoy seguro
- Probablemente no
- Definitivamente no

20. ¿Consideras que las personas pertenecientes a la Generación “X” (nacidos aprox. entre 1964 y 1979) y las que pertenecen a la “Generación Y” (nacidos entre 1980 y 2000) poseen los mismos valores en el trabajo? *

- Definitivamente sí
- Probablemente sí
- No estoy seguro
- Probablemente no
- Definitivamente no



CAPITULO IV

ANÁLISIS DE DATOS





Capítulo 4. Análisis de las representaciones sociales en torno al trabajo de las generaciones ‘X’ e ‘Y’

El presente capítulo tiene como finalidad proporcionar el análisis de las diversas representaciones que tienen las personas pertenecientes a la “Generación X” y a la “Generación Y” sobre el mundo laboral en las empresas de la ciudad de Córdoba. Para llevar a cabo este trabajo se busca analizar en profundidad el objetivo general de dicha investigación, siguiendo a los objetivos específicos los cuales se utilizarán de guía para la interpretación y organización del mencionado capítulo.

Tal como plantea Araya Umaña, las representaciones sociales hacen referencia a “sistemas cognitivos en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que suelen tener una orientación actitudinal positiva o negativa” (2002, p.11). Se comenzará el análisis a partir de los valores y creencias que sostienen las generaciones, luego se indagará sobre las opiniones, las expectativas y las actitudes ligadas al trabajo, se reconocerán las significaciones en torno a la realidad laboral y se determinará el estereotipo de trabajadores que tienen la generación “X” e “Y” en el ámbito empresarial.

Analizar las representaciones sociales de las generaciones que conviven en las empresas, le permite entender al profesional de RR.HH. cómo piensan e interpretan el trabajo para lograr un acercamiento a la visión que dichos grupos tienen del mundo laboral en las organizaciones y así comprender su toma de posición frente a las actividades que rodean a su realidad laboral.

Contextualización de las generaciones

Se podría comenzar narrando cuáles son los aspectos que describen a un individuo de la “Generación X” y a otro de la “Generación Y” en base a la información relevada a partir de esta investigación. Sería una forma de contextualizar este estudio para adentrar al lector en la interacción con esas personas “tipo” de las cuales se interpretan sus manifestaciones, y se intenta predecir su comportamiento.



En uno de los cuadrantes que forman esta estructura investigativa se encuentra Juan quien orgulloso de algunos logros expresa una clasificación casi interminable de títulos que posee; también comenta su gran aventura de viajar de un lugar a otro no por gusto y placer sino porque el trabajo así se lo demanda y que todavía no tiene certeza de saber si seguirá estando en donde está porque su “laburo es lo que le indica hacia donde ir y qué hacer”. Al mismo tiempo, manifiesta estar trabajando aportándole su compromiso a la misma compañía hace muchos años.

Luego en otro cuadrante se encuentra María quien expresa su seguridad por lo que hace y comenta la inolvidable y divertida experiencia de haber realizado tres “work and travel” en Estados Unidos. Además, cuenta haber renunciado a su primer trabajo ya que no se encontraba motivada por realizar actividades que no eran afines a sus estudios expresando “no tenía nada que ver a lo mío ese trabajo”.

Estos dos relatos evidencian las diferencias existentes entre ambas generaciones, y son los que permitirán ahondar sobre la estructuración mental que lleva a cada uno de los individuos de distintas generaciones a pensar y comportarse de una manera determinada.

4.1. Valores y creencias en torno al trabajo que sostienen la generación "X" e "Y"

Para explicar la articulación de los valores y creencias que cada una de las generaciones realiza en base a la interpretación de su realidad, se han tomado como referencia algunas apreciaciones definidas en esta investigación como “patrones comunes” en los que se apoyan los individuos a la hora de expresar dichos conceptos; estos ítems son: la administración del tiempo, el nivel de involucramiento y la experiencia.

Concepto o elemento de la RS	Articulación a la realidad del trabajo
Valores y creencias	<ul style="list-style-type: none">• Administración del tiempo• Nivel de involucramiento• Experiencia

Fuente: elaboración propia

Los valores y creencias son considerados principios que orientan el comportamiento, haciendo referencia a lo que plantea Rokeach (cit. en Palacios Navarro,



1997, p.114) “aquellas ‘creencias’ que poseemos las personas acerca de estados finales y/o conductas deseables y que trascienden, por tanto, las situaciones concretas guiando la selección y evaluación de las situaciones y comportamientos”.

- o **La administración del tiempo:**

Aquí se analiza cómo las generaciones articulan sus creencias respecto a mantenerse mucho o poco tiempo dentro de la misma organización. Considerando que “una creencia es el ‘lugar’ donde se ubica realmente el individuo” (Berríos Guajardo, 2001, p. 8), se puede inferir en las manifestaciones de cada generación la manera de posicionarse en el mundo.

Las personas pertenecientes a la “Generación X” manifestaron respecto al tiempo promedio que alguien puede estar trabajando en una empresa lo siguiente:

“Creo que uno cumple un ciclo en un lugar de trabajo cuando siente que ya no tiene más nada que aportar. Yo hace 8 años que estoy en un puesto y sinceramente creo que hay diez mil cosas para hacer. Los ciclos dependen de cuán sentido de pertenencia tenga la persona y cuántas cosas puede seguir generando” (entrevistado n°7)

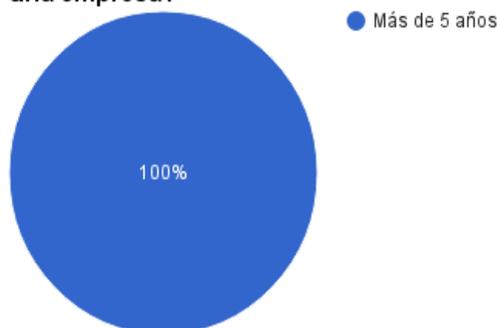
“Creo que esto de cambiar muy rápido o que la gente se aburre muy rápido de un lugar y va saltando de un lugar a otro, creo que no es favorable, las personas no terminan de aprender, se creen que ya aprendieron todo lo que podían de un puesto y no es así” (entrevistado n°6)

De esta forma se aprecia que los X se van a quedar en un lugar desarrollando su trabajo, hasta tener absolutamente todo organizado, ordenado y cumplido como fue estipulado en una primera instancia, es decir, administran su propio tiempo teniendo en cuenta el nivel de ejecución y culminación de las actividades que le compete su trabajo. El factor que influye en su vida es la posibilidad de cumplimentar y terminar su compromiso con la empresa, en detrimento de las expectativas en el tiempo de su vida personal.

Otro aspecto a resaltar, es la conceptualización de la administración del tiempo para atravesar un proceso de aprendizaje. Consideran que estar menos de dos años en un lugar, no es suficiente para haber experimentado y aprendido todo lo que el puesto requiere y demanda.



GX 3. ¿Cuál crees que es el tiempo que una persona puede estar trabajando en una empresa?



Fuente: elaboración propia

El gráfico anterior muestra el tiempo considerado por la “Generación X” que una persona puede estar trabajando en una empresa, manifestando un 100 % más de 5 años. Se puede percibir que es una generación con un gran sentido de fidelización hacia la empresa.

Por el lado de la “Generación Y”, se pueden apreciar las siguientes manifestaciones:

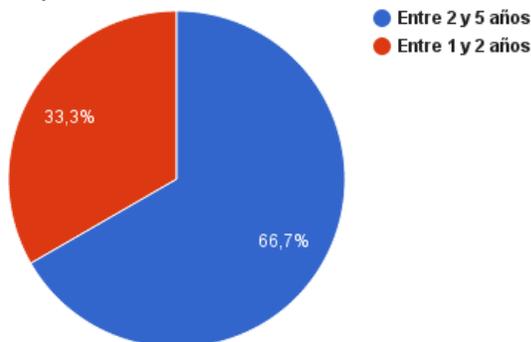
“Yo soy partidaria de moverme. A mí no me gusta estar mucho tiempo en el mismo lugar, ni trabajando ni viviendo, lo digo por viajar. Hoy por hoy, que no tengo familia ni nadie para mantener, en la empresa donde estoy si bien me encanta y tengo un puesto sumamente interesante, yo no me veo más de dos años ahí”(entrevistado n°1)

“Estar dos años haciendo lo mismo ya me parece mucho, pero creo que dos años me parece el tiempo ideal para generar un cambio ya sea dentro o fuera de la empresa” (entrevistado n°5)

Los Y tienen una orientación de su comportamiento en base a una creencia concreta del movimiento constante y el traspaso de un lugar a otro en tiempos menores a los dos años. Es de esta manera que se puede explicar las conductas de los jóvenes profesionales ubicándolos de una manera particular en el accionar de las corporaciones, obligándolas a re-adaptar su estructuración de actividades y tiempos.



GY 3. ¿Cuál crees que es el tiempo que una persona puede estar trabajando en una empresa?



Fuente: elaboración propia

El gráfico muestra el tiempo considerado por la “Generación Y” que una persona puede estar trabajando en una empresa, manifestando un 66,7 % entre 2 y 5 años y 33,3% entre 1 y 2 años.

○ **Nivel de involucramiento:**

La percepción de lo que es el involucramiento de los X es más fuerte, más profunda. Cambia en base a los valores que tiene y la posición que trabaja esa persona en la realidad.

La creencia sobre el involucramiento, las dos generaciones la ven ligada a las expectativas de cambio que cada una posee. Los X manifiestan no estar tan abiertos al cambio, como sí lo hacen los de la GY. Ambas generaciones marcan su arraigo a una organización o a un trabajo sabiendo previamente el tiempo que desean quedarse allí. Es por ello que el nivel de fidelización y pertenencia desarrollado en un X es muy previsible, a diferencia del Y que tiene como característica la incertidumbre en relación a su estadía. Esto se ve claramente en ambas generaciones: la GX en su gran mayoría no arriesgaría su trabajo por irse de viaje o realizar un cambio brusco en su vida, en cambio GY en su gran mayoría está dispuesta a dejar su trabajo por emprender un viaje, o experimentar un cambio brusco o inesperado.



El comportamiento se orienta indicando el nivel de involucramiento: la “Generación X” se caracteriza por ser fiel a la empresa, para ellos ser responsables tiene que ver con la fidelidad hacia la organización. En cambio, la “Generación Y” se caracteriza por la incertidumbre, para ellos la responsabilidad tiene que ver con la fidelidad a sus convicciones, sus ideas de vivir y experimentar.

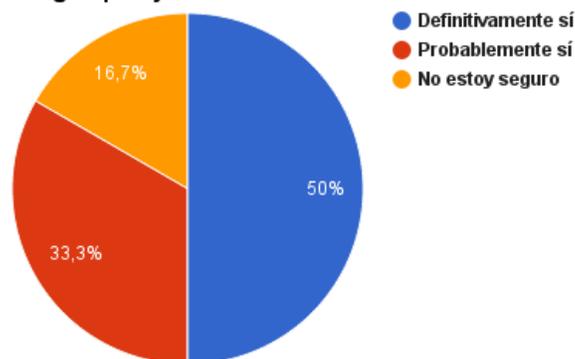
Manifestaciones de la “Generación X”:

“la GX nos involucramos con lo que estamos haciendo y lo vemos más a largo plazo. Y una persona más joven está más abierta a nuevas posibilidades y a nuevos cambios. Los jóvenes están más abiertos a cambiar, y una persona más grande prioriza más la estabilidad. Creo que una persona más grande lo piensa en función de la estabilidad” (entrevistado n°4)

Manifestaciones de la “Generación Y”:

“me la pasaría viajando gran parte de los años de mi vida, no tendría ningún problema de renunciar si tuviera la plata necesaria, ganas y probablemente la compañía, no dudaría un segundo en irme algún destino que tenga muchas ganas” (entrevistado n°7)

GY 14. ¿Renunciarías a tu trabajo para emprender un viaje de varios meses con familiar/amigos/pareja?

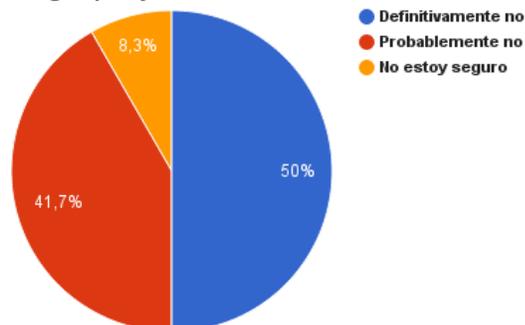


Fuente: elaboración propia

El siguiente gráfico pretende demostrar el nivel de involucramiento que posee la “Generación Y”, un 50% manifestaron “definitivamente sí” renunciarían a su trabajo para emprender un viaje de varios meses.



GX 14. ¿Renunciarías a tu trabajo para emprender un viaje de varios meses con familia/amigos/pareja?



Fuente: elaboración propia

Dicho gráfico pretende demostrar el nivel de involucramiento que posee la “Generación X”, un 50% manifestaron “definitivamente no” renunciarían a su trabajo para emprender un viaje de varios meses y un 41,7 % manifestaron “probablemente no” realizarlo.

o **Experiencia:**

A través de la experiencia como patrón se observa la forma que cada una de las generaciones toma posición y se ubica en el mundo del trabajo. Mientras una persona de la “Generación X” está pensando en su compromiso hacia la compañía, articula su realidad queriendo entregarle y servirle a la organización y se posiciona para la empresa; una persona perteneciente a la “Generación Y” se ubica buscando convertir su realidad laboral en una constante del disfrute, y no se posiciona en una relación de dependencia hacia la empresa, sino que pretende que la misma le sea útil para él.

La “Generación X” valora la experiencia en cuanto al bagaje de conocimiento, de trayectoria de tiempo trabajado, de historia, apuesta y deja todo por hacer experiencia y por alimentar su currículum vitae.



“Luego de muchos años haber pasado por muchos puestos tengo habilidades, también me capacité para ser mejor interna y externamente, para poder darle a la compañía cosas más específicas relacionada con la gestión diaria” (entrevistado n°5)

“Para aportarle a la empresa tengo años de experiencia, el compromiso con el que trabajo, la responsabilidad y conocimiento” (entrevistado n°6)

En cambio, la “Generación Y” valora la experiencia en cuanto al disfrute, toma la experiencia del momento, para ellos no tiene peso la trayectoria si lo que los complace es vivir experiencias de otros y vivir placenteramente el momento, apuesta y deja todo por vivir experiencias, no es de su interés acrecentar tanto el currículum vitae, no se va a esforzar en algo que no le gusta hacer sólo por adquirir experiencia.

“Así como cuando voy al trabajo trato de disfrutarlo, cuando salgo del trabajo trato de disfrutar de la cosas que hago que generalmente son muchas, voy a zumba, tengo una banda de cumbia, visito a mi hermano, los fines de semana visito a mi familia y a otros amigos y lo disfruto y no pienso en el trabajo, pero lo considero que es un aspecto más de mi vida, si me preguntan “che, ¿cómo te fue en el trabajo?” hablo del tema, no es que me moleste hacerlo. Pero no me preocupa” (entrevistado n°2)

Los jóvenes de la “Generación Y” manifiestan que ellos trabajan para una empresa pero “no se casan con la compañía” como lo hacen las personas pertenecientes a la “Generación X”, lo cual es considerado un valor y creencia que los posiciona en el mundo de una determinada manera.

Los valores y creencias de una persona perteneciente a la “Generación X” pueden asociarse con una persona que va a trabajar mucho tiempo en una empresa, cuyo nivel de involucramiento en la misma es fuerte y profundo, no se va a ir de la organización por cualquier anhelo personal y por ende según ellos esto hace que su responsabilidad sea muy respetable.

Los Y no se definen como irresponsables, sino que ellos no van a traicionar su comodidad, su disfrute por quedarse mucho tiempo en una empresa. Para ellos “no negociar su vida” es un gran valor.

Los jóvenes consideran que si dejan que otras personas o la compañía pasen por encima sus expectativas, sus ganas que tienen de experimentar diferentes vivencias, lleva a



que la empresa no los tenga en cuenta. En cambio, si son personas que negocian sus intereses personales, sus convicciones, hacen que la empresa los tenga más en cuenta, ya que son consideradas personas firmes a sus convicciones.

Entonces se puede llegar a identificar diferentes posturas donde va a depender mucho quién se encuentre como líder en determinados momentos en una empresa; si la perspectiva es más conservadora el X será bien visto, ya que antepone las responsabilidades y el nivel de involucramiento ante todo y el Y será más resistido porque ante cualquier cambio se debilita. En cambio, si se estuviera frente a una situación inversa donde la perspectiva de análisis es mucho más vanguardista, el perfil de la GY sería mejor vista ya que antepone sus convicciones personales por sobre cualquier circunstancia y eso en esa perspectiva se encuentra muy bien valorado.

4.2. Expectativas y actitudes ligadas al trabajo

A partir de estas dimensiones que conforman a la RS se evalúan las expectativas y valoraciones que cada uno de los trabajadores realiza en relación a su trabajo, que permiten la interpretación sobre el tipo de actitud que terminan tomando, y por ende la percepción de la realidad laboral en la que se encuentran.

Al hablar de la actitud, se puede decir que dicho concepto “es una predisposición aprendida que impulsa al individuo a comportarse de una manera consistentemente favorable o desfavorable en relación con un objeto determinado” (Schiffman y Kanuk, 2005, p.253).

La perspectiva de cual se analiza la relación entre expectativas y actitudes, es bajo la idea de lo que se relevó y pudo observar, concluyendo que ante determinadas expectativas y valoraciones los sujetos componen determinadas actitudes hacia ciertas situaciones, personas, el trabajo y la misma empresa.

Los “denominadores comunes” en este fragmento del análisis fueron desarrollados en relación a las manifestaciones más repetidas en los entrevistados, y de esta manera, se determinaron las expectativas en relación al espacio de trabajo como así también en relación a la conceptualización de trabajar de manera dependiente o independiente en una



empresa, para luego comprender las actitudes, sentimientos y entrega personal del profesional hacia el trabajo.

- **Expectativas y definición personal del espacio de trabajo:**

Al hablar de las expectativas respecto al espacio físico de trabajo, se percibe en los entrevistados pertenecientes a la “Generación X” el fuerte deseo de “tener un espacio privado”, les interesa la comodidad de su lugar laboral, poseer mayor espacio físico y buscan tener un ambiente calmo y tranquilo para aumentar su concentración en el desempeño de actividades.

Se puede decir que, si bien les interesa el trabajo en equipo, suele ser una generación más individualista, donde priorizan el trabajo en soledad, evidenciando una actitud hacia sentirse importante y respetado en el lugar de trabajo.

“El ámbito donde vos trabajas tiene que ser cómodo. Tanto en lo material como en tus compañeros. Tener una oficina aparte te da la posibilidad de tener tu privacidad, a mí me interesa eso, no es que soy un solitario, pero tengo tendencia a serlo, me concentro más y aparte creo que vos velas por tu privacidad personal y laboral” (entrevistado n°4)

“Me interesa el respeto del espacio personal, no estoy de acuerdo para nada con que uno este amontonado al lado del otro, uno tiene que tener su espacio, hay un distancia óptima, eso es ergometría, no me gusta sentir mi espacio personal invadido”(entrevistado n°7)

Ellos dicen que tener una oficina privada es necesario debido a que siempre en el trabajo hay cuestiones que otras personas no pueden ver o ciertas confidencialidades. Es por ello que valoran la privacidad en el trabajo y suelen tener una actitud hacia la diferencia de status o jerarquización.

Se puede decir que la “Generación X” posee un fuerte compromiso hacia la empresa y es una generación más individualista. A diferencia de los jóvenes, quienes tienen un compromiso con su persona antes que con la organización.

A su vez, se percibe en los entrevistados de la “Generación Y” el deseo de replicar “el afuera” en el ámbito de trabajo. Ellos valoran tener ventanas y espacios iluminados, necesitan tener siempre una conexión con el afuera ya que los predispone de una mejor manera para el desempeño de su trabajo.



“Yo necesito un escritorio, una computadora, una impresora, que haya luz, que haya una ventana, que tengas esa conexión con el afuera es importante. No me gusta que sea una oficina netamente cerrada con luz artificial. Algo colorido, que haya una planta. Yo en la pared de mi escritorio tengo como cosas recreativas y me re gusta, me "saca" de lo formal” (entrevistado n°6)

“Yo necesito computadora y un escritorio. Para mí mientras más luminoso mejor va a ser para que desempeñes tu trabajo. Tenemos aire y ventanales enormes y eso está buenísimo para poder ver afuera. Me parece re importante la iluminación, te predispone de otra manera llegar y ver luz, ver sol o saber si está lloviendo” (entrevistado n°8)

La generación de jóvenes tiene tendencia al trabajo en equipo, no tienen el deseo de tener oficinas privadas y cerradas ya que les interesa trabajar en un ambiente distendido, les gusta tener flexibilidad para tomar café o mate compartiéndolo con sus compañeros y les atraen los colores alegres para las paredes. Además, para los jóvenes es fundamental siempre tener una conexión a Internet que sea rápida que facilite el trabajo. Lo mencionado anteriormente logra que ellos se sientan a gusto en el trabajo logrando una actitud hacia el aprendizaje.

La mayoría de los entrevistados de la “Generación Y” posee requerimientos y exigencias no sobre el confort en el espacio para su trabajo, sino sobre los elementos que van a permitir que las actividades laborales salgan bien hechas. Es decir, tienen tendencia hacia los elementos que permiten transformar su trabajo en un espacio cálido para sentirse a gusto y lograr los resultados deseados.

- **Expectativas del trabajo de manera dependiente o independiente:**

Al hablar de las expectativas que tienen respecto a trabajar de manera dependiente o independiente se puede evidenciar en los entrevistados de ambas generaciones algunas diferencias notorias.

Se percibe en la mayoría de los entrevistados de la “Generación X” el interés por el trabajo en relación de dependencia en las empresas donde desempeñan sus actividades. Es una generación que apuesta a la comodidad que le brinda el ámbito empresarial y manifiestan no arriesgarse a tener algo independiente.



“No me visualizo como un profesional independiente. Por mi forma de ser me gusta el trabajo en relación de dependencia. De acá a varios años me imagino no sé si haciendo las mismas tareas que ahora pero sí en relación de dependencia, me siento más cómoda así” (entrevistado n°3)

Ellos manifiestan estar bien como están en el ámbito laboral y apuestan continuar en la organización porque dentro de la empresa encuentran betas para seguir desarrollándose profesionalmente. Es por ello que expresan: “no correría el riesgo de tener algo propio”, “hoy no me animaría a arriesgarme”.

A los X les interesa el reconocimiento personal y algunos expresan que no serían independientes ya que tienen la necesidad de mostrarle a alguien los resultados que están logrando. Es una generación que valora y respeta a sus jefes.

La “Generación Y” muestra diferencias respecto a sus expectativas. Ellos sí se visualizan en un futuro como profesionales independientes. Expresan que no les asusta el hecho de emprender algo propio y les interesa desarrollarse sí o sí en algo que les guste.

“Mi idea es juntar experiencia en relación de dependencia, aprender un montón de una empresa grande, hacer contactos, conocer gente y después me imagino teniendo mi propia consultora, ese sería mi objetivo, trabajar con gente que yo elija, que comparta mi forma de trabajar, mi forma de ser y armar mi equipo de trabajo y dedicarme a hacer tareas que a mí me gusten” (entrevistado n°8)

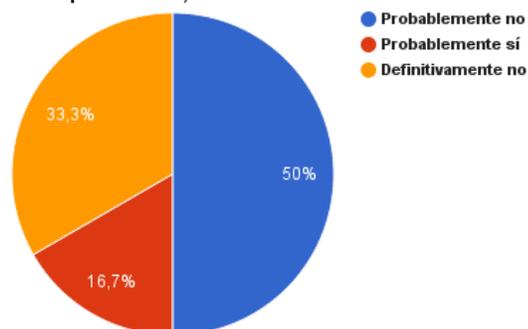
Los jóvenes esperan trabajar en rol de dependencia con el objetivo de aprender y desarrollarse, luego buscan capitalizar ese aprendizaje e independizarse, lograr hacer del trabajo la vida misma, disfrutar lo que les gusta, que no se les esté poniendo objetivos y ver logrado un resultado personal.

A la “Generación Y” le interesa formar algo que sea de ellos mismos, para poder ser el propio dueño de sus tiempos y de esa forma no rendirle cuentas a alguien. No les atrae trabajar siempre en algo que sea de otra persona.

Al mismo tiempo, aseguran que para lograr independizarse deben trabajar en 5 o 6 empresas para poder adquirir la mayor experiencia posible, obtener contactos y formar algo propio con personas que ellos elijan y siguiendo las metodologías que crean convenientes.



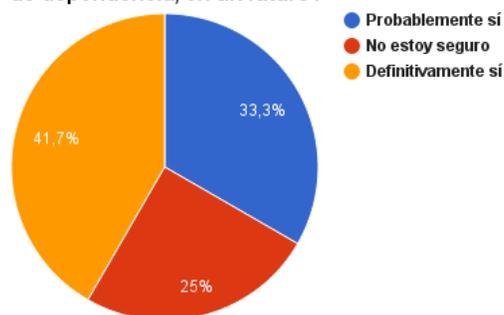
GX 13. ¿Te visualizas como un profesional independiente, en lugar del trabajo en relación de dependencia, en un futuro?



Fuente: elaboración propia

El gráfico anterior correspondiente a la “Generación X” se puede observar que un 50 % manifestaron “probablemente no” se visualizan como profesionales independientes en un futuro. Dicha generación apuesta a la comodidad que le brinda el ámbito empresarial.

GY 13. ¿Te visualizas como un profesional independiente, en lugar del trabajo en relación de dependencia, en un futuro?



Fuente: elaboración propia

En el gráfico correspondiente a la “Generación Y” se puede observar que un 41,7% manifestaron “definitivamente sí” se visualizan como profesionales independientes en un futuro.



- **Actitudes de sentimiento hacia el trabajo:**

El componente afectivo de la actitud es donde están las emociones y los sentimientos, considerados como factores evaluativos, estableciendo el grado en que la persona considera su actitud frente al objeto como “favorable” o “desfavorable” (Schiffman y Kanuk, 2005).

De acuerdo a la información relevada se puede decir que la mayoría de los trabajadores pertenecientes a la “Generación Y” muestran sentimientos positivos hacia el trabajo que realizan en empresas, manifestando predisposición hacia el trabajo, hacia el aprendizaje para la obtención de experiencia, actitud de estar en sintonía con la organización, valoración del clima laboral y las relaciones.

“Estoy muy contenta con mi trabajo, está muy bueno. Si bien no hago todo el tiempo cosas de Marketing, hay cosas tediosas, pero está bueno porque el ámbito de trabajo es bueno, tengo buenos compañeros, aprendo un montón día a día y eso está bueno para ganar experiencia. Me siento bien ejerciendo este trabajo” (entrevistado n°3)

Los entrevistados de la “Generación Y” expresan que para que ellos estén contentos tiene que haber buen clima laboral. Previamente una valoración, de un clima bueno de trabajo, coincidencia entre la expectativa y la realidad que se materializa con la RS.

“Está muy bueno mi trabajo, estoy aprendiendo mucho, me encanta, me gusta el clima laboral y lo que estoy haciendo. Creo que el clima es fundamental porque estás ahí casi todo el día entonces es fundamental las relaciones con las personas con que trabajas” (entrevistado n°5)

La mayoría de los entrevistados de la “Generación Y” posee sentimientos de satisfacción hacia el trabajo cuando ejercen sus actividades laborales afines a sus estudios. Se puede evidenciar una actitud favorable hacia el trabajo cuando éste tiene que ver con la carrera que la persona está estudiando o estudió. Por lo tanto, la valoración fundamental de un Y es aplicar lo estudiado:

“Estoy re contenta porque es un trabajo de lo que yo estudié y es aplicar todo lo que yo aprendí a lo largo de la carrera” (entrevistado 8)



Algunos entrevistados valoran los objetivos a corto y mediano plazo y el saber que se están logrando dichas metas. La actitud generada de esa valoración es la satisfacción de querer seguir trabajando, tal como expresa:

“hay muchas metas a mediano y corto plazo que se ponen y cuando las cumplo me dan satisfacción, porque veo reflejado en el trabajo práctico cuestiones que yo aprendí en la facu o que son aspiraciones que yo tenía a nivel profesional” (entrevistado n°7)

Valoran la diversidad de actividades, no les gusta realizar tareas rutinarias, lo que los lleva a una actitud de trabajo de “hacer”. Al mismo tiempo, les interesa que se les otorgue responsabilidades propias, actitud hacia la toma de las responsabilidades.

“Tengo muchas responsabilidades para el poco conocimiento que tengo en cuanto a experiencia. Estoy contenta con eso” (entrevistado n°1)

Al hablar de la “Generación X” se puede decir que, al igual que la generación de jóvenes, la mayoría muestra sentimientos de satisfacción hacia el trabajo, pero se puede evidenciar que los X buscan trabajar por el trabajo mismo, sin importar las situaciones.

“Estoy muy satisfecha con mi trabajo. Es como que me gusta trabajar, sin bien tengo 4 hijos y re chiquitos que requieren mucho tiempo de mí, nunca quise dejar de trabajar. Me encanta trabajar” (entrevistado n°2)

A ellos “no les importa lo que tuvieron que pasar” siempre y cuando lleguen a tener el control y el poder. Se puede evidenciar la actitud de adaptación a un trabajo que no estaba a la altura de las expectativas, al ir ocupando diferentes cargos, las expectativas fueron cambiando y fue prevaleciendo el poder, la idea de ascender y la importancia de trabajar en una empresa líder.

“Me siento muy bien ejerciendo este trabajo, no es que yo lo elegí sino que fue una opción cuando quise salir al mercado laboral y decidí trabajar le tomé el gusto a un trabajo normal, y a medida que fue pasando el tiempo, me fui dando cuenta de la dimensión de esta empresa. Y si bien entré como repositor de supermercado, le fui viendo cuál era el futuro de esta compañía y al año que ya estaba me encantó, me gustó y me fanaticé por la empresa y sabía que era una marca líder y se me fueron abriendo muchas puertas internas en la compañía como para ir ascendiendo y de a poco ir ocupando varios cargos. Siempre estuve en comercial, y hoy por hoy tengo que decir que estoy muy contento porque es lo que yo quería hacer” (entrevistado n°4)



Al mismo tiempo, se evidencia valoración hacia el crecimiento, el desarrollo de la carrera y actitud de “fanatismo” con la compañía, la obediencia y un fuerte compromiso hacia la empresa.

La “Generación X” piensa en el futuro y, a diferencia de la generación de jóvenes, priorizan más las metas a largo plazo.

Los profesionales de RR.HH. tienen que saber que la “Generación Y” se siente satisfecha en su trabajo cuando hay un buen clima laboral, les atraen las metas a corto y mediano plazo, les interesa tener oportunidades de aprendizaje y que tengan trabajos afines a sus estudios. La “Generación X” tiene sentimientos de satisfacción en su trabajo, sin importar lo que tengan que pasar, se esfuerzan por crecer y llegar a tener el control, se caracterizan por una actitud de compromiso para con la empresa y priorizan las metas a largo plazo.

- **Actitud respecto a brindar tiempo extra en el trabajo:**

Al hablar del tiempo extra brindado en una compañía, se puede percibir en la mayoría de los entrevistados pertenecientes a la “Generación X” la buena predisposición a quedarse más tiempo desempeñando su trabajo en la empresa. Ellos no tienen inconvenientes en quedarse más horas de las que les corresponden y aseguran que jamás se fijaron si trabajaron 2, 3, 4 horas más.

La sensación y el deseo que dicha generación tiene de sentirse valorados y responsables los lleva a quedarse tiempo extra sin necesidad que se lo pidan. A ellos les interesa ganarse la confianza de su jefe, de la empresa en sí y son capaces de trabajar el tiempo que sea necesario para lograrlo, ya que son quienes poseen una inclinación de compromiso y fidelidad hacia la organización.

Para ellos la responsabilidad implica hacer todo lo que les piden, y a su vez, lo que no les piden. Ellos tienen la creencia que los van a ver más responsables, mejores trabajadores si se quedan más tiempo en el ámbito laboral y lo hacen con gusto, valoran poder brindar su predisposición, su experiencia y conocimientos hacia la compañía y lo toman como un disfrute.



“Cuando sé que me tengo que quedar es como que no está la necesidad que me lo pidan. Soy responsable y sé cuándo me tengo que quedar y cuando no. Si tengo un jefe que para mí es un ejemplo y alguien a quien yo valoro, respeto y siento que no le puedo fallar también”(entrevistado n°5)

Algunos entrevistados de la “Generación X” poseen gran respuesta a una necesidad de admiración hacia un superior y a la necesidad de tener un jefe. Si ellos valoran quien está “arriba” no tienen inconvenientes en desempeñar las horas que sean necesarias en la empresa debido a la admiración que tienen hacia ellos.

La “Generación Y” está dispuesta a brindar tiempo extra en la organización siempre y cuando utilice lo que entrega a la compañía como elemento de “negociación” y pueda contar con ese espacio de libertad que ellos necesitan. Los jóvenes no realizan horas extras para sentirse más responsables y valorados, sino que lo hacen con la finalidad de utilizarlo en su beneficio personal.

“Si me piden ayuda para tal cosa y me tengo que quedar más tiempo ahí estoy. No tengo problema de brindar tiempo extra, pero que haya flexibilidad si un día quiero entrar más tarde, si necesito para estudio, algún viaje o que no me exijan que entre sí o sí puntual” (entrevistado n°8)

Se percibe en la mayoría de los entrevistados que el hecho de brindar tiempo extra tiene como objetivo aumentar el aprendizaje, el crecimiento profesional y a su vez, un sentido de negociación, ellos se quedan en la compañía con la finalidad de tener horas libres de mayor disfrute ya sea para un viaje, para estudio, o para entrar más tarde cuando lo necesitan. Al mismo tiempo, les interesa que se den cuenta de lo que ellos realizan, es decir cuando realmente observan el trabajo desempeñado.

Algunos entrevistados consideran que si el hecho de quedarse en la compañía es muy reiterativo los pone de mal humor y más si no se lo reconocen, y a su vez, exigen que los entiendan ya que “tienen una vida fuera del trabajo” y otros compromisos.

Se puede decir entonces que los jóvenes poseen un fuerte compromiso con su persona más que con la organización en donde desempeñan sus actividades. A diferencia de las personas pertenecientes a la “Generación X” quienes poseen un fuerte compromiso con la organización.



Esquema de expectativas, valoraciones y actitudes:

En el siguiente esquema se pretende demostrar la articulación entre las expectativas y las valoraciones que dan como resultado las actitudes a la que llega el individuo. Se apreciará que se toma a las expectativas y a las valoraciones desde la percepción expresadas en las manifestaciones de cada uno de los trabajadores en base a la generación a la que pertenezca.

“Generación X”		
Expectativas	Valoraciones	Actitud
Expectativa en relación al crecimiento y desarrollo en el trabajo. <i>-“Cuando decidí trabajar le tomé el gusto a un trabajo normal”</i>	Valoración del poder, la idea de ascender, la importancia de trabajar en una empresa líder.	Actitud de adaptación a un trabajo que no estaba a la altura de las expectativas.
Expectativa de placer y disfrute en el trabajo.	Valoración hacia el crecimiento, el desarrollo de la carrera.	Actitud de “fanatismo” con la compañía, la obediencia y un fuerte compromiso hacia la empresa.
Expectativas respecto a las comodidades. <i>-“Tener una oficina aparte te da la posibilidad de tener tu privacidad”</i>	Valoración del espacio personal, privacidad, mayor espacio físico y un ambiente calmo.	Actitud hacia el individualismo, hacia la jerarquización, las diferencias de status. Actitud hacia sentirse importante y respetado en el lugar de trabajo
Expectativas de trabajo en relación de dependencia o independencia. <i>-“De acá a varios años me imagino no sé si haciendo las mismas tareas que ahora pero sí en relación de dependencia, me siento más cómoda así”</i>	Valoran el reconocimiento personal, mostrar a alguien los resultados logrados.	Actitud hacia la comodidad que le brinda el ámbito empresarial.
Expectativas respecto a quedarse más tiempo en el trabajo. <i>-“Cuando sé que me tengo que quedar es como que no está la necesidad que me lo pidan”</i>	Valoran sentirse responsables, valorados y brindar su experiencia a la compañía.	Actitud hacia brindar tiempo extra en el trabajo, predisposición a quedarse más tiempo en la compañía.

Fuente: elaboración propia



“Generación Y”		
Expectativas	Valoraciones	Actitud
Expectativa de obtención de experiencia y aprendizaje en el trabajo.	Valoración del clima laboral	Actitud de sentimiento de bienestar hacia el trabajo, de felicidad (componente afectivo). Actitud de predisposición al aprendizaje (componente cognitivo).
Expectativas de trabajar para lo que se preparó. <i>-“en teoría lo que se espera es que uno termine trabajando en lo que le gusta”</i>	Valoración del trabajo afín a la carrera o estudios. Valoración de metas a corto y mediano plazo.	Actitud favorable hacia el trabajo cuando éste tiene que ver con la carrera que la persona está estudiando o estudió.
Expectativa respecto a replicar “el afuera” en el ámbito de trabajo.	Valoración de un ambiente distendido, valoran la iluminación y poder ver hacia afuera.	Actitud hacia el trabajo en equipo, el aprendizaje y la comodidad.
Expectativa en relación al trabajo dependiente o independiente. <i>-“Si me visualizo como un profesional independiente, porque a mí nunca me gusto el trabajo dependiente, prefiero yo manejar mis tiempos”</i>	Valoración del manejo propio del tiempo, aprender, ganar contactos, lograr experiencia.	Aprender en rol de dependencia y luego actitud hacia independizarse, formar algo propio.
Expectativa sobre la entrega y la disposición hacia el trabajo. <i>- “Si tengo que hacer horas extras nunca pido que me devuelvan pero si cada vez que necesito para estudiar o para un viaje lo pido”</i>	Valoran la flexibilidad para la obtención de horas de disfrute para viajes, llegar más tarde al trabajo y estudio. Valoración de responsabilidades propias. Flexibilidad horaria.	Actitud hacia el aprendizaje y el sentido de negociación para obtener horas libres de mayor disfrute. Actitud de predisposición hacia el trabajo.

Fuente: elaboración propia



4.3. Significaciones del trabajo

En esta etapa de análisis se observará en qué lugar de su vida, los trabajadores, colocan al trabajo y a sus obligaciones, cómo encaran sus responsabilidades y de qué manera influye lo que realizan en el trabajo, en su vida personal y viceversa.

El significado del trabajo hace referencia a “un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se va aprendiendo antes y durante el proceso de socialización para el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo” (Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni, 1991, p.114).

Al hablar del significado que le atribuyen los entrevistados pertenecientes a la “Generación X” al trabajo, se puede decir que ellos lo definen como: “algo fundamental en la vida de las personas”, “te completa”, “la base de todo”, “una cuestión de salud mental”, “lo que te moviliza a hacer algo y ser alguien”, “lo más lindo que te puede pasar”.

Se percibe en la mayoría de los entrevistados de dicha generación que el trabajo forma parte de su vida. Ellos consideran que es el eje por el que una persona se realiza, en el cual le permite crecer en diversos sentidos, obteniendo el reconocimiento de otras personas y generando satisfacción. A su vez, consideran que el trabajo es lo que dignifica al ser humano y logra una cierta identidad.

“Yo creo que el trabajo es una parte constante de nuestras vidas, es la base de todo. A donde vos quieres llegar el trabajo está siempre presente” (entrevistado n°5)

“El trabajo es la complementación de todas las cosas que uno hace en la vida” (entrevistado n°7)

La mayoría de los entrevistados manifiestan estar apasionados por el trabajo, lo toman como una responsabilidad con mucho gusto y lo disfrutan constantemente. Consideran que trabajar es una actividad muy entretenida en la que no se dan cuenta que el tiempo pasa.

Algunos entrevistados también creen que el trabajo tiene que ver con desarrollo, no sólo en lo profesional sino que también en lo personal. Es considerada una actividad que tiene como objetivo ponerlos a prueba permanentemente de las cosas que se necesitan y de las que pueden hacer.



Al mismo tiempo, se puede evidenciar en las manifestaciones de los entrevistados de la “Generación X” que ven al trabajo como su “forma de vida”, de sentirse realizado y no dejarían de trabajar porque es algo que a ellos los completa y lo disfrutan. Son una generación que no se imaginan no estar trabajando.

“Hay gente que te dice: ‘si me gano el QUINI 6 no laburo más’ y yo no, ni se me ocurre eso. El trabajo te mantiene activo, desafiante, pensante” (entrevistado n°6)

“Hipotéticamente si yo fuera millonario no sé si podría dejar de trabajar porque es algo que yo hago porque me gusta. Es porque el trabajo es parte de mí. No puedo no levantarme y estar pensando en qué podría hacer” (entrevistado n°7)

La “Generación Y” define al trabajo como: “una forma social de desempeñarse”, “donde uno se siente cómodo haciendo lo que estudia”, “es sólo una parte en la que la persona se realiza”, “forma de que la persona se sienta útil”.

La mayoría de los jóvenes consideran que el trabajo es importante pero “no es todo en la vida” y destacan en todas sus manifestaciones que debe ser “una parte” en la que las personas se realizan de manera personal y profesional.

“Creo que el trabajo debería ser una parte de la vida y no la vida de las personas. Yo si hay algo que respeto son los fines de semana me obligo a no hacer nada del trabajo, el fin de semana es para mis amigas, familia, novio, no tiene por qué empaparme el trabajo” (entrevistado n°5)

A diferencia de la “Generación X”, la mayoría de los jóvenes no aceptan trabajar de algo que no sea aquello para lo que se formaron y prepararon. Esto tiene que ver con la ansiedad que le genera su misma idea de hacer en teoría lo que les gusta, y lo que les gusta es supuestamente lo que eligieron como profesión.

A los jóvenes les interesa que el trabajo que realicen no sea monótono, ellos quieren que cada día en el trabajo pasen cosas nuevas para no convertir en rutina su vida de Lunes a Viernes. Además, consideran que el trabajo promueve el aprendizaje, da la posibilidad de crecer, mejorar y es un lugar donde se relacionan con muchas personas. Ellos disfrutan mucho la “parte social” del trabajo.

A su vez, los jóvenes que se encuentran en las siguientes manifestaciones exponen al trabajo como la puerta que abre a disfrutar otras cosas de la vida. Es por ello que buscan



que el trabajo se convierta en algo “divertido” para pasarlo de la mejor manera posible, ya que ellos no le encuentran el valor de trabajar por el trabajo mismo, sino como una circunstancia que deben vivir para poder experimentar otras situaciones que le implican disfrute y placer.

“Me embola que dependamos tanto del trabajo por el tema económico, y para llevar una vida como me gusta, necesito plata” (entrevistado n°5)

“Con el trabajo sabes que te entra capital, hoy en día todo depende de plata lo que quieras hacer, entonces te abre las puertas, vos puedes mirar para el futuro y proyectar tus cosas, o si quieres viajar sabes que lo vas a poder hacer” (entrevistado n° 4)

Esto tiene que ver con que los jóvenes están tan atravesados por el *multi-tasking* (ocio, viajar, deportes) que cuando el trabajo se les representa como un limitante se esfuerzan por convertirlo en un espacio sin límites y lograr transformar las responsabilidades como las obligaciones en un disfrute, con la finalidad de obtener una recompensa económica.

Resumiendo, se puede decir que la “Generación X” toma al trabajo como referente y de lo laboral extrae experiencia para transformar su vida personal, el trabajo funciona como el principal factor que marca su estilo de vida. A diferencia de la “Generación Y” que desde su vida personal trata de completar su trabajo.

- **Sentido del trabajo en la vida de una persona:**

Al hablar del lugar que ocupa el trabajo en la vida de las personas, se puede percibir en las manifestaciones de la “Generación X” que lo laboral ocupa uno de los primeros lugares. Ellos aseguran dedicar mucho tiempo y avocar sus energías al desempeño de sus actividades laborales.

“El trabajo es una de las prioridades de mi vida, la psicóloga me volvió loco, el trabajo y la familia están ahí los dos juntos” (entrevistado n°5)

La mayoría de los entrevistados consideran que sus familias y el trabajo ocupan lugares muy importantes en sus vidas. Al mismo tiempo, algunas personas reconocen que deberían dedicarle más tiempo a sus hijos, padres, ya que permanecen muchas horas en el ámbito laboral.



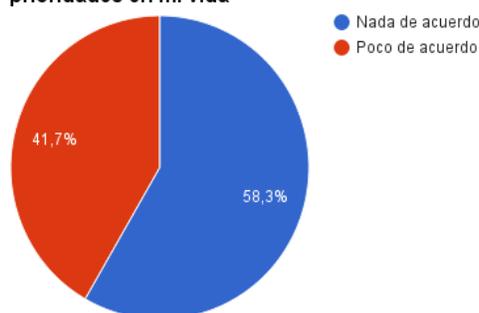
La “Generación Y” considera que el trabajo es importante, pero a diferencia de la GX, no sitúa al trabajo en un lugar principal. En esta etapa de su vida, a los jóvenes les interesa pasar tiempo con sus círculos afectivos, realizar viajes y diversas actividades extra-laborales.

Al mismo tiempo, se puede percibir en la mayoría de los entrevistados la importancia que le dan a todo lo que forma parte de lo académico: sus estudios, cursos, capacitaciones y sobre todo el aprendizaje.

Algunos entrevistados muestran un bajo nivel de involucramiento con la empresa donde se desarrollan y no tienen inconvenientes en dejar su trabajo por el sólo hecho que se produzcan cambios o modificaciones que no les atraen.

“Si bien el trabajo es importante, ocupa gran parte de mis días, sé que si me cambian algo que no me gusta probablemente termine renunciando” (entrevistado n°5)

GX 18. Indicar el nivel de acuerdo con la siguiente frase: “Mi trabajo no está dentro de las prioridades en mi vida”

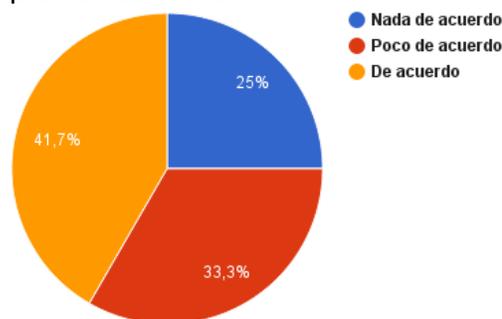


Fuente: elaboración propia

En el gráfico se puede apreciar que “Generación X” manifiesta un 58,3% estar “nada de acuerdo” con el enunciado referido a que el trabajo no está dentro de las prioridades de su vida. Dicha generación sitúa al trabajo en uno de los primeros lugares.



GY 18. Indicar el nivel de acuerdo con la siguiente frase: "Mi trabajo no está dentro de las prioridades en mi vida"



Fuente: elaboración propia

En el gráfico se puede apreciar que la "Generación Y" manifiesta un 41,7% estar "de acuerdo" con el enunciado referido a que el trabajo no está dentro de las prioridades de su vida. Dicha generación no sitúa al trabajo en un lugar principal.

4.4. Estereotipos de trabajadores que tienen la generación "X" e "Y" en el ámbito empresarial

Otro de los elementos que configuran las representaciones sociales son los estereotipos. En esta investigación se va a determinar el estereotipo de trabajadores de las generaciones interpretadas en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba, a partir de sus categorizaciones y recurrencias a generalidades buscando ordenar y simplificar los datos del medio que los rodea.

Poder determinar el estereotipo de cada una de dichas generaciones es fundamental para otorgarle dinámica a las RS y de esta manera cumplir con la función de la socialización de las personas contribuyendo a generar la identidad social y la pertenencia a un determinado grupo (González Gabaldón, 1999).

La premisa en este tramo del análisis será estudiar las formas en que los entrevistados se posicionan en relación al trabajo y saber cómo se comportan tomando como parámetros el lugar que ocupa el trabajo en sus vidas, el protagonismo de las



obligaciones laborales en su vida personal, el tiempo de estadía en un mismo lugar en relación de dependencia para una empresa, las expectativas de independizarse y las formas de responder a las demandas y pedidos de la organización para la que trabajan.

El profesional correspondiente a la GX es una persona que al trabajo le otorga una prioridad principal en su vida.

“En este momento, me gusta lo que hago y me vuelvo loca con el trabajo, más allá de que yo respete mis horarios de trabajo, mi trabajo ocupa un lugar principal en este momento de mi vida” (entrevistado n°6)

Es un trabajador que se imagina relacionado a una empresa, porque piensa que es allí donde va a establecerse y desarrollarse desde todo punto de vista.

“Mientras haya crecimiento, motivación y vaya de acuerdo a tus objetivos personales, tu tiempo en una empresa es incalculable” (entrevistado n°1)

En complemento a lo anteriormente citado, otro rasgo que caracteriza al perfil de un integrante GX, es que priorizan el trabajo en relación de dependencia dejando muy lejos la idea de independizarse.

“A mí me interesa la relación de dependencia. Hoy no me animaría a arriesgarme” (entrevistado n°5)

Y sumando a este perfil el profesional X es un trabajador que se enorgullece de poder cumplir con las demandas extras que la organización le solicita, como por ejemplo las horas extras o actividades fuera de las circunstancias del trabajo.

“A brindar tiempo extra es lo que yo le llamo: predisposición. Nunca tuve inconvenientes, me toco ir a la oficina un 1° de enero, o cuando hay inconvenientes cualquier día y nunca tuve problema de ir. Por lo general siempre puedo, nunca me fije si trabajé 2,3, 4 horas más, jamás me fije” (entrevistado n°4)

El perfil del profesional de la Generación Y” se lo puede determinar ubicando al trabajo en una escala secundaria, para que el centro sean otros aspectos como los amigos, familia y el crecimiento personal, que buscan llevar estos aspectos de la vida personal al trabajo.



“Creo que nunca situaría al trabajo frente a amigos, frente a viajar, frente a la familia, frente a tomarte un tiempo libre o una actividad deportiva, en mi caso no situaría un trabajo por encima de todo eso”(entrevistado n°5)

A diferencia de un X, el joven profesional tiene la visión de un corte temporal en un trabajo promedio para una empresa. Es decir, no se imagina trabajando indefinidamente en un mismo lugar, y al mismo tiempo, tienen la expectativa de desarrollar algo propio, que les guste y los independice de cualquier vínculo laboral con una empresa.

“Me parece que dos años sería el promedio de tiempo que una persona debería estar en una empresa para que cada cambio de empresa lo enriquezca cada vez más” (entrevistado n°5)

“No me asusta el hecho de emprender algo propio. Me veo si o si haciendo algo que me guste. Me visualizo como consultor sin relación de dependencia” (entrevistado n°2)

Y por último, es un trabajador responsable que cumple con las demandas y obligaciones de la organización que van más allá de los límites de tiempo y espacio estipulados, pero que los utiliza como elementos de negociación para buscar flexibilidad y mayores reconocimientos.

“Si tengo que hacer horas extras nunca pido que me devuelvan pero sí cada vez que necesito para estudiar o para un viaje lo pido, no hace falta ni hoy ni mañana, puede ser de acá a 5 meses”(entrevistado n°3)

A continuación, se presenta un esquema donde se podrá observar el perfil estereotipado de un trabajador tanto de la “Generación X” como de la “Generación Y”.





Estereotipo de trabajadores		
Rasgos	“Generación X”	“Generación Y”
Lugar que ocupa el trabajo en su vida	Principal	Secundario
Tiempo de estadía en una misma organización	Indefinido	2 años aprox.
Expectativas de independizarse	No toman riesgos, prefieren ser dependientes de una empresa	Anhelan tener o desarrollar algo propio
Actitud frente al pedido de horas extras	Se siente satisfecho de brindar tiempo extra	Lo hace, pero negocia flexibilidad y tiempo libre

Fuente: elaboración propia

Luego de haber clasificado y tipificado los rasgos más generales que caracterizan a ambas generaciones, se está en condiciones de describir, a través de un relato en complemento, cuáles son los pensamientos y formas en las que se autodefinen y observan los trabajadores correspondientes a las dos generaciones.

Descripción de la “Generación X”

Ellos se ven a sí mismos como profesionales con valores y convicciones innegociables. Se definen también como impermeables y escépticos al primer cambio que se les presenta como oportunidad, no son fáciles de convencer y seducir. Para ellos “cambiar” implica romper un lazo, un vínculo con la organización para la cual trabajan y dicho lazo tiene mucho que ver con la fidelización. Se sienten responsables con la organización.

La “Generación X” siente orgullo que su trabajo les haya llevado una cuota importante de su esfuerzo, como así también los hace sentir plenos poder resolver sus actividades laborales y situaciones conflictivas a través de sus propios medios y por cuenta propia.



Son quienes encaran su trabajo y su vida como un desafío, como aquello que conquistar a través de su esfuerzo. Los desafíos son definidos por ellos como un concepto de “glorificación”.

No conciben su vida sin la seguridad y la previsión de un potencial futuro. No pueden encontrarse en la circunstancia del riesgo. Pertenecen a una generación caracterizada por mitigarlo y quieren tener todo controlado.

Son trabajadores que se “reinventan”, se motivan a sí mismos, van a hacer todo lo posible para sentirse “cómodos en un lugar incómodo”. A su vez, consideran que ellos generaron su propio mundo y su propia realidad, y ven a los jóvenes que vinieron con la “realidad armada”.

“Yo creo que la diferencia más notoria entre una generación y la otra, es que mi generación está más acostumbrada a esforzarse, a querer dar y a luchar por algo. Y la generación nueva de jóvenes es como que viene con eso ya incorporado, para ellos es todo más "sencillo", no digo ni que esté bien ni mal, están acostumbrados a que les vienen las cosas resueltas”(entrevistado n° 7)

Es una generación que posee un sentido del compromiso con el trabajo aún en situaciones disgustantes. No dejan las tareas a medias porque se les haya presentado un problema o porque algo no sea de su agrado.

Llegan al resultado siendo fiel a la compañía, respetando los horarios y tiempos necesarios. No consideran al descanso y al esparcimiento como algo productivo. Al mismo tiempo, sienten “culpa” si dejan de trabajar o se retiran antes. Son quienes ven su sentido de compromiso asociado a la “presión”.

Descripción de la “Generación Y”

Los integrantes de esta generación se definen como individuos sin miedos, sin trabas, no tienen inconvenientes en pasar de un lugar a otro sin remordimientos y culpas. Es un trabajador que no se resigna por cuestiones económicas, es decir, la estabilidad económica no es el punto clave por el cual van a desarrollarse en un lugar.

La “Generación Y” entiende “al cambio como estabilidad” y son quienes se desarrollan en un ambiente vertiginoso y dinámico, donde el manejo de la tecnología es un factor que los impulsa a perfeccionarse y trabajar de mejor manera.



Son una generación que piensa y actúa sabiendo que puede llegar a un objetivo mediante diversos caminos y no metódicamente, respetando todos los pasos y elementos de un proceso. Son trabajadores totalmente “fuera de los procesos”.

Quieren y pueden diseñar su propio ambiente laboral, desde su vestimenta, horarios, y espacio físico.

“Yo creo que puedo estar vestido con zapatillas, un pantalón normal y una remera y llevar a cabo mi trabajo lo suficientemente bien como alguien que está vestido de traje y zapatos” (entrevistado n°5)

Piensan en que las formas no hacen a la esencia de su trabajo. Rescatan como importante el resultado, no les importa la forma en que se llegó a realizar, la cuestión es que se cumpla y se haga disfrutando.

Al mismo tiempo, advierten o piensan que el descanso y el esparcimiento son parte de la productividad, “el disfrute es parte de ser productivo” con el objetivo de tomar impulso y generar nuevas ideas. Ellos quieren ver su sentido de compromiso con disfrute.

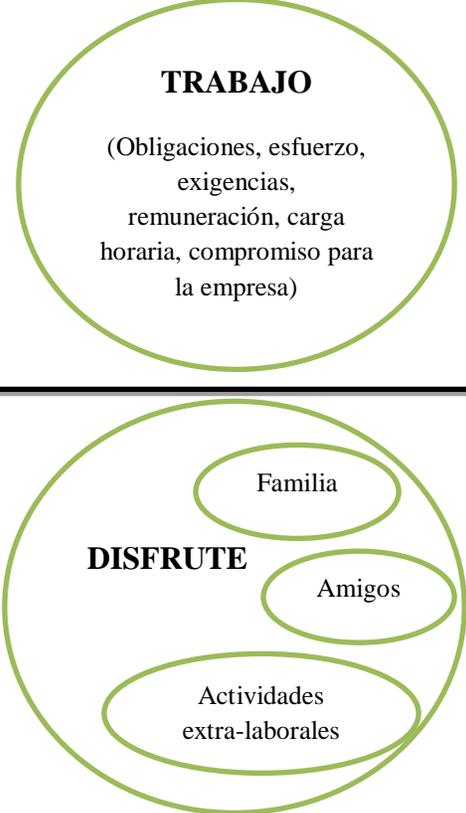
“Con las generaciones más jóvenes se trabaja y se cumple igual, pero en el medio se dispersa, se toman unos mates, comen un criollito, leen y siguen, es como que hay muchas más pausas que no siento que haya en las generaciones más grandes. Las generaciones más grandes se sientan y hasta que no terminan no se mueven de la silla. Y yo siento que mi generación no es así y tardamos lo mismo y generamos nuevas ideas. Siento que el nivel de responsabilidad es el mismo, pero los más grandes se sienten más presionados. Incluso los más chicos cargan un nivel de presión más grande porque sabe que se espera mucho de ellos, pero como gente joven es inquieta y necesita levantarse y recrearse” (entrevistado n° 7)

Ellos convierten todo trabajo en un desafío porque lo necesitan ver de esa forma, los seduce lo nuevo, lo desconocido. Si tienen que dejar de trabajar lo hacen y no sienten culpa. Es importante hacer bien su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen adecuado para llegar a los resultados.



Esquema de análisis de las RS de los ‘X’ e ‘Y’:

Partiendo de la idea central de esta investigación, expresada en el enunciado del objetivo general, el cual hace referencia a conocer las representaciones sociales en torno al trabajo que tienen la generación “X” e “Y” que se desenvuelven en el ámbito empresarial de la ciudad de Córdoba, es que se diseñó el esquema que a continuación se observa donde se describe la interpretación que este trabajo realiza sobre las formas en que cada uno de los individuos de dichas generaciones logra articular sus ideas, pensamientos, y demás elementos ya mencionados, que le permiten, como bien se describió, decodificar su realidad y apreciar el mundo que los rodea: la “Generación X” descripta en dos compartimentos y la “Generación Y” integrando todo a un sólo espacio.

“Generación X”	“Generación Y”
 <p>TRABAJO (Obligaciones, esfuerzo, exigencias, remuneración, carga horaria, compromiso para la empresa)</p> <hr/> <p>DISFRUTE Familia Amigos Actividades extra-laborales</p> <p>-El “X” divide en su cabeza: su tiempo para trabajar y su tiempo para el disfrute. -Percibe el trabajo como un MEDIO (“Si estas en un lugar donde no te gusta pero la remuneración es buena te aguantas muchas cosas”) (Fuente: elaboración propia)</p>	 <p>DISFRUTE (Trabajo, familia, amigos, actividades de recreación)</p> <p>-Para el “Y” todo es disfrute, su horario de trabajo y sus diferentes momentos en búsqueda de pasarla bien con lo que hace. -Percibe el trabajo como un FIN (en el trabajo está todo, todo es disfrute).</p>



CAPITULO V

CONCLUSIONES GENERALES





5. Capítulo 5. Conclusiones generales

El trabajo es considerado un estilo de vida, que constituye una conexión con el entorno, por lo que todo lo que les pasa a las personas en su ámbito laboral impacta psicológicamente en sus ámbitos personales. Por ello que la representación mental del trabajo es tan fuerte que los individuos experimentan una pérdida en la comunidad cuando ya no lo poseen (Maison, 2013). Esto viene generando un cambio en las estructuras de las formas de trabajar en las organizaciones, que se encuentran ante una prueba a superar para poder desarrollar un ambiente donde impere el equilibrio entre la vida personal y laboral de los individuos, donde se reinterprete el rol como trabajador más allá de las diferencias y divergencias entre las generaciones que allí se desenvuelven. Son los profesionales de los Recursos Humanos quienes toman la responsabilidad de recodificar la metodología del nuevo paradigma laboral.

Es de esta forma, que a partir de esta investigación, se busca ampliar los conocimientos en la administración del capital humano valiéndose del estudio de las RS de la generación ‘X’ e ‘Y’ implicadas en el ámbito laboral de las organizaciones. Aparecen las necesidades de profundizar el conocimiento de las personas y este estudio permite conocerlas para gestionarlas de una manera acorde a los requerimientos y reinterpretaciones de la vida contemporánea del Siglo 21.

Analizar los comportamientos de las generaciones en las organizaciones, sus creencias, valores, expectativas, actitudes y experiencias llevaron a conjeturar sobre las significaciones del trabajo que los individuos poseen, como así también definir los estereotipos de profesionales que se encuentran actualmente conviviendo en las empresas de la ciudad de Córdoba Capital.

A partir de lo anteriormente descripto, se pudo contestar a la inquietud sobre cuáles son las RS de una y otra generación, y se puede decir que la “Generación X” representa a aquellas personas con un sentido de responsabilidad y fidelización hacia las empresas innegociable en relación a los aspectos de su vida personal, caracterizados por realizar las actividades de forma concreta y tenaz, sin dejar espacios para la distracción y el trabajo al mismo tiempo. La “Generación Y” caracterizada por la capacidad y la inclinación hacia



combinar todos sus espacios en un mismo compartimento: su vida personal y laboral, mostrándose impermeables a negociar sus intereses personales en resguardo de las demandas generadas por las organizaciones para las cuales trabajan; un trabajador exigente con un gran sentido de la independencia, que busca establecer sus propios parámetros y metodologías de desarrollo.

Quedan otros interrogantes de interpretación para futuras investigaciones con el objetivo de ampliar o profundizar el conocimiento de la disciplina en la administración del capital humano como ser: ¿Cómo deberá ser el rol del profesional de RR.HH. para poder administrar intereses entre diferentes generaciones de profesionales en las empresas? ¿Qué herramientas y conocimientos deberá tener ese profesional para sobrellevar dichas circunstancias de interacción en el ámbito organizacional?

¿Las diferencias identificadas entre las dos generaciones en estudio son estipuladas por un estilo de conceptualizar la vida y el trabajo, o son diferencias marcadas por la edad y los momentos experimentados?

¿Cuáles son los estímulos más acordes para canalizar correctamente las predisposiciones y actitudes como formas de pensar de un profesional con una determinada RS?

Es importante destacar la versatilidad de los Recursos Humanos demostrada a lo largo de todo este trabajo de investigación, vinculando a la disciplina desde otras perspectivas profesionales como ser la Psicología y la Sociología, ampliando su capacidad de entendimiento y gestión del capital humano.



BIBLIOGRAFÍA





6. Bibliografía:

- Araya Umaña, S. (2002). *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*. San José, Costa Rica: FLACSO.
- Arciniega L. y González Fernández, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12 (1), 41 – 60.
- Ariño Villarroya, A. (1997). Ideologías, discursos y dominación. *Reis*, 197 – 219.
- Berríos Guajardo, V. (2001). Creencia y crisis en la perspectiva de Ortega y Gasset. *Revista electrónica diálogos educativos*, 1 (1), 3 – 16.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4 (2), 133 – 153.
- Farr, R. M. (1984). La representación social: fenómenos, conceptos y teoría. En *Moscovici, S. Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona-Buenos Aires-México: Paidós.
- Franichevich, A. y Marchiori, E. (2010). *Conexión intergeneracional*. Buenos Aires: Temas Grupo.
- González Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar* (12), 79 – 88.
- Hernández Sampieri, R.; Baptista Lucio, P. y Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill [Versión electrónica].
- Jodelet, D. (1984). La representación social: fenómenos, conceptos y teoría. En *Moscovici, S. Psicología social II. Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona-Buenos Aires-México: Paidós.
- Maison, P. (2013). *El trabajo en la posmodernidad: reflexiones y propuestas sobre las relaciones humanas en tiempos de Generación Y*. Buenos Aires: Granica.



- Mascó, A. (2012). *Entre generaciones*. Buenos Aires: Temas Grupo.
- Merlino, A. (Coord.). (2009). *Investigación cualitativa en Ciencias Sociales. Temas problemas y aplicaciones*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Buenos Aires: Huemul.
- Palacios Navarro, S. (1997). Los valores humanos y la comprensión de la desobediencia civil. *Revista de Psicodidáctica*, (3), 113-131.
- Pérez Rubio, A. M. (2004). Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales. *Organización de Estados Iberoamericanos*, (4), 1-10.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J., Prieto, F. y Sancerni, M. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General. y Aplicada.*, 44 (1), 113- 125.
- Schiffman, L. y Kanuk, L. (2005). *Comportamiento del consumidor*. México: Pearson Educación.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Buenos Aires: De las ciencias.



ANEXOS





7. Anexos

- **Contextualización inicial**

-Presentación personal del entrevistado

Manifestaciones “Generación X”:

"En este momento estoy viviendo solo, tengo 42 años. Vivo solo desde hace 2 años por una decisión de pareja. Inicialmente como herramienta para poder pagarme mi carrera, comencé haciendo un curso de 2 años de paramédico. Eso fue lo que me permitió entrar en Eco y pagarme la carrera de Ingeniero que son 5 años. Mis títulos son: técnico en emergencias médicas pre hospitalarias, licenciado en higiene y seguridad laboral e ingeniero en seguridad"

“Tengo 39 años. Vivo con mi esposo y mis cuatro hijos”

“Yo tengo 49 años. Vivo con mi esposa y mi hija de 18 años que es estudiante universitaria. Venimos en esta etapa de haber estado viviendo 4 años en San Luis por cuestiones laborales. Si bien somos de Córdoba capital siempre hemos estado dando vueltas por la ciudad, por la provincia y fuera de la provincia. Hoy creo que estamos asentados definitivamente. Pero bueno uno no sabe el destino del laburo es lo que dicta hacia donde uno va y que lo que tiene que hacer. Ya casi con 50 años uno no tiene ganas de moverse. Pero muy contento con esta nueva etapa”

“Yo tengo 51 años. Vivo con mi señora y mis dos hijos. Termine el secundario y me inicié en el turismo ya hace 32 años”

“Tengo 37 años. Vivo con una hija de 6 años y mi papá y mi mamá. Estudié diseño gráfico pero dejé y hace 12 años que trabajo en turismo”

“Tengo 43 años. Soy licenciada en Psicología, hice toda mi carrera trabajando en Córdoba y empecé a trabajar mucho antes de recibirme. Mi tesis también fue relacionada a lo laboral”

“Tengo 43 años. Vivo con mi señora y soy padre de familia tengo 4 hijas mujeres. Soy diseñador gráfico”



“Tengo 39 años. Vivo solo en Córdoba. Empecé estudiando ingeniería en sistemas luego de 3 años la dejé. Después estudié ciencias económicas y la dejé también. Y después diseño en multi-medias y la terminé”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Tengo 22 años. Vivo en Nueva Córdoba, nací en la Pampa y me vine a estudiar a Córdoba. Vivo sola. Estudio RR.HH., soy técnica y ahora estoy terminando la licenciatura que me falta la tesis”

“Tengo 26 años, vivo solo y me mude hace 5 meses, antes vivía con mi familia. Estoy trabajando en una empresa embotelladora”

“Tengo 23 años. Vivo con mi familia, tengo un hermano varón y dos mujeres y también están mis papás. Estoy estudiando Marketing, en la Siglo 21, estoy en la última parte de la carrera”

“Tengo 28 años. Vivo con mi familia. Estoy recibida de Licenciada en Administración”

“Tengo 21 años. Vivo con mi viejo y mi vieja y uno de mis dos hermanos de 25 años y mi hermano más grande no vive más con nosotros. Estoy estudiando Marketing en la Siglo 21”

“Tengo 24 años. Vivo con mi mamá, papá y dos hermanos. Estoy estudiando Comunicación Social, en el último año de mi carrera y me queda la tesis”

“Tengo 25 años. Vivo con mi hermana en Córdoba. Estoy estudiando para la Lic. en Administración, estoy cursando el proceso de tesis”

“Tengo 23 años. Vivo con mi familia. Estoy estudiando Relaciones Públicas. Estoy terminando mi tesis”

-Descripción del primer trabajo

Manifestaciones “Generación X”:

"Comencé a trabajar muy temprano por las características de mi familia, familia pobre, éramos 4 hermanos. Si uno quería venirse a estudiar a Córdoba, que de donde soy yo, Río tercero, la única forma era trabajar. Nosotros teníamos mucha vida social, con gastos y mi familia no lo podía sostener, por eso tanto yo como mi hermano decidimos comenzar a trabajar desde jóvenes. Mi primer trabajo fue en una veterinaria muy grande de Río Tercero, era un trabajo cómodo, era una empresa familiar y me gustaba porque yo veía que



día a día desde hacer algo simple cuando entre, fui mejorando, fui agarrando cada vez más actividades, más responsabilidades, hasta que prácticamente comencé a agarrar cosas difíciles e importantes dentro de lo que era ese trabajo, como ayudante en cirugías, hacerme cargo de todo lo que era la contabilidad de la empresa, con un ingreso mucho mayor"

“Mi primer trabajo fue cuando estaba estudiando. Yo estudié hotelería, empecé con una pasantía al principio no rentada, después me la renovaron, y después empezó a ser rentada por una suma insignificante, pero en ese momento para mí era la oportunidad de insertarme en el mundo que a mí me interesaba”

“Mi primer trabajo serio fue en donde estoy ahora, en una embotelladora, ya tengo 27 años en la empresa. Yo entré acá con 22 años. Antes de esto, mis viejos siempre tuvieron un negocio y yo les daba una mano hasta que entre en esta empresa. Después que termine el secundario ingresé a ciencias económicas en la Nacional, hice dos años, la llevaba bastante bien, había pedido una prórroga en el servicio militar, cuando lo hice ese año no fui a la facultad, y fue letal porque me enfrió y cuando quise volver a retomar se dio esta posibilidad en la empresa y ahí ya le tomé más gustito al trabajo y a la plata que al estudio”

“Mi primer trabajo fue de cadete en una agencia de publicidad. Al frente quedaba una agencia de viajes que hasta el día de hoy sigue y me empecé a conocer con los chicos, empecé a trabajar con ellos y ahí me inicié en el turismo. Ahí hice mi primer viaje como coordinador hace 32 años”

“Mi primer trabajo fue a los 18 años en un call center en una pasantía, me gustaba el ambiente de trabajo pero hoy si lo veo no me gustaría, en su momento si me gustaba”

“Mi primer trabajo era tipo acompañante terapéutica, iba a darle los remedios a una mujer psicótica. Después entre a consultores de empresa primero como pre-selector y ahí fui pasando por diferentes puestos, estuve 8 años y después me vine a la empresa en donde estoy ahora hace más de 10 años que trabajo acá”



“Mi primer trabajo en 2003 aproximadamente empecé laburando en un ciber y estuve 3 años. Al principio me gustaba, después quise otro tipo de trabajo, ya había llegado a un techo. Me gusta todo lo que es la informática”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Mi primer trabajo fue a los 19 años. Trabajaba en una oficina haciendo telemarketing para una empresa de viajes y haciendo ventas por teléfono. Me gustaba porque siempre me gustó socializar con la gente y ventas también me gusta”

“Mi primer trabajo fue en el verano de 2010-2011, en una heladería. Al principio me gustaba, pero sabía que no era lo mío, porque ya había hecho un año de ingeniería y me encantaba, pero era solo para hacerme unos pesos. Se volvió muy cansador porque se llenaba de gente y al darme cuenta que no era lo mío renuncié pero la verdad fue una experiencia muy divertida, me hice muchos amigos y mucha joda”

“Mi primer trabajo fue cuando era chica con mi papá. No me gustaba porque estaba en el negocio y me hacía hacer cosas "tontas". Y después fue cuando hice la práctica profesional en una marca de ropa, no tenía nada que ver a lo mío ese trabajo, yo estaba re enojada, porque tenía que estar todo el tiempo buscando clientes y no me gustaba”

“Mi primer trabajo fue en el último año de la facu hace dos años. Trabajaba en un restaurante en la parte administrativa. Por ser el primer trabajo me gustó porque me movía mucho en la calle, en los bancos, conocí mucha gente, hice contactos, pero en sí el trabajo no estaba tan bueno. El lugar no estaba bueno, mi jefa no estaba buena. Pero aprendí un montón”

“Mi primer trabajo fue cuando era mucho más chico, mi viejo me hacía ir a la empresa de él a trabajar para pagarme la profesora particular. Attendía el teléfono, sacaba fotocopias, era el "che pibe" de una empresa grande, super mega archi tradicional y era el ayudante de todo la empresa para lo que sea. No me gustaba para nada porque me hacían hacer trabajos que no me gustaban y mi papá me obligaba 100% a tener que ir. Era muy aburrido. Además



tuve la experiencia de 3 "work and travel" en Estados Unidos. Para mí fue una "sarpada experiencia" y aprendí bien cómo funciona un hotel que era increíble”

“Mi primer trabajo fue un emprendimiento personal en una fotocopiadora que teníamos con mi prima. Teníamos un horario que cumplir. Era una opción que tuvimos en el momento, no estudié yo para eso. La pasaba bien, charlaba con la gente, me gustaba mucho estar en constante contacto con las personas”

“Mi primer trabajo fue en el 2014 en una consultora de RRHH que se dedica a selección de personal. Esa fue mi primera experiencia que duró 4 meses. Me re gustó porque fue aprender todo de cero, conocí todo lo que era moverse en un contexto de trabajo”

-Descripción de la naturaleza de su trabajo

Manifestaciones “Generación X”:

"Desde hace 7 años trabajo en una autopartista multinacional, como ingeniero responsable en el área seguridad-medio ambiente y seguridad patrimonial, limpieza de planta y mantenimiento edilicio. Para lo que es mi carrera como ingeniero en seguridad, uno está acostumbrado a trabajar para todo lo que es netamente la producción, al incrementarse algunas responsabilidades como la seguridad patrimonial, limpieza de planta y medio ambiente, es como que el abanico es demasiado grande y te sentís cómodo en algunas áreas y en otras no tanto, pero llegas a un punto en que llegas a cumplir con todas las áreas"

“Actualmente estoy trabajando en una empresa de turismo. Estoy muy satisfecha con mi trabajo. Es como que me gusta trabajar, sin bien tengo 4 hijos y re chiquitos que requieren mucho tiempo de mí, nunca quise dejar de trabajar. Me encanta trabajar”

“Me siento muy bien ejerciendo este trabajo, no es que yo lo elegí sino que fue una opción cuando quise salir al mercado laboral y decidí trabajar le tomé el gusto a un trabajo normal, y a medida que fue pasando el tiempo, me fui dando cuenta de la dimensión de esta empresa. Y si bien entré como repositor de supermercado, le fui viendo cuál era el futuro de esta compañía y al año que ya estaba me encantó, me gustó y me fanaticé por la empresa y



sabía que era una marca líder y se me fueron abriendo muchas puertas internas en la compañía como para ir ascendiendo y de a poco ir ocupando varios cargos. Siempre estuve en comercial, y hoy por hoy tengo que decir que estoy muy contento porque es lo que yo quería hacer”

“Actualmente estoy trabajando en una operadora mayorista de turismo. Si estoy muy satisfecho”

“Estoy trabajando en una empresa de turismo hace 7 años. Estoy muy satisfecha con mi trabajo”

“Hace muchos años que estoy trabajando en una empresa de aguas gaseosas. Me encanta mi trabajo”

“Actualmente trabajo en una empresa que hace productos de consumo masivo derivados del alcohol: vinagre, aceto, fernet, vodka”

“Actualmente estoy trabajando en una empresa de informática”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Actualmente trabajo para un operador mayorista de viajes. Estoy satisfecha, porque tuve mucha suerte de haber conseguido el trabajo por no estar recibida, me gusta y aprendo un montón. Tengo muchas responsabilidades para el poco conocimiento que tengo en cuanto a experiencia. Estoy contenta con eso”

“Actualmente trabajo en el área Industrial de la empresa, como analista de todos los sistemas, que buscan generar un cambio cultural en la empresa, estoy mucho en contacto con la gente, tenes que ser flexible para ir acomodándote e ir convenciendo a la gente de que esto es algo positivo para todos”

“Si ahora estoy trabajando en una empresa aceitera. Estoy muy contenta con mi trabajo, está muy bueno. Si bien no hago todo el tiempo cosas de Marketing, hay cosas tediosas, pero está bueno porque el ámbito de trabajo es bueno, tengo buenos compañeros, aprendo un montón día a día y eso está bueno para ganar experiencia. Me siento bien ejerciendo este trabajo”



“Si estoy trabajando desde Julio del 2014 en una empresa de productos de consumo masivo. Está muy bueno, estoy aprendiendo mucho, me gusta el clima laboral y lo que estoy haciendo. Creo que el clima es fundamental porque estás ahí casi todo el día entonces es fundamental las relaciones con las personas que estás ahí”

“Estoy trabajando en una agencia de Marketing digital. Empecé con la práctica profesional, hice 3 meses y medio y ahí me ofrecieron si quería seguir como empleado fijo. Y ahí dije que sí o sí. Me encanta el trabajo, muy pocas son las cosas que modificaría en cuanto a las cosas que me exigen y eso pero estoy sumamente contento”

“Actualmente estoy trabajando en una empresa desarrollista. Actualmente estoy un poco cansada, pero no implica que no esté satisfecha con mi profesión y lo que hago. De hecho hay muchas metas a mediano y corto plazo que se ponen y cuando las cumplo me dan satisfacción, porque veo reflejado en el trabajo práctico cuestiones que yo aprendí en la facu o que son aspiraciones que yo tenía a nivel profesional”

“Trabajo en una empresa de mantenimiento de plantas industriales. Es la primera experiencia y es bastante desconocido todo. La tarea para la que me contrataron es bastante rutinaria, pero por suerte yo pido y me delegan cosas para hacer. Más allá de mi tarea siempre pido que me den más porque están bastante saturados y es mejor que seamos dos a la par”

“Actualmente estoy trabajando en una empresa autopartista multinacional, en el área de RRHH Estoy re contenta porque es un trabajo de lo que yo estudié y es aplicar todo lo que yo aprendí a lo largo de la carrera. Me gusta porque hay tareas y responsabilidades que son más”



- **Valores en torno al trabajo**

-Definición de sus propios valores como persona y como trabajador

Manifestaciones “Generación X”:

"Como persona y personalidad soy totalmente responsable en lo que emprendo y cómo lo emprendo y hasta dónde llego. Soy un tipo que dentro de mis características, buenas o malas, soy muy de correr atrás de los objetivos, no soy una persona que se queda tranquila si yo veo que los objetivos no los estoy alcanzando regulo la intensidad y la energía que le pongo a esa tarea, pero siempre voy atrás de mis objetivos, porte de mis creencias, mi edad, mi forma de haber sido educado. Como trabajador soy responsable totalmente”

“Una cualidad mía te puedo decir la honestidad. Y un defecto es al ser demasiado perfeccionista me cuesta llegar al objetivo, darle un final a lo que empiezo, por ahí me voy por las ramas, laboralmente hablando, me explayo demasiado y me cuesta cerrar”

“Yo me considero una persona impulsiva, digo las cosas como son, me gustan las cosas transparentes, a veces peco por un exceso de siempre querer tener la razón. Soy de querer imponer las cosas si no hay acuerdo, soy propenso al dialogo pero cuando veo que el tema se está saliendo de lo que uno realmente quiere llegar a una conclusión final trato de imponer el criterio como para poner un orden. Eso lo fui puliendo. Como yo siempre fui de tener un puesto de mando, también con jefes encima, yo siempre fui perfilando esa posibilidad de siempre estar manejando la situación. No necesariamente sos un líder en todos los sentidos de tu vida, en tu vida personal no porque sos diferente. En lo laboral si te vas formando. Yo de hecho nunca me considere un líder. Yo no me sentía líder cuando estaba fuera de la empresa. Y cuando empecé a trabajar me fui dando cuenta de a poco, porque tampoco me prepararon para ser líder. La empresa en ese entonces no preparaba a la gente como la prepara hoy a través de capacitaciones. Vos te ibas haciendo en función de las experiencias que ibas teniendo en los distintos lugares donde ibas estando. Vos ibas aprendiendo de lo que mirabas y lo que interactuabas con los demás, con tus pares, con tus superiores o con tu gente conducida. Fuera de la vida laboral, soy un calentón, me enoja, yo



no soy el mismo que era a los 25 que a los 50 después de haber vivido muchas experiencias, te vas aplacando”

“Como persona creo haber sido leal siempre a la gente que he acompañado desde que tengo independencia, cuando me fui de mi casa, siempre he tratado de hacer lo correcto. He tratado de ser un buen padre y creo que lo soy, un buen esposo y creo que lo soy. Y al hablar de mis valores puestos al trabajo lo que siempre he tenido en cuenta es la lealtad, tener buena predisposición, estar siempre listo, y sobre todo ser leal”

“Como persona soy honesta, muy responsable, me gusta enseñar pero no a cualquier persona, sólo a las personas que yo veo que les interesa sino me canso rápido. Soy muy muy detallista y organizada. Y como trabajadora me caracterizo de la misma manera, responsable y honesta”

“Soy alguien bastante paciente, analítico, simple, yo trabajo en diseño gráfico entonces es importante que todo lo que haga sea entendible, sin nada rebuscado y siempre pensando en quien lo va a recibir. Yo valoro el respeto”

“Soy una persona tranquila. En el trabajo soy muy responsable. Si hay buen clima y compañerismo las cosas salen muchísimo mejor. Podes ser muy bueno trabajando, muy inteligente pero si no hay un buen clima laboral no vas para ningún lado y sobre todo respeto, me parece que es mucho más fácil el trabajo”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Yo me considero una persona activa, alegre, le pongo muchas ganas al trabajo pero cuando me siento bien en el trabajo, cuando algo no me gusta, no le pongo muchas ganas. Para mí lo más importante es la pasión que vos tengas por lo que haces. Si vos no estas apasionado por algo, te cuesta más arrancar, en cambio cuando vos estas totalmente a gusto con lo que estás haciendo, contento y conforme es distinto”



“Soy sociable, me gusta ser alegre, trato de llevarme bien con todos y si hay alguien con quien no tengo relación, no me hago “mala sangre”, entonces de esa forma siento que soy una persona que disfruta todo el día, y todo estos valores los llevo al trabajo. Me gusta trabajar comprometido, disfrutando lo que hago, cuando algo va en contra de lo que pienso, me cuesta llevarlo a cabo, y no lo hago al 100%, sino que lo hago por cumplir, pero bueno en lo laboral, comprometido y trato de disfrutar con alegría las tareas que me tocan”

“Soy una persona que si bien me gusta estar con gente todo el tiempo, hablar, reírme, divertirme también me gusta tener mis momentos. Como trabajadora soy de poner mucha voluntad, todo el tiempo le pongo muchas ganas, huevos, todo. Estoy contenta con mi trabajo”

“Como persona por ahí puedo parecer tímida pero soy una persona dada para hablar con todas las personas. Como trabajadora me considero colaboradora, cuando alguien me pide algo no tengo ningún problema en ayudar, considero que es bueno porque eso te lleva a aprender lo que hacen los otros. Si yo quiero preguntarle algo a alguien y me responde de mala onda es como te reprimís, entonces si me pasa a mi prefiero ser buena onda y por más que no sepa tratar de ayudar al otro”

“Yo creo que soy sociable, me gusta mucho viajar, me la pasaría viajando gran parte de los años de mi vida, no tendría ningún problema de renunciar si tuviera la plata necesaria, ganas y probablemente la compañía, no dudaría un segundo en irme algún destino que tenga muchas ganas. Como trabajador trato de ser lo más eficiente posible, lo más rápido posible y lo mejor que pueda tratando de siempre ver el paso anterior y el paso siguiente si tengo que hacer una planilla para que el que se la deje le sirva y de donde la agarré poder coordinar bien para hacer un mejor trabajo, ser lo más eficiente posible con los otros trabajadores. Para mí el trabajo en equipo es clave, si no estás bien coordinado es trabajar el doble siempre, si no hay buena conexión es peor para el trabajo global”

“Como persona soy responsable, una persona en la que puedes confiar, serena, si bien soy ansiosa y quiero hacer muchas cosas al mismo tiempo, soy muy proactiva, pero también



para resolver problemas como que me sereno e intento verlo desde afuera para ver cómo analizar los problemas. Como trabajadora soy aplicada y perseverante”

“Soy una persona sociable y eso lo llevo a todos los ámbitos. Soy responsable, comprometida, me gusta hacer las cosas bien, tengo poca tolerancia a la frustración por querer siempre apuntar a lo mejor cuando algo no sale como uno se lo espera es como la sensación de fracaso”

-Valores de la persona puestos al servicio de trabajo

Manifestaciones “Generación X”:

"Tengo mucho para aportarle a la empresa: soy una persona de tener en claro lo que hay que hacer y de hacerlo, no esperar ni delegar, creo que en ese sentido es mucho porque la realidad y los resultados lo demuestran. Soy de contagiar, encarar un trabajo y armar un grupo, para mí no es sólo fijar una responsabilidad y fijar lo que hay que hacer, sino empujarlo para que lo hagan y por eso soy de llevar el grupo y contagiarlo"

“Siento que tengo mucha experiencia, los años no vienen solos. Hace bastante tiempo que trabajo en lo que estoy trabajando ahora. Soy hotelera y cuando empecé a trabajar en turismo, empecé a trabajar en la parte administrativa y yo mucha idea no tenía, y cuando me hicieron la entrevista para empezar a trabajar me dijo: yo estoy necesitando una persona de confianza y yo le dije: yo soy de confianza 100% pero de administración no tengo idea. Y aprendí sola, a los "ponchazos". Y hoy me sigo dedicando a lo mismo y todos los años fui aprendiendo. La empresa siempre está abierta a cursos de capacitación, externas e internas, el clima laboral que para mí es super importante, creo que la empresa te deja trabajar con libertad, si bien se dan los lineamientos, confían en la gente para que desarrolle sus capacidades”

“Yo a la empresa tengo muchísimas cosas para aportarle. Primero lo que es la actitud. Es fundamental en cualquier empleo que estés. Si no tenes actitud y sos egresado de Harvard no hay forma de que lo puedas llevar a cabo. La idoneidad te la va dando la experiencia diaria pero ya venís con una base formada. Yo creo que también tiene mucho que ver las



habilidades que vos tenes dentro de un puesto de trabajo y que el trabajo en si te guste, y que vos veas las posibilidades de llevar adelante lo que a vos te guste hacer y que en esa actitud vos seas coherente entre lo que te pide una empresa, lo que el puesto te demanda y lo que vos realmente le puedas dar. Yo al principio le puse actitud, ganas, fuerza, garra, conocimiento lo fui adquiriendo dentro de la empresa. Después me fui nutriendo para empezar a ver algo más de lo que decía el reglamento. Siempre es importante ver que podes hacer vos aparte de lo que te dicen que tenes que hacer y eso te va a hacer ser diferente en un futuro. Si tu jefe te ve que vos estás haciendo un plus al trabajo eso te va dando posibilidades. Yo creo que la actitud definió muchas cosas en mí dentro de la compañía. Luego de muchos años haber pasado por muchos puestos tengo habilidades, también me capacite para ser mejor interna y externamente, para poder darle a la compañía cosas más específicas relacionada con la gestión diaria, y la empresa también me dio la posibilidad de irme capacitando”

“Lo que tengo para aportarle a la empresa es principalmente la experiencia de muchos años. Uno pone eso a disposición. Sobre todo al trabajar en una agencia mayorista donde los clientes son las agencias minoristas y no el público, yo tengo un vasto conocimiento después de tantos años de los clientes. En el rubro soy conocido. He intervenido en la asociación cordobesa agencia de viaje, que es la que nos aglutina a todos. La empresa me brinda oportunidades, está en uno tomarlas o dejarlas, y hay que saberlas esperar porque el crecimiento de una empresa van en relación con el crecimiento de la gente”

“Para aportarle a la empresa son años de experiencia, el compromiso con el trabajo, la responsabilidad y conocimiento. Y la empresa tiene para aportarme más conocimiento, crecimiento, la empresa es como una "empresa escuela" porque es una empresa que está creciendo y crece continuamente, entonces el aporte es recíproco. Aparte que te vas adaptando a lo nuevo, aprendes de lo nuevo y enseñas a los nuevos”

“Tengo para aportarle a la empresa mucho crecimiento, soy una persona que tiene ideas y que necesito hacer cosas nuevas, no me puedo quedar haciendo siempre lo mismo, yo



necesito aportar, no sirvo para estar estancada, a mí no me importa cuántos años este en una posición, seguro que yo le voy a agregar algo. Creo que la empresa respeta los valores de la gente, que tiene valores propios, el hecho de pagarle a todos sus empleados en blanco eso hace al valor de la empresa, cumple con las reglas que le toca, se paga el último día del mes y vos sabes que tenes depositado tu sueldo el último día del mes, en general respeta los horarios de trabajo, ayuda al crecimiento de las personas, que capacita, forma, que impulsa”

“Yo para la edad que tengo ya llevo de trabajo como diseñador casi 20 años, mucha experiencia. Empecé en 1996. Eso es algo que tengo para aportar. Más allá de que siempre uno aprende de las experiencias. También mi visión de los problemas, tengo una forma particular de solucionar ciertos problemas en la empresa, eso es algo que yo apporto. Lo que me aporta la empresa es el grupo humano, siempre te enriquecen las personas con la que uno trabaja, eso es algo de lo que uno aprende de sus pares, de los proveedores que tiene la empresa, de los directivos. Yo de todos aprendo y saco algo. Veo personas que uno puede tomar como referentes y veo cómo actúan, cómo manejan la situación. La forma en que los directivos te tratan habla también de la calidad de la empresa, de sus valores y la calidad humana”

“Yo soy una persona que hasta el día de hoy trabajo con las mismas ganas de cuando empecé. Con este trabajo maduras y te haces muy responsable de golpe, estas constantemente con esa tensión en el trabajo. La responsabilidad es lo más importante en el trabajo”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Soy una persona flexible que me adapto a los cambios, creo que eso es una condición fundamental, hoy pienso que estoy aportando algo a la empresa, tal vez siento que estoy aprendiendo más de lo que apporto, pero siempre trato de cumplir con las expectativas que mi jefe me transmite. Creo que más allá de las estructuras y los procedimientos formales de organización, a veces logro hacer las cosas más rápido”



“Me gusta que la empresa tenga una organización formal, creo que hace falta, me gusta que citen las reglas, pero a veces me gusta más poder romperlas, por el simple hecho de creer que es más efectivo”

“Hoy en día el hecho de poder estar en contacto con diferentes áreas, dentro de mi puesto, como recursos humanos, producción, calidad, seguridad, mantenimiento. etc. Es un área que me gusta mucho y me permite formar en el procedimiento general para el día de mañana si decido formarme en algo tener ese conocimiento, por ahí me falta un poco la parte comercial administrativa que en la empresa lo hay; es un punto que todavía tengo que trabajar”

“Yo en el trabajo tengo mucho compañerismo, porque todos ahí lo tienen y eso está bueno. Como desventaja que tengo es que "quiero hacer todo rápido". Soy acelerada”

“Yo tengo para aportarle a la empresa ganas de aprender, voluntad. Y la empresa tiene una cantidad impresionante que hay para aprender y eso me ayuda un montón”

“Yo trato de agregar cosas en el trabajo, trato siempre de "estar un paso más adelante". Yo creo que mucho depende de uno mismo, si vos te estancas o te limitas a cumplir simplemente lo que te piden no creo que puedas crecer mucho, depende de uno mismo como encarar las tareas, pero creo que si la empresa te da oportunidades de seguir creciendo pero creo que depende de la persona”

“Soy el más joven en la empresa así que me siento que tengo la mayor fuerza, las mayores ganas, energía. Los otros capaz que ya se pasaron por 5 empresas son un poco más grandes, no están como tan "energéticos" y con toda la mayor fuerza para aplicarla al palo y trato de ponerle la mayor buena onda al trabajo porque si no se hace muy denso. Inclusive la relación con mis compañeros está siendo muy buena, un buen equipo me parece que tenemos. La empresa tiene para aportarme 100% los conocimientos, yo tengo una duda de lo que sea y siempre están dispuestos a explicarme lo que sea, aunque no sea un tema de lo que yo esté haciendo, pregunto y me explican me muestran videos, revistas, artículos o lo



que sea todo para enriquecerme. Me parece que es como una estrategia de la empresa para tener el personal capacitado. Vos preguntas lo que sea y te empiezan a bombardear de info”

“Yo tengo muchas ganas, el querer hacer, la proactividad y estar predispuesta a hacer creo que hoy por hoy le sirven a la empresa de mí y que yo también en parte estoy predispuesta a darles. La empresa tiene conocimiento práctico, me permite a mí articular muchos conocimientos teóricos de manera netamente prácticos y aplicados, que sea yo la que los lleve a la práctica”

“Lo que más apporto es desde las ganas de aprender y el compromiso que yo les puedo brindar. Cuando yo termino de hacer mi tarea, siempre busco hacer otras cosas. Me gusta ir ayudando en lo que puedo ayudarle a mi jefa porque está como muy sobre pasada. Hoy lo que me brinda a mí la empresa es el aprendizaje, estoy aprendiendo mucho de la parte administrativa que tampoco la sé, entonces yo el día de mañana voy a priorizar hacer otro tipo de tareas. En esta empresa no te permite tener un crecimiento elevado, pero me gusta tener un aproximamiento de lo que es el mundo de las empresas”

“Yo le puedo aportar a la empresa innovación, soy estudiante entonces tengo como la riqueza teórica, tengo teorías nuevas interiorizadas, proponer cosas nuevas, compromiso. Y que la empresa me pueda aportar a mi es experiencia y la parte práctica que se aprende en el campo, experiencia pura de cuestiones del trabajo y relaciones interpersonales”

-Razones por las que una persona debe trabajar (valoración que uno hace para ir a trabajar)

Manifestaciones “Generación X”:

“Creo que en el trabajo valoro un poco de todo. Por mi forma de ser no pongo en primer plano lo material, si bien el crecimiento es importante, hoy en día estoy un poco abocada a mi familia y otro poco al trabajo, entonces al crecimiento lo deje un poco de lado en esta etapa de mi vida. Me gustaría hacer más capacitaciones de las que hago, cursos que la empresa me da la posibilidad de hacerlo pero no tengo tiempo hoy en la etapa de mi vida. Y



yo creo que también la parte de remuneración es importante pero por ahí no lo más importante para mí”

“Todo el mundo trabaja por plata. Podes tener trabajos que te gustan más, o te gustan menos. Si estas en un lugar donde no te gusta pero la remuneración es buena te aguantas muchas cosas. El dinero es lo que te recompensa un esfuerzo que estás haciendo y es un pago. En esta sociedad donde está todo capitalizado vos ves que gran parte de los problemas se solucionan con plata y entiendo yo que no es el fin. En un principio yo lo veía y lo entendía como un fin, después fui entendiendo que cuando vos vas viviendo experiencia vos elegís cuáles son tus prioridades”

“Hoy te puedo decir que a mí me gusta el trabajo que estoy haciendo, yo hoy le doy al trabajo una dimensión muy importante dentro de las prioridades que uno tiene que siempre son: familia, trabajo, amigos o trabajo, familia, amigos. Hoy el trabajo a mí me tiene que gustar y después veo la remuneración. Para mí hoy la prioridad es trabajo y remuneración, normalmente van de la mano. Yo luche mucho por llegar a donde estoy y si bien me dieron la posibilidad de llegar yo la busque. Yo me volví a Córdoba por la posibilidad que tengo ahora. Hoy las prioridades pasan por disfrutar el trabajo, con actitud, ganas, fuerza, idoneidad, inteligencia, tratando de siempre tener la posibilidad de ver que es lo que se puede mejorar y agregarle ese plus”

“Yo valoro la profesión misma. No sé hacer otra cosa que no sea esto, soy un apasionado y enamorado de esto. Yo me crié con esto y siempre hice esto. Si no te gusta y no le pones pasión no lo hagas porque es muy complicado. Porque nosotros vendemos ilusiones acá, no es un jean que vos lo ves, no es tangible, se trata de saber venderlo y a eso hay que ponerle pasión para que el cliente llegue y esté contento”

“Yo valoro todo, creo que todo va de la mano: la remuneración, el crecimiento, las responsabilidades. Yo considero que podes tener un excelente sueldo pero si no estás bien, no alcanza. Y si estás bien y no tenes un buen sueldo no vas a estar bien a corto plazo. El ambiente de trabajo tiene mucho que ver, la confianza del empleador en vos y vos en el empleador. El sentirse cómodo para mí es fundamental: tener ganas de venir a trabajar todos los días y siempre tratar de hacer lo mejor”



“Yo valoro las posibilidades de hacer, en medio de tantos procedimientos que tiene la compañía, también brinda la posibilidad de innovar, de hacer cosas nuevas. De arriesgarse uno y decir me interesa desarrollar esta cuestión, me interesa meterme en esto, me interesa aprender aquello, la empresa da esa posibilidad, no te encasilla”

“El sueldo es algo que todo el mundo valora. Pero yo no digo "por este sueldo trabajo". Yo sigo trabajando como si tuviera un muy buen sueldo y viviera super bien. Me parece muy importante la experiencia, yo ya quiero probar otra área. El sueldo ayuda a vivir pero no es todo. Valoro el desafío de todos los días”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Si yo pienso cuales son los sueños que tengo para mi vida, hoy son tener una familia y ser feliz, entonces a mí no me interesa si me recibo o no, me queda poco, si trabajo en una empresa grande, como estoy trabajando ahora o no, si voy a estar cobrando un sueldo para vivir o juntando frutas en un bosque, en ese sentido no tengo ninguna expectativa y no pongo condiciones, por eso volviendo a la pregunta del trabajo, lo que más valoro actualmente es conocer gente, que me enseñe y transmita valores, mi formación profesional, es algo que me gusta, siento que me sirve y lo aprovecho y lo valoro mucho. Y el sueldo no lo veo como una condición, me da una "comodidad extra" y hoy en día lo estoy pudiendo aprovechar”

“La verdad que el sueldo no es algo que sea lo primero que me lleve a la hora de decidir, prefiero valorar otras cosas, como por ejemplo la flexibilidad horaria, que yo pueda elegir los días que ir y cuáles no, hace que sea mucho más llevadero y no sea tan rutinario, que sea más tranquilo y que vaya más contento a laburar. Yo priorizo la flexibilidad y el ambiente que sea como buena onda y no ir a estar ahí tenso que te vayan a retar. Creo que la flexibilidad va un poco de la mano del ambiente, no creo que te den flexibilidad y que el ambiente sea tenso”

“Hoy priorizo la experiencia, porque todavía no me recibí quiero aprender un montón para después poder emprenderme por mi propia cuenta. La remuneración económica por ahora me interesa más o menos pero después si me va a interesar cuando me tenga que mantener, ahora me mantienen mis papás”



“Para mí la experiencia hace todo, la experiencia y los contactos para mí es muy importante. Mientras vos mejores contactos tengas y la experiencia sea buena siempre vas a seguir por más y eso es lo importante para poder crecer. Después obviamente todos necesitamos la plata para vivir y todos buscamos un sueldo a fin de mes y es real. Pero todo viene de la mano: si tengo buenas experiencias, buenos contactos, si soy una buena persona trabajando y puedo crecer profesionalmente e individualmente también en mi trabajo y en mi vida, el día de mañana las recompensas monetarias vienen solas”

“Principalmente me interesa hacer lo que a uno le gusta, obviamente haces cosas que no te van a gustar pero saber que eso es pasajero o que puedes hacer otras cosas y además el clima con la gente que convivís día a día y es fundamental tener buena onda y que sean buena onda porque sino no te dan ganas de ir”

“La experiencia es lo primero que valoro, después valoro el entorno, el equipo de trabajo. Porque yo creo que la experiencia se hace con el equipo de trabajo. Mi trabajo necesariamente se tiene que trabajar en equipo. Si uno no aprende y no sabe trabajar en equipo es muy difícil hacer un trabajo efectivo. Siempre se valora el sueldo, no es que uno trabaja sin importarle la plata pero creo que no lo valoro tanto como alguien que trabaja y que espera del trabajo si o si dinero”

“Lo que más valoro es la experiencia y lo que yo pueda aprender de mi jefa que hace años que está en la empresa. Tener un buen trato con los empleados, empezar a tener un contacto con lo que son los rrhh en sí y poder solucionar problemas”

“El clima laboral me parece algo super importante, la motivación, las personas con los que uno trabaja que se lleven bien es clave. Valoro mucho la experiencia, la capacitación, la formación, la posibilidad de desarrollarte y por último el sueldo, quizás cuando sea más grande valore un poco más el tema de la recompensa económica. Hoy en día valoro más la experiencia que el sueldo”.



- **Creencias en torno al trabajo:**

- Percepción del tiempo promedio que alguien puede estar trabajando en una empresa**

- Manifestaciones “Generación X”:**

"Depende de dos cosas: del tipo de empresa en donde vos estés, si tiene un buen nivel de RRHH y te genera de alguna forma un plan de carrera, entonces si es así el tiempo es incalculable, ya que vos puedes empezar desde muy abajo y terminar siendo el plan manager de la empresa y depende de la persona que vaya a entrar, cuáles son sus aspiraciones, a dónde apunta a futuro y la claridad de esa búsqueda" "mientras haya crecimiento, motivación y vaya de acuerdo a tus objetivos personales y de alguna forma se alineen las dos cosas, tu tiempo en una empresa es incalculable"

“Al hablar del tiempo que alguien puede estar trabajando en una empresa, creo que ahí entra a jugar mucho el "factor generacional": creo que las personas más grandes, de las cual me considero, tenemos más estabilidad. No digo ni que sea mejor ni que sea peor, pero nos involucramos con lo que estamos haciendo y lo vemos más a largo plazo. Y una persona más joven está más abierta a nuevas posibilidades y a nuevos cambios. Las personas jóvenes están más abiertas a cambiar, y una persona más grande prioriza más la estabilidad”

“Si yo te hablo por mí, no hay tiempos, los tiempos los va a marcar uno. Si hay tiempos para lo que uno va desarrollando dentro de una misma empresa. Yo considero que he trabajado en empresas distintas dentro de la misma empresa. Los periodos son importantes, te llevan a cambiar gestiones, tendencias, cuando sentís que te lleno eso y no tenes mas nada para dar pegás un vuelco. Yo desde que empecé hasta ahora he pasado por un montón de lugares. Y cambie de locaciones: centro, litoral y cuyo. Fue totalmente enriquecedor, conocí nuevas culturas, personas, contactos. A vos los ciclos te lo da la comodidad que vos tenes en cada uno de los lugares, yo estaba cómodo, pero necesitaba adrenalina, el aburrimiento hace que pierdas la motivación y me vine a la gerencia en Córdoba. Las etapas son importantes y uno las define”



“Yo creo que el tiempo depende de cada uno. Hay gente que en un año considera que ya cumplió una etapa. Y yo llevo 7 años y espero tener mucho para dar y que a la vez me den. Hoy no siento que hay tiempo”

“Yo no creo que haya un tiempo ideal. Si creo que una persona cumple ciclos en un puesto de trabajo. Creo que esto de cambiar muy rápido o que la gente se aburre muy rápido de un lugar y va saltando de un lugar a otro, creo que no es favorable, las personas no terminan de aprender, se creen que ya aprendieron todo lo que podían de un puesto y no es así. Creo que uno cumple un ciclo en un lugar de trabajo cuando siente que ya no tiene más nada que aportar. Yo hace 8 años que estoy en un puesto y sinceramente creo que hay diez mil cosas para hacer, más allá del hecho que cada vez me meto en más cuestiones, ese puesto no era ni remotamente lo que era cuando yo entre ahí. Los ciclos dependen de cuán sentido de pertenencia tenga la persona y cuántas cosas puede seguir generando. Tampoco estoy de acuerdo con estos cambios de puestos demasiado rápido. Creo que una persona para afianzarse en un puesto de trabajo necesita 3 años como para decir le agarré la mano y empiezo a aportar, no estoy tan de acuerdo en esto de decir ya se cumplió un ciclo y voy saltando. Lo veo en mi sobrina está dos años en un lugar de trabajo y ya se aburre, es una cuestión generacional”

“Depende de la persona y de la empresa. Para mí no hay tiempo. Estuve participando en una entrevista y si bien rrhh le hacía preguntas para saber cómo era la persona para identificar si era la persona indicada para el puesto, lo que yo hice era hablar acerca de cómo era trabajar en la empresa, y ahí se da que uno puede elegir la persona que va a entrar y esa persona puede elegir a la empresa”

“Todo depende de los objetivos que tenga el área y la persona. Por suerte, sin agrandarme, la tengo bastante clara con respecto a mis tareas ya que llevo mucho tiempo en la misma empresa”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Yo soy partidaria de moverme. A mí no me gusta estar mucho tiempo en el mismo lugar, ni trabajando ni viviendo, lo digo por viajar. Mi papá vive en EEUU y yo tengo pensado a fin del año que viene irme por un tiempo a vivir allá. Hace un año y medio estuve viviendo



6 meses en Europa por una beca. Y como que me gusta moverme. Me gusta trabajar en un lugar porque buscas estabilidad, por la familia en un futuro. Pero hoy por hoy, que no tengo familia ni nadie para mantener, yo en la empresa en la que estoy, si bien me encanta y tengo un puesto sumamente interesante, yo no me veo más de dos años ahí”

“Yo pienso que con respecto a lo ideal para cada persona, no podría definirlo, creo que no a todos les “calza” una misma cantidad de años que les sirva. Yo creo que hay personas que pasan 20, 50, 60 años en una empresa y les calza bien, y por mi personalidad, es decir, en lo personal no va relacionado el crecimiento con la cantidad de tiempo, por ejemplo yo estuve 1 año y 2 meses en una empresa, ahora llevo menos de un año y si sale la oportunidad de trabajar en otro lado lo voy a analizar sin considerar si estuve 1, 2, 3, o 4 años. El hecho de estar pocos años y no estancarme en un puesto sin crecimiento, si el crecimiento se da en la misma empresa bien y creo que un poco más por los desafíos me gustaría que fuera en otro lado. Estar dos años haciendo lo mismo, ya me parece mucho, pero creo que dos años me parece el tiempo ideal para generar un cambio fuera de la empresa”

“Yo creo que puedo estar trabajando en una misma empresa 2 años, porque creo que ya me voy a sentir realizada por lo menos ahí y yo después quiero abrirme yo sola”

“Creo que depende del rubro y del tipo de empresa, en una empresa relativamente nueva o relacionada con temas de la tecnología implican mucho de "ya cumpliste un ciclo" en el que estas como estancado en cuanto a conocimientos y se vuelve más rutinario y a lo mismo y te traba el tema de los conocimientos. Me parece que el ciclo va entre 1 año y medio y 2 años y medio, obviamente dependiendo de la empresa, de los empleados que te rodean y también de la persona que tanto se meta y se quiera bañar en conocimientos. Pero me parece que 2 años sería el promedio de tiempo que una persona debería estar en una empresa, para que cada cambio de empresa lo enriquezca cada vez más”

“Para a mí si hay un tiempo y más si es tu primer trabajo para a mí no debe durar más de dos años. Yo siento que primeramente como que le chupas todos los conocimientos a una empresa pero después te vas y puedes hacer varias cosas: o te vas a otra empresa en la que quieras establecerte, o te vas a otra empresa y estas de nuevo dos años y después te lanzas de manera independiente”



“Todo depende de la persona y de la posibilidad de crecimiento que te de la empresa. Hay personas que se aburren muy fáciles y necesitan ir cambiando de empresa cada 2 o 3 años y hay personas que quieren empezar a forjar una carrera profesional. Yo soy más de priorizar la experiencia para que el día de mañana pueda abrir mi propia consultora”

-Percepción de la generación “Y” (de acuerdo al pensamiento de un “X”):

“Yo creo que los jóvenes no tienen los mismos valores que nosotros, creo que son diferentes, distintas formas de ver y de encarar el trabajo”

“Una de las cuestiones que veo diferente es el tema de "cambiar" de trabajo. No digo que este mal, son otros intereses, otras las motivaciones, ellos están más abiertos al cambio”

“Otra cosa que veo es que están más acostumbrados a lo "fácil", como que las cosas vienen más resueltas, por ahí ante una situación que requiere un poco más de pensar buscan apoyarse en alguien, o buscan tener respuestas en otros, y no se dan "maña" para buscarlo y hacerlo”

“Yo creo que la diferencia más notoria entre una generación y la otra, mi generación está más acostumbrada a esforzarse, a querer dar y a luchar por algo. Y la generación nueva es como que viene con eso ya incorporado, para ellos es todo más "sencillo", no digo ni que esté bien ni mal, están acostumbrados a que les vienen las cosas resueltas”

“Nosotros como que la tuvimos que elaborar más, como si uno la tuvo que remar más, ahora la cosa viene todo más simple. No culpa de la nueva generación ni mucho menos, ellos están acostumbrados a otra cosa, tiene que ver con el desarrollo de la tecnología, también los contextos históricos y políticos, todo influyó”

“La generación mía es una generación que accedió a las primeras innovaciones tecnológicas que es la computación. Pero no nacimos con la compu y el teléfono celular, entonces fue un desafío importante incorporar la tecnología al trabajo de uno. Hoy el 90% de los chicos están volados”

“Yo pienso que hoy los chicos priorizan su vida personal, amigos, familia, divertirse, pasarla bien y el trabajo siempre digo que es un medio no fin, a los chicos le ayuda a



juntarse un viernes por la noche y salir de joda, o te permite hacer un viaje por Europa, hay chicos que trabajan 6 meses y les dicen vas a tener que renunciar y renuncian, y después vuelven y saben que van a conseguir algo”

“Porque hoy viene distinta esa generación, no digo que se más o menos responsable, digo que tienen otra expectativa de vida, la responsabilidad la asume cada uno en función de la necesidad que tenga”

“Hay chicos que quieren asumir esas responsabilidades, otros dentro de la misma generación, 6 meses 1 año y se van y van mutando de empresa. Yo no digo que sea mejor o peor, digo que son distintos”

“Yo creo que las generaciones no son iguales ni malas, son distintas”

“Los jóvenes profesionales de hoy tienen algo que a mí me llena de admiración creo que han logrado un cambio muy importante a partir de que la sociedad fue buscando ese cambio, y la generación actual primero por la edad que tienen, tienen muchísimo más conocimiento que los que teníamos la generación X a su misma edad, ya vienen con mucho más saber y conocimiento. Segundo, tienen una personalidad muy fuerte, saben lo que quieren, y no negocian con la calidad de vida. Para ellos es muy importante saber por qué les haces hacer lo que les haces hacer. No es como la generación vieja, donde nosotros estábamos acostumbrados a ir detrás de algo y punto y sin saber el por qué. Hoy los chicos preguntan el por qué y si no lo entienden de raíz no se motivan, y no motivarlo es que no trabaje al 100% en lo que vos quieres que trabaje. Siempre se tienen que sentir motivados. Siento que el manejo de la tecnología es total y es influyente en todo lo que hacen. Ellos "no le tiene miedo" a los desafíos, los buscan y "lanzada" en el sentido que no tiene pared”

“Yo creo que una de las características de la generación Y es el cambio continuo, "el no casarse con ningún laburo", buscan aprender, valorar, quiere ser tenido en cuenta, y que lo dejen opinar y participar, y poder llevar a cabo proyectos propios”

“Yo soy de otra generación, no es crítica, pero ellos tienen otros objetivos. Son otros tiempos también. Yo he visto pasantes que buscan profesionalizarse y capacitarse con pilas y muchos pibes que vienen a hacer una pasantía acá y quieren cumplir las 4 horas y nada



más. Hay de todo. Antes para capacitarse yo tenía que viajar 15 veces al año, saber los destinos, conocer las excursiones. Ahora es distinto, está la facultad de turismo, en mi época no. Antes era trabajando duro y haciéndose al andar. Después uno tuvo que ir adaptándose a la tecnología. La nueva generación no tiene que capacitarse de la forma que nosotros nos capacitamos. Yo los veo, los escucho y los observo y se nota la diferencia de la generación y por ahí "pecan" de "yo me las conozco a todas, yo me las sé a todas". Y obvian preguntar e interiorizarse más”

“Considero que la generación de jóvenes no tiene los mismos valores ni siquiera desde cuando yo empecé. No creo que esté bien ni mal, creo que nosotros los más grandes, si hay que quedarse media hora más haciendo el trabajo está bien que nos quedemos y no hay ningún problema y un chico de los jóvenes se cumple su horario termine o no termine se van. No sé si está bien o si está mal, es la diferencia que veo y en responsabilidad también: "llego a hacer esto y mañana termino", no importa si perjudico al del lado, porque trabajamos en circuito, pero "yo hasta acá llegué y mañana sigo con el resto". Eso lo noto mucho. Pero sé que a la gente joven no permite que le pidan quedarse más tiempo. Nos cuesta adaptarse por ahí a los más viejos a eso”

“Creo que los jóvenes se aburren muy rápido y que no es un aburrimiento genuino, dicen "tal cosa no me gusta" y no es que no les gusta, es un desafío y en vez de sortearlo y llevarlo adelante le esquivan y ya está pasan a otra cosa. Eso no me convence, hay un libro que se llama "tráguese ese sapo" y la verdad es que a veces uno tiene que tragarse un montón de sapos en su trabajo. Pero si lo ves desde el lado positivo son cosas que también enseñan, creo que uno tiene que buscarle la vuelta y uno tiene que saber que hay situaciones por las que tiene que pasar, que hay que atravesar y en todo caso pasarlas y ser inteligente para correrlas, pero no sin haberlas pasado. Hay cosas con las que yo comparto, cuando yo entre a la empresa te miraban mal si te ibas a horario, lo cierto fue que eso tuvo que cambiar por una cuestión generacional, y yo a eso lo comparto, es algo que me gusta de la generación nueva”

“Hay gente que es mucho más "liviana" a la hora de tomarse algo en serio. No como una crítica pero yo veo que también ellos tienen otros objetivos, si hay gente que entra a trabajar a la empresa donde yo estoy y sabe que va a estar un tiempo y no piensa que va a



estar muchos años no proyecta a largo plazo. Veo que en su forma de comportarse y recibir un consejo "le da lo mismo" porque saben que van a estar poco tiempo y les da todo lo mismo. Y eso lo he notado mucho en gente que ha pasado por la empresa”

-Percepción de la generación “X” (de acuerdo al pensamiento de un “Y”):

“Yo creo que la generación X no tienen los mismos valores que yo en el trabajo, el nivel de compromiso con el trabajo es diferente. Siento que la generación más grande no sé si disfruta el trabajo, yo creo que trabaja mucho por el sueldo, más que por el trabajo mismo, no digo que antes no trabajaban por vocación pero yo pienso que al haber pasado tanto tiempo trabajando en lo mismo, la vocación se desgasta si uno no le incentiva, no la motiva, no innova en nuevos aspectos, en nuevos desafíos. Es como que para mí la generación X se avocan a que sea algo mucho más productivo, más eficiente, que sean más responsables, entregar a tiempo, más estrictos. Ellos ven como una pérdida de tiempo el esparcimiento, del recreamiento en la hora de trabajo. Yo por ahí veo que muchos jefes te preguntan por tu vida personal netamente por cumplir, no siento que se interioricen, y si lo hacen entienden más tu contexto y entienden más tu trabajo, y hasta incluso conociendo mejor tu situación y pueden saber en qué lado potenciarte para que tu trabajo sea mejor. Con las generaciones más jóvenes se trabaja y se cumple igual, pero en el medio se dispersa, juega, se toman unos mates, comen un criollito, leen y siguen, es como que hay muchas más pausas que no siento que haya en las generaciones más grandes. Las generaciones más grandes se sientan y hasta que no terminan no se mueven de la silla. Y yo siento que mi generación no es así y tardamos lo mismo y generamos nuevas ideas. Siento que el nivel de responsabilidad es el mismo, pero los más grandes se sienten más presionados. Incluso los más chicos cargan un nivel de presión más grande porque sabe que se espera mucho de ellos, pero como gente joven es inquieta y necesita levantarse y recrearse”

“Yo creo que los “X” por ahí están en el medio de dos formas de pensar muy distintas, y se inclinan más para las generaciones viejas, que eran aferrarse a un trabajo y conservarlo para toda la vida. Pienso que la generación “X” no está en ese punto pero por “miedo” a irse a la generación “Y” que es esto de ir cambiando, terminan resignándose a cuestiones como estar contentos en el trabajo, cambiando el trabajo, cuestiones de crecimiento, aceptan por ahí



estancarse por una cuestión de estabilidad económica. Esto para mi está relacionado a la edad, yo espero que cuando llegue a esa edad no generar ese cambio de pensamiento, pero el hecho de tener una familia y el hecho de decir bueno me arriesgo a apostar a un cambio, y renunciar porque no estoy cómodo, implicaría resignar el peso económico, lo que impediría cumplir con cuestiones como mantener familia, el alquiler o llevar a sus hijos al colegio, por eso siguen limitados permanecer en la generación X. Y en el fondo, yo creo que ellos no piensan que estemos mal nosotros. Y espero no transformarme en un “X” a los 35”

“Yo lo que veo a los que están en los últimos años de la Generación X son mucho más lentos, si bien algunos se adaptan a lo que va surgiendo tecnológicamente, saben hacer solo eso y si le cambias lo que hacen no tienen idea de cómo hacerlo. Hay gente que se adapta muy bien que creo que es la gente que se adapta en la empresa pero a un ritmo mucho más despacio que alguien más joven. Los jóvenes son más rápidos, ya nacen con tecnología en la mano”

“Absolutamente la generación X e Y no tienen los mismos valores. Yo considero que mi papá es el prototipo de la generación X, en la cual quiere desarrollar todo de una forma metódica, que esto se hace de cierta forma, no puedes probar otras formas de avanzar y llegar al mismo objetivo sino que "ya probamos que esta es la forma más eficiente para hacerlo" entonces mecánicamente lo tienes que hacer así llegar a este objetivo de esta forma y no tienes otra alternativa, si no te gusta te echamos o renunciá no sé, no tienes otra posibilidad sino que hacer esto. Lo cual son valores 100% diferentes a lo que comenté que yo tengo. Me parece que ese tipo de modalidad de trabajo, igual que el tema de la flexibilidad horaria son cosas que alguien de generación X no va a tolerar ni a palo: "hay que entrar a determinada hora". La vestimenta, me gusta que te den total libertad siempre y cuando estés decente y presentable. Cosa totalmente que ve una persona de la generación X quienes dicen que es una falta de respeto o no corresponde a cierta formalidad que debe poseer una empresa. Yo creo que puedo estar vestido con zapatillas, un pantalón normal y una remera y llevar a cabo mi trabajo lo suficientemente bien como alguien que está vestido de traje y zapatos”



“Yo creo que los valores pasan más que nada por las personas. Lo que sí me parece que varía entre una generación y la otra la forma de ver al trabajo. Una persona de 50 años se comprometía con la empresa, se ponía la camiseta, lo trataran bien o lo trataran más se quedaba igual, antes estaba mejor visto entrar a una empresa y quedarse hasta que te jubiles. Hoy nuestra generación prioriza otras cosas como tener una mayor flexibilidad horaria y no vivir para la empresa, hoy el sueldo no es una prioridad que te vaya a determinar un trabajo, se valoran mucho otras cosas como el hecho de manejar tus tiempos, si un día no puedes ir todo bien y después recuperas las horas, o poder trabajar desde tu casa por objetivos, se valoran las relaciones entre las personas, que se busque haya confianza, un buen clima, se valoran las relaciones amigables dentro del trabajo, compartir más cosas, creo que hoy se busca eso”

-Percepción de la función de la tecnología para el desarrollo del trabajo

Manifestaciones “Generación X”:

"La función de la tecnología es depende de la actividad y el tipo de industria. En donde estoy ahora es todo hombre - máquina, el 90% es todo tecnología, porque pasamos de un riesgo semi-controlado pero no totalmente controlado a un riesgo que queda eliminado desde el momento que vos le pones o un dispositivo que controla que la persona no esté expuesta al accidente, o un robot que hace el trabajo más peligroso sin que la persona ya directamente intervenga en la tarea"

“Dependemos de un sistema y estamos todo el tiempo trabajando con la tecnología. A veces me pregunto cómo se hacía antes. Si bien soy de las más viejas, cómo se hacía antes cuando no existía la computadora. Cuando yo recién empecé a trabajar en turismo íbamos a las líneas aéreas y emitían los boletos "a mano". Y cuando hoy pienso es imposible. El trabajo que hoy hacemos sin Internet no sería viable, no me lo imagino”

“La tecnología hoy es muy importante. Siempre lo fue, solo que antes estaba menos al alcance. Hoy con los teléfonos celulares y las compus personales es una tecnología clave para alguien que esté en un puesto de mando importante. Porque hoy la información va tan rápido que no puedes esperar que llegues al otro día a tu oficina para ver lo que está



pasando. Hay que estar interconectado siempre. La tecnología fue la que vino a completar y a ordenar la parte de Comercial”

“No podría trabajar sin tecnología. No podría hacer nada. Y ahora me pongo a pensar ¿cómo hacíamos antes? Y no puedo creerlo. Antes lo hacíamos pero de otra forma. Antes había que llamar e ir a la compañía, emitir el boleto a mano, hoy impensado todo eso. Hoy no podríamos trabajar si no tenemos las herramientas que hoy tenemos”

“La tecnología es fundamental, ahora tenemos la página web y es mucho más ágil todo. Se procesa todo junto y siento que agiliza muchísimo”

“La tecnología es importante y cada vez más y yo por ahí no le presto tanta atención. Pero es necesaria. Se agilizó muchísimo con la tecnología”

“Si sabes usar la tecnología es importantísima en el trabajo. Se agilizan los tiempos, todo. Me parece que el margen de error es más chico que antes. La computadora es esencial”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Para a mí es sumamente importante la tecnología, y tenemos una política de responsabilidad social empresarial, de no a la tala de árboles, cuidar el espacio verde, reutilizar, y usamos todo por computadora, todos compartimos en el mismo remoto un servidor. Para a mí la tecnología hoy por hoy es TODO. Yo cosa que necesito, cosa que la busco por la compu, desde mis carpetas personales todo y para compartir, nadie nace sabiendo y yo intento compartir con mis amigos que estudiaron lo mismo que yo y nos vamos compartiendo por ej: qué acción hizo uno para el día del niño para poder tirar ideas nuevas cada uno en su empresa y eso te lo da Internet”

“La función de la tecnología es facilitarme y acortarme el tiempo, hacer las cosas más simples, desde comunicación y para el trabajo mismo”

“Estoy todo el día con la computadora en mi trabajo. Tengo que usar todo el día la computadora”



“La función de la tecnología es principal, todo lo hacemos a través de sistemas en la computadora, las 9 horas ahí sentada, son sistemas que día a día van actualizándose y todas las tareas hoy se realizan a través de la tecnología”

“La tecnología para mi trabajo es 100% clave. Yo personalmente me llevo mi notebook y laburo desde mi notebook”

“La función de la tecnología para mi trabajo es altísimo, porque vos necesitás de la tecnología y te facilita muchos trabajos. En materia de comunicación es muy importante desde un grabador, computadora e impresora, hasta un dron para filmar desde otra perspectiva, acceso a páginas inteligentes en la web. Creo que es muy necesaria la tecnología”

“La tecnología es re importante. Hay cosas que no podés estar cargando manualmente todo. Ahora hace poco tiempo que está todo sincronizado y la tecnología agiliza todo. Más la generación nuestra que está acostumbrada a manejar la tecnología, no nos cuesta entonces tener la posibilidad de hacer todo más rápido está buenísimo”

“La tecnología es todo, te permite desde comunicarte mejor, te da como cierto sentido de pertenencia: el otro día mi computadora andaba mal y yo andaba como media descolgada”

-Expectativas del trabajo de manera dependiente o independiente

Manifestaciones “Generación X”:

“No me visualizo como un profesional independiente. Por mi forma de ser me gusta el trabajo en relación de dependencia. De acá a varios años me imagino no sé si haciendo las mismas tareas que ahora pero sí en relación de dependencia, me siento más cómoda así”

“Yo creo que dentro de la misma empresa siempre yo fui encontrando betas para seguir desarrollándome profesionalmente”

“No la verdad que nunca lo pensé al hecho de trabajar en forma independiente. Nunca di el paso adelante y por el momento me interesa la relación de dependencia”



“A mí me interesa la relación de dependencia. Hoy yo no correría el riesgo de tener algo propio. Hoy no me animaría a arriesgarme”

“Como trabajadora independiente me visualizo después de jubilada hacer clínica. Mientras tanto no, a mí me gusta el laburo que hago. No me iría a consultoría externa ni remotamente”

“Me gustaría seguir manteniendo este trabajo en relación de dependencia y tener aparte un proyecto o un emprendimiento propio”

“Por ahora estoy bien trabajando en relación de dependencia”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Si me visualizo como un profesional independiente, porque a mí nunca me gusto el trabajo dependiente, prefiero yo manejar mis tiempos, más allá por las vacaciones que a todos les gusta, me gusta por una cuestión de formar algo mío, que sea mío y no siempre para otra persona. Yo de acá a unos años me visualizo teniendo algo independiente, sé que obviamente tengo primero voy a tener que pasar por esta empresa y por 5 o 6 más, no sé cuántas, para buscar experiencia, ganar contactos y lo importante y después me gustaría de a poco ir abriéndome independientemente, o sola o con una amiga”

“Sí es algo que me gustaría, varias veces lo pensé, relacionado a lo que estoy trabajando, ligado a un trabajo independiente como consultor asesorando empresas que es la parte que me formé, y siento que si el día de hoy tengo que tomar la decisión de abrirme, sería desde un lugar que podría enfrentar desde ahora. No me asusta el hecho de emprender algo propio. Me veo si o si haciendo algo que me guste. Me visualizo como consultor sin relación de dependencia”

“Si me visualizo de manera independiente, ya que quiero emprenderme por mi propia cuenta”

“Sí me gustaría hacer trabajos de manera independientes y manejar no sólo mis tiempos, sino mi trabajo, mi metodología y querer hacer las cosas como a mí literalmente me gusta”



“Mi idea es juntar experiencia en relación de dependencia, aprender un montón de una empresa grande, hacer contactos, conocer gente y después me imagino teniendo mi propia consultora, ese sería mi objetivo, trabajar con gente que yo elija, que compa mi forma de trabajar, mi forma de ser y armar mi equipo de trabajo y dedicarme a hacer tareas que a mí me gusten”

“Creo que sí me visualizo como un profesional independiente, mi idea es poder nutrirme del mayor conocimiento que se pueda, la mayor experiencia, conocer tu tema de interés lo más posible. Lo clave es encontrar una buena compañía, porque un empleado independiente me parece que necesita un soporte, un buen compañero, pero me parece que teniendo un conocimiento específico de un tema y viendo que podría sacarlo adelante me re visualizo con algo propio. Quizás no que sea tan grande lo que tenga propio pero sí tener una buena compañía y saber bien de ese tema”

“En los primeros años después de recibida prefiero estar en relación de dependencia en alguna empresa, siempre quise una empresa grande y por suerte se me dio. Quizás de acá a unos años quiera tener algo propio”

- Expectativas respecto al área de trabajo (espacio físico)

Manifestaciones “Generación X”:

“Como te entra el lugar que estás trabajando por los ojos es importante. No te da lo mismo trabajar en un lugar chiquito, cerrado todos amontonados, todo desprolijo que en una oficina espaciosa, donde vos miras y tenes luz natural, linda infraestructura, un lindo escritorio, limpio”

“Cuando vos llegas a un puesto de mando hay como un paradigma de oficina grande, un lindo escritorio, linda computadora, una secretaria espectacular y que todo el mundo te haga caso. Eso es lo ideal. El ámbito donde vos trabajas tiene que ser cómodo. Tanto en lo material como en tus compañeros. Tener una oficina aparte te da la posibilidad de tener tu privacidad, a mí me interesa eso, no es que soy un solitario, pero tengo tendencia a serlo, me concentro más y aparte creo que vos velas por tu privacidad personal y laboral”



“El respeto del espacio personal, no estoy de acuerdo para nada con que uno este amontonado al lado del otro, uno tiene que tener su espacio, hay un distancia óptima eso está estudiado, eso es ergometría que hay una distancia personal con el otro que hay que respetar”

“Lo que estaría bueno que no hay en las oficinas es tener más ámbitos de privacidad”

“Tener un "privado" me parece que es necesario tener por cosas que hay personas que no pueden ver o ciertas confidencialidades. Las oficinas privadas y cerradas por áreas me parece que son necesarias. Me gustaría tener más espacio físico en sí. Y la computadora es muy importante”

“Un escritorio cómodo, yo estoy en administración y necesito espacio porque trabajo con muchos papeles y muchas cosas, no podría trabajar en un espacio chico. Nosotros tenemos doble monitor que es súper práctico. Tenemos un sistema que llevamos todo junto ahí y es muy práctico”

Manifestaciones “Generación Y”:

“Nosotros tenemos oficinas que cada dos o tres años se remodelan todas, tenemos en una sala de reuniones como una tribuna de fútbol y eso está re bueno porque es algo que sigue siendo una tribuna para escuchar una capacitación pero el ambiente está más bueno, las paredes con gráficas con fotos. Los colores para mí también son importantes, colores alegres, el techo verde y usamos mucho el amarillo. Después lo más importante es la computadora, que es donde paso todo el día, una compu que esté buena y que funcione lógicamente para hacer lo que necesitas, un escritorio y una silla cómoda. La empresa todos los meses compra café, yerba, mate, leche y cada área tiene su mate, su termo y es totalmente flexible y esa flexibilidad está muy buena y me gusta mucho a mí”

“Yo necesito un escritorio, una computadora, una impresora, que sea amplio, que haya luz, que haya una ventana, que tengas esa conexión con el afuera es importante. No me gusta que sea una oficina netamente cerrada con luz artificial. Algo colorido, que haya una planta. Yo en la pared de mi escritorio tengo como cosas recreativas y me re gusta, me "saca" de lo formal”



“Es fundamental el hecho de tener un buen ambiente para estar, que tenga ventanas, con la temperatura ideal, buenas condiciones de humedad, donde no haya mucho calor, creo que es muy importante, o por ejemplo que la computadora o la conexión a Internet sean rápidas que no te demoren, es decir, cosas que no te compliquen el trabajo, sino que te lo faciliten”

“Yo necesito para mi trabajo una mesa, una computadora, una ventana que dé hacia afuera, me gusta la iluminación para trabajar y café mucho café”

“A veces tengo que usar diferentes escritorios, no tengo el mío personal y a mí me interesa tener mi espacio, estar cómodo y sentir que "este es mi lugar"”

“Yo necesito computadora y un escritorio. Para mí mientras más luminoso sea o más comodidades tengas mejor va a ser para que desempeñes tu trabajo porque tenes más comodidades. Tenemos aire y ventanales enormes y eso está buenísimo para poder ver afuera. Me parece re importante la iluminación, te predispone de otra manera llegar y ver luz, ver sol o saber si está lloviendo”

“El tema de Internet, el aire, la iluminación, poder ver qué pasa afuera me parecen claves también. No podes estar trabajando y sufriendo calor o frío o no tener la iluminación necesaria”

“Me gusta tener mi escritorio, mis elementos: celular, computadora. Son importantes las cuestiones ergonómicas, iluminación, ventilación son cosas que tienen que estar si o si”

- **Significaciones del trabajo**

-Concepción personal del trabajo

Manifestaciones de la “Generación X”:

“Yo creo que el trabajo es una parte constante de nuestras vidas, es la base de todo. A donde vos queres llegar el trabajo está siempre presente. El trabajo le hace bien a la persona, te libera de muchas cosas, te sirve psicológicamente”

"El trabajo forma parte de mi vida, parte de la vida de cualquiera, yo creo que una de las patas del ciclo de la vida es el trabajo" "el trabajo te llena de muchas formas, hace una



conexión con la sociedad muy buena, y te permite crecer en un montón de sentidos, es una escuela, el trabajo es muy importante y te da mucho"

“Para mí el trabajo es algo fundamental en la vida de las personas, es lo que te da independencia, te da una cierta identidad, te "llena" si te gusta lo que haces, siento que te completa”

“El trabajo es lo que dignifica al ser humano. Te hace sentir que sos útil. Todos son importantes en su lugar de trabajo. Me gustaría tener un trabajo más tranquilo pero es lo que yo elegí y me tengo que hacer cargo. El trabajo sea donde estés es algo que te pone a prueba de las cosas que necesitas y vos puedes hacer”

“Si vos al trabajo lo tomas con pasión y te gusta, es lo más lindo que te puede pasar trabajar. Lo tomo como una responsabilidad y con mucho gusto”

“El trabajo para mí es responsabilidad, aprendizaje, crecimiento, constante movimiento”

“El trabajo es una cuestión de salud mental, de sentirse útil, de sentirse productivo. Tiene que ver con desarrollo, no sólo en lo profesional, también en lo personal: uno se pone a prueba permanentemente. Hay gente que te dice: "si me gano el quini6 no laburo más" y yo no, ni se me ocurre eso. El trabajo te mantiene activo, desafiante, pensante”

“El trabajo es lo que te moviliza a hacer algo y ser alguien. Sería muy poco ser padre de familia o hijo de alguien o compañero de fútbol de alguien. Es como que el trabajo es la complementación de todas las cosas que uno hace en la vida. Es el eje por el que uno se realiza y tiene reconocimiento de superiores y gente de la compañía y te da satisfacción. Hipotéticamente si yo fuera millonario no sé si podría dejar de trabajar porque es algo que yo hago porque me gusta. Es porque el trabajo es parte de mí. No puedo no levantarme y estar pensando en que podría hacer”

“Si tuviera que definirte qué significa trabajar te diría que es muy entretenido, me apasiona. Vos te das cuenta cuando algo te gusta cuando no te das cuenta que el tiempo pasa”



Manifestaciones de la “Generación Y”:

“Para mí trabajar es parte de una de las realizaciones a nivel personal y profesional, es una de las partes porque la persona se realiza de múltiples partes, y el trabajo es sólo una parte. La persona tiene una vocación y es un deseo poder cumplirla y satisfacerla, porque al fin y al cabo, en teoría lo que se espera es que uno termine trabajando en lo que le gusta, entonces también te hace sentir útil porque a tus habilidades las pones en práctica y obtienes productos, si el trabajo te hace salir bien te gusta. Para mí el trabajo es importante porque permite a la persona sentirse útil, realizarse en algunos de sus aspectos de su vida. Pero creo que el trabajo debería ser sólo una parte de la vida y no la vida de las personas. Yo si hay algo que respeto son los fines de semana me obligo a no hacer nada del trabajo, el finde es para mis amigas, familia, novio, no tiene por qué empaparme el trabajo”

“No me gusta el trabajo monótono, me gusta que cada día en el trabajo pasen cosas nuevas y que no sea una rutina tu vida de lunes a viernes”

“El trabajo es un lugar donde yo voy, me gusta el hecho de aprender en el trabajo, crecer como persona, poder relacionarme con otras personas que piensan distinto, enriqueciéndome con otras personas. Pero se transforma en una obligación el hecho que yo tengo que ir a trabajar todos los días de 9:00 a 18:00hs. ya eso me lo pone en la categoría de obligación. Me gusta lo que hago y me encantaría tener más flexibilidad horaria o menos carga horaria, porque tengo otras cosas que me gustan mucho más y las tengo que resignar por cumplir con el trabajo”

“Si hoy tuviera la posibilidad de hoy no trabajar creo que lo haría. Me pasaría el tiempo visitando a mi familia, haciendo más actividades de las que me buscan, dedicarme a estar más tiempo con la banda, mis proyectos, dedicarle más tiempo a un grupo juvenil católico en el que estoy y tener más tiempo para estar con amigos. Si me preguntan ¿te encanta ir a trabajar?: si me gusta pero si pudiera hacer otra cosa, haría otra cosa. Me embola que dependamos tanto del trabajo por el tema económico, y para llevar una vida como me gusta, necesito plata”

“El trabajo es donde yo me siento cómoda haciendo lo que estudio, aprendiendo y conociendo, relacionándome con personas”



“Para mí el trabajo es como la fuente que te permite proyectar el futuro. Con el trabajo sabes que te entra capital, hoy en día todo depende de plata lo que quieras hacer, entonces te abre las puertas, vos puedes mirar para el futuro y proyectar tus cosas, o si quieres viajar sabes que lo vas a poder hacer”

“Me parece que es una forma social de desempeñarte, siempre de la mejor forma porque tarde o temprano las vueltas de la vida te va a volver a tocar con los empleados que trabajaste entonces hay que tratar de hacerlo de la mejor forma y con la mejor energía”

“Para mí el trabajo es una forma de realizarte como persona y como profesional. Es como que te da una identidad. Si bien hay que entender que no es todo en tu vida, es una parte importante. Decir tengo tal trabajo, en tal puesto es como que te da una imagen”

-El sentido del trabajo en la vida de una persona (preferencias de la persona a trabajar respecto a otras esferas de la vida)

Manifestaciones de la “Generación X”:

“El trabajo en mi vida ocupa uno de los primeros lugares sin duda”

“Me gusta lo que hago y me vuelvo loca con el trabajo, mi trabajo ocupa un lugar principal en este momento de mi vida”

“El trabajo es una de las prioridades de mi vida, la psicóloga me volvió loco, el trabajo y la familia están ahí los dos juntos” “Me gustaría dedicarle más tiempo a mi hija, a mi viejo y las energías se las aboco al trabajo y sí le dedico mucho tiempo al trabajo”

“El trabajo para mi está en un lugar muy alto que no quisiera que esté. Está la familia y el trabajo”

“El trabajo está en un segundo lugar, después de la familia”

“Lo más importante en mi vida es la familia y el trabajo”

“Familia, salud, que todos estemos bien y el trabajo. El trabajo está siempre”



“El trabajo es muy importante te enseña un montón de cosas, genera amigos, genera expectativas, genera crecimiento, te hace trabajar la cabeza y genera plata. Pero también creo que es igual de importante la familia, o alguna actividad extra laboral, pero a veces cuesta encontrarla, cuesta no coparse, subirse al ritmo de trabajo y dedicarle toda tu vida al trabajo”

Manifestaciones de la “Generación Y”:

“Sacando que me queda la tesis, primero está todo lo que soy yo con mi círculo, mis ganas de irme un fin de semana a tal lado, mis ganas de hacer esto o lo otro, de viajar, mi familia, mis amigos, mi novio. Y después está el trabajo pero es porque claramente yo para hacer todo esto, tengo que trabajar porque si no no tengo cómo hacerlo”

“Si bien el trabajo es importante ocupa gran parte de mis días, sé que si me cambian algo que no me gusta termino renunciando. Es por un lado decir tengo la cabeza metida en el laburo, me gusta, cuando voy me comprometo a usar el tiempo de laburo lo mejor posible, pero por otro lado, sé que no estoy atado ni obligado por lo que si realizan cambios que no estoy de acuerdo, probablemente termine renunciando”

“Creo que nunca situaría al trabajo frente a amigos, frente a viajar, frente a la familia, frente a tomarte un tiempo libre o una actividad deportiva, en mi caso no situaría un trabajo por encima de todo eso. También sé que es necesario, pero con mi edad siendo joven creo que no sería tan sano poner el trabajo por encima de una vida social”

“En el orden de prioridades el trabajo es el último. Yo creo que primero tengo los afectos, la familia, las cosas que me gustan hacer en mi tiempo libre”

“Tengo como prioridad todo lo personal: mis amigas, familia. Después la facultad, el trabajo siempre respetó esa postura. Y si no tengo facultad, la capacitación constante siempre va a ser más importante que todo. Si me interesa seguir un pos grado, eso va a tener mayor importancia que el trabajo. Hoy me interesa mucho capacitarme y aprender: la parte académica y si después el trabajo”

“Primero mi familia y mis amigos, mi vida personal y después el trabajo”



“Es importante saber que uno está trabajando para alguien y el trabajo no es propio sino es de alguien”

“Primero está amigos y familia, después sigue mis estudios y tercero es el trabajo. En un momento me importó más el trabajo y había re dejado el tema de rendir materias, pero después dije no: vos tenes que recibirte”

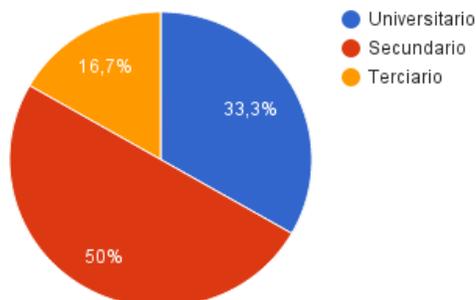
“Primero está la familia, mis amistadas obviamente y después el trabajo”

“Yo estoy ahí nomás de recibirme y cero ganas de estudiar y no me desespera ni me vuelve loco. Con mi trabajo, me siento un poco más obligado, porque tengo que pagar el alquiler, mis gastos”



Cuestionario:

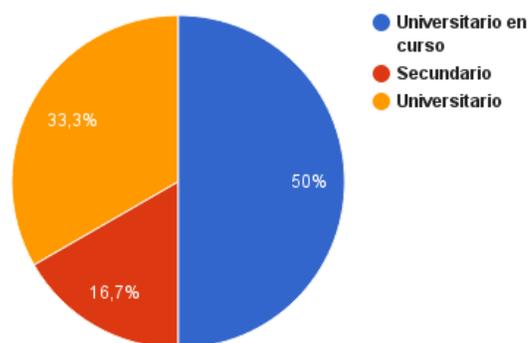
GX ¿Cuáles son tus estudios alcanzados?



Fuente: elaboración propia

En el gráfico se puede apreciar que un 50% de personas pertenecientes a la “Generación X” manifiestan haber alcanzado secundario completo, y un 33,3% manifiestan poseer título universitario.

GY - ¿Cuáles son tus estudios alcanzados?

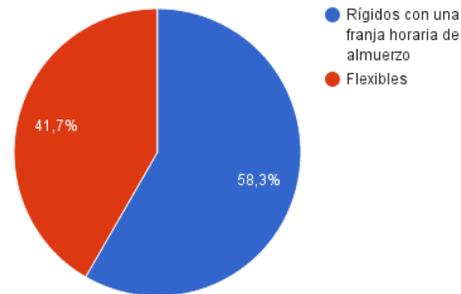


Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que un 50% de trabajadores pertenecientes a la “Generación Y” manifiestan encontrarse en “universitario en curso” y un 33,3% manifiestan poseer título universitario.



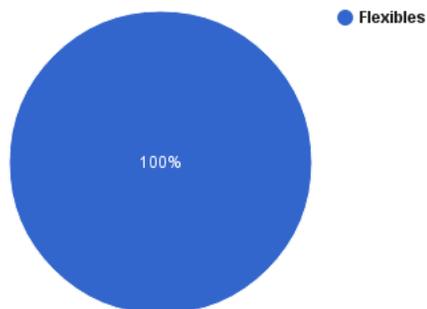
GX 2. ¿Qué horarios consideras adecuados para la realización de tu trabajo?



Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 58,3% de trabajadores pertenecientes a la “Generación X” consideran adecuados los horarios de trabajo “rígidos con una franja horaria de almuerzo”, mientras que un 41,7% prefieren horarios “flexibles”.

GY 2. ¿Qué horarios consideras adecuados para la realización de tu trabajo?

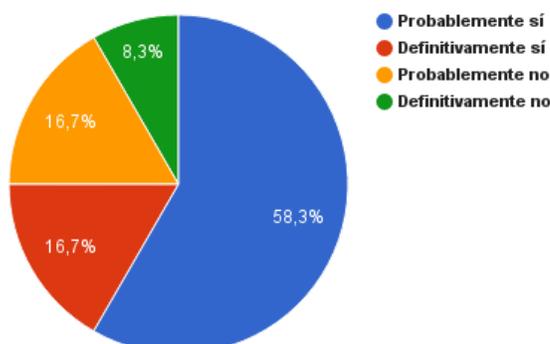


Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior, el 100% de la “Generación Y” manifiesta que los horarios “flexibles” son los adecuados para la realización de su trabajo.



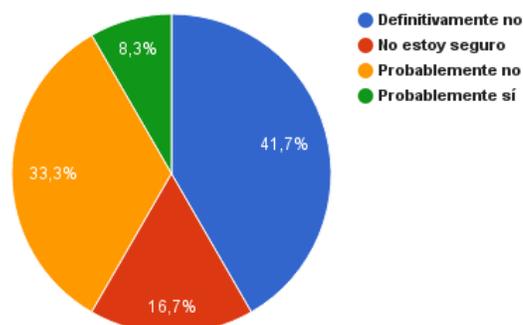
GX 6. ¿Sos de anteponer tu trabajo a la vida personal con frecuencia?



Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 58,3% de trabajadores pertenecientes a la “Generación X” manifiestan que “probablemente sí” anteponen su trabajo a la vida personal con frecuencia.

GY 6. ¿Sos de anteponer tu trabajo a la vida personal con frecuencia?

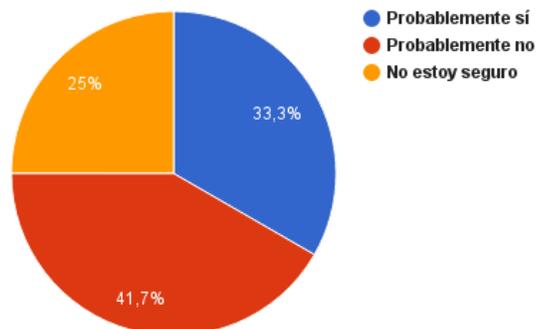


Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 41,7% de trabajadores pertenecientes a la “Generación Y” manifiestan que “definitivamente no” anteponen su trabajo a la vida personal con frecuencia.



GX 19. ¿Sos la misma persona en el trabajo y en tu vida personal?

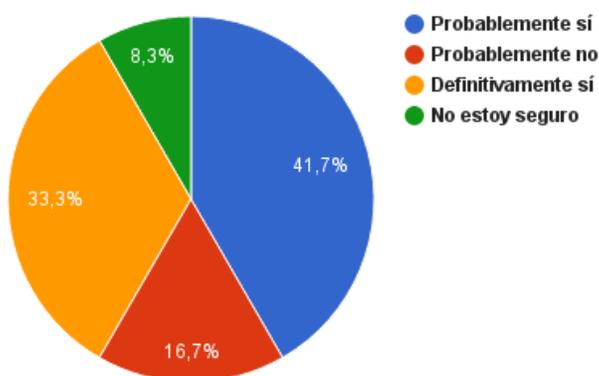


Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 41,7% de trabajadores pertenecientes a la “Generación X” manifiestan que “probablemente no” son la misma persona en el trabajo que en la vida personal.

“No digo que soy dos personas adentro y fuera de la empresa. Actúo con los mismos valores pero el poder de mando fuera de lo que es el ámbito laboral ya no lo tengo tan marcado” (entrevistado n°3)

GY 19. ¿Sos la misma persona en el trabajo y en tu vida personal?



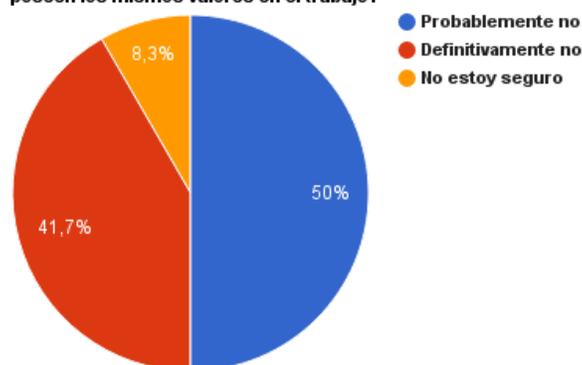
Fuente: elaboración propia



En el gráfico anterior se puede apreciar que el 41,7% de trabajadores pertenecientes a la “Generación Y” manifiestan que “probablemente sí” son la misma persona en el trabajo que en la vida personal, y el 33,3% manifiestan “definitivamente sí” serlo.

“Creo que uno tiene que ser auténtico como lo es en todos lados. Me interesa ser “yo” en el trabajo. Y creo que el día que no pueda ser así, va a ser el día que tome la decisión de irme a buscar otro trabajo” (entrevistado n°5)

GX 20. ¿Consideras que las personas pertenecientes a la Generación “X” (nacidos aprox. entre 1964 y 1979) y las que pertenecen a la “Generación Y” (nacidos entre 1980 y 2000) poseen los mismos valores en el trabajo?

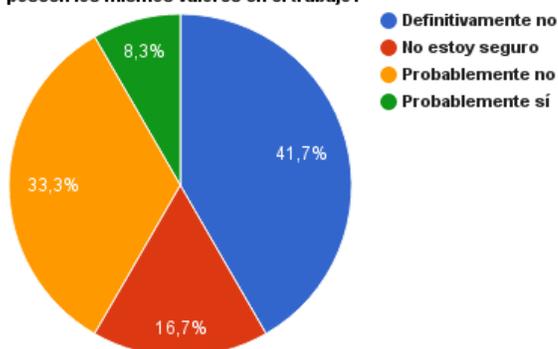


Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 50% de trabajadores pertenecientes a la “Generación X” manifiestan que “probablemente no” tienen los mismos valores en el trabajo tanto la generación ‘X’ como la ‘Y’, y a su vez, el 41,7% manifiesta “definitivamente no” tenerlos.



GY 20. ¿Consideras que las personas pertenecientes a la Generación “X” (nacidos aprox. entre 1964 y 1979) y las que pertenecen a la “Generación Y” (nacidos entre 1980 y 2000) poseen los mismos valores en el trabajo?



Fuente: elaboración propia

En el gráfico anterior se puede apreciar que el 41,7 % de trabajadores pertenecientes a la “Generación Y” manifiestan que “definitivamente no” tienen los mismos valores en el trabajo tanto la generación ‘X’ como la ‘Y’.



CIUDADANOS 30/08/2015 17:01

Generación Millennials: el 50% de los jóvenes permanece menos de un año en un trabajo

La mitad de los llamados "millennials" están en la búsqueda de mejoras constantes y altas exigencias profesionales

Por Redacción LAVOZ

El 50% de los jóvenes de entre 18 y 29 años permanece menos de un año en un trabajo antes de buscar otra alternativa para optimizar su situación laboral y su salario, de acuerdo con un sondeo realizado por [Grupo RHUO](#) y la [Universidad Abierta Interamericana](#) (UAI).

Según [el relevamiento realizado sobre 1200 hombres y mujeres](#) de todo el país, el 50% de los "millennials" -como se define al rango etario de 18 a 29 años- están en la búsqueda de mejoras constantes y altas exigencias profesionales, a diferencia del 45% de los encuestados de 50 años en adelante, que continúan en el mismo lugar por más de 5 años antes de tomar esa decisión. Para los consultados de entre 30 y 39 años y de entre 40 y 49 años, el tiempo de espera varía entre 1 y 3 años de estabilidad en el mismo lugar.

- Al ser consultados por las herramientas más efectivas de búsqueda, la red de contactos laborales fue la más destacada por el 27,6%, seguida por las amistades (25,6%) y las publicaciones online (22,6%).
- En cuanto a las publicaciones online, aproximadamente 4 de cada 10 de los encuestados destaca que los portales de empleo son la opción elegida, incluso por sobre redes sociales como LinkedIn.
- Además, al momento de concretar una entrevista, más del 62% asegura realizar una investigación previa sobre la compañía o el puesto, ya sea pidiendo referencias a conocidos (35,3%) o buscando información en internet (27,2%), mientras que el 37,5% restante asegura no dedicar esfuerzos en este tipo de tareas.
- Otro de las conclusiones arrojadas por la investigación es que, en caso de no resultar seleccionados, sólo el 20% de los candidatos asegura haber recibido una devolución de la empresa.



- En cuanto a las industrias con mayor demanda, las preferencias están orientadas hacia las ramas de la tecnología /sistemas (34,5%), seguidas por educación (30,7%), por debajo incluso de servicios (21,9%).
- Finalmente, al indagar sobre la búsqueda de empleo en la Argentina, casi el 60% de los encuestados considera que es complicado o difícil conseguirlo en la actualidad; 32% afirma haber buscado trabajo en los últimos 3 meses; y 29,4% se encuentra aún en este proceso.
- En cuanto al lugar de residencia, se observa que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el 39,6% de los encuestados asegura permanecer por menos de un año, mientras que en el resto del país la variable más significativa es permanecer por más de 5 años (37,4%).
- Por último, si se tiene en cuenta el género, las mujeres tienden a durar menos de un año en un trabajo (32,3%), mientras que los hombres tienden a permanecer por más de 5 años (30,8%).

Los jóvenes que cambian las reglas: generación Y

El 45% de la fuerza laboral en la Argentina nació entre 1980 y 1995; su relación con el consumo y el trabajo obliga a las empresas a repensar sus políticas

[Paula Urien](#)

LA NACION

DOMINGO 22 DE SEPTIEMBRE DE 2013

4264374

Insólito. Una sola palabra define, en múltiples ocasiones, el pensamiento de jefes, compañeros de trabajo y también padres ante determinadas reacciones de jóvenes de la Generación Y en materia de trabajo. "Renunció por mail", dice un jefe, todavía aturcido mientras busca desesperadamente un reemplazo para una tarea impostergable. "En la entrevista de trabajo ellos hacen las preguntas", dice un selector de Recursos Humanos que estaba acostumbrado a ser el interrogador. "Llega noviembre y empiezan las dudas sobre si van a continuar o se van a tomar cuatro meses de vacaciones para después buscar otro puesto", se queja el dueño de una pyme.



Hay 80 millones de jóvenes Y en el mundo, una fuerza laboral que de a poco cambia las reglas. Algunos piensan que son un mal necesario, y comienzan a cambiar sus estrategias para retenerlos después de perder tiempo y dinero a causa de empleados que simplemente desaparecen del mapa. Otros recurren a libros de autoayuda para jefes desorientados. Y hay quienes bendicen a esta nueva generación, que nació entre 1980 y 1995 y que proclama que no tiene miedo de perder el trabajo y que quiere disfrutar de la vida.

Una encuesta de Deloitte revela que 47,5% de los Y sólo piensa quedarse en la empresa entre seis meses y dos años; 23,9% imagina no cambiar su trabajo sólo por tres o cuatro años. Después, su ruta y, en muchos casos, un sueño por cumplir: la propia empresa.

Edward Snowden, nacido en 1983, es un experto en tecnología de Estados Unidos, ex empleado de la Agencia Central de Inteligencia (CIA) y de la Agencia de Seguridad Nacional (NSA). En junio de este año hizo públicos documentos secretos sobre programas de la NSA, incluyendo uno de vigilancia. Su manera de actuar simboliza varios de los valores de la Generación Y: conocimiento tecnológico, facilidad para acceder a la información, poco respeto por la jerarquía, cultura colaborativa 2.0, transparencia en todas sus formas. Hoy Snowden está exiliado en Rusia tras un pedido de captura del gobierno de los Estados Unidos.

Sólo en ese país los Y representan el grupo económico más importante de su historia, según los números de la consultora LHH, con representación en la Argentina. Tienen un total de ingresos de alrededor de 211.000 millones de dólares; gastan 172.000 millones de dólares por año y ahorran 39.000 millones. En el plano local, una encuesta de Adecco demuestra que más de 50% de los ejecutivos de RR.HH cree que su contratación y gestión es una prioridad.

Con defensores y detractores, la filosofía de vida de estos jóvenes de hasta 33 años, empleados y también consumidores, es motivo de análisis en el campo económico, social y psicológico. El debate está vigente y despierta pasiones.

La edición de mayo de la revista Time estuvo dedicada a los Millennials, con un título que despertó la polémica: The me, me, me generation, o La generación yo, yo,



yo. Los presenta como egocéntricos, sacándose fotos constantemente para subirlas a las redes sociales, narcisistas y vagos (menos para mandar un promedio de 88 mensajes de texto por día) ya que un 40% no quiere un trabajo con responsabilidades importantes. Pero por otro lado, se tienen fe. Otro 40% cree que deberían ser promovidos cada dos años.



Jóvenes que apuestan al cambio

Además de su manejo natural de la tecnología, una particularidad marca la diferencia con sus padres y abuelos. Más personas de 18 a 29 años viven con sus padres que con una pareja, según un informe de la universidad de Clark. Se trata de una situación que también les da más libertad a la hora de decidir dejar su trabajo, aunque todavía no tengan otro. "Tienen más autonomía, pero son sobreprotegidos. Se nota una maduración tardía. Requieren de las empresas más contención", dice Fabiana Gadow, directora de RR.HH y Talento de Deloitte.

Así se da un choque en la relación jefe-empleado, con superiores que se enervan cuando notan que los Y no están dispuestos a hacer el mismo esfuerzo que ellos para llegar más lejos. Hacer carrera simplemente parece no interesarles. "Los jefes se quejan de que no quieren trabajar, de que son vagos, pero en realidad los jóvenes



cuestionan su propio modelo de éxito. Por eso es un desafío para las organizaciones, cuyo instrumento de motivación era el futuro en la compañía. Ahora se trata de ofrecer para el hoy, por ejemplo, flexibilidad", dice Pablo Maison, VP para América latina de RR.HH. de Unilever y autor de *El trabajo en la posmodernidad*.

Pero por otro lado "tienen una mirada fresca de las cosas y la mente puesta en la calidad de vida, algo que las generaciones mayores tienen que aprender", explica Gadow. Una encuesta de Deloitte revela que 62% de los jóvenes se describen como innovadores, pero sólo el 26% siente que los líderes hacen lo suficiente en sus empresas para fomentar estas prácticas. Cuando se les pregunta qué los estimula a proponer nuevas ideas y a participar en iniciativas innovadoras, el 53,5% dice que una cultura que valora y mide las contribuciones. Sólo el 28,% habla de retribuciones o incentivos monetarios.

La clave, en la tecnología

Raúl Lacaze, director de Gestión de Capital Humano de Telefónica Argentina, dice que casi 70% de los Millennials de América latina tienen teléfonos inteligentes. "El acceso a la tecnología genera una manera de conectarse y colaborar en equipo muy característica de esta generación. Para ellos compartirla es natural. Simplemente fluye. El poder no pasa por ser el dueño de la información, como a veces sucedía con generaciones mayores, sino en cómo encontrarla y en la manera de procesarla."

Para Alejandro Mascó, socio de Oxford Partners y autor de *Entre generaciones*, es la primera generación en la historia que siempre convivió con la tecnología de la información y no entiende el mundo de otra manera. "Esto deja marcas impresas en comportamientos, personalidad y demandas marcadas por la instantaneidad, la interacción, la distancia y la brevedad", dice.

"El mundo se divide para ellos en dos grandes categorías -dice Maison-. Aburrido y divertido. Así como saltan de pantalla en pantalla en un segundo, saltan de un



trabajo a otro o se van a un emprendimiento personal. Es la cultura touch, Wii, Play, iPod, Ipad, etc."

Sin embargo, las empresas los necesitan como nunca antes necesitaron a los más jóvenes, algo que de alguna manera los hace irremplazables, pero ¿qué pasa con su compromiso? "Yo estoy trabajo en esta empresa porque, aunque el sueldo no es muy bueno, me prometieron flexibilidad", dice Pablo U.(25). "Ahora, les pido unos días para irme de viaje porque hay una promoción y no me contestan, aunque sé que no es durante un pico de trabajo. No hay razones válidas para tenerme así. Se va a terminar la promoción si no compro el pasaje ya. Tengo bronca. En cualquier momento me voy", dice este joven economista que no duda en renunciar por un motivo impensable hace unos años.

"No creo en el estereotipo de que no hay compromiso con el trabajo. Hay un cambio con respecto a la relación que los Y establecen con las empresas", dice Raúl Lacaze. "Sí es cierto que tienen menos pruritos a la hora de tomar decisiones con respecto a su futuro en una organización. Nosotros éramos más sufridos". Para Lacaze, si están motivados, son emprendedores, tienen ideas, se entusiasman con proyectos tanto en el plano individual como dentro de una organización.

"No toleran que el trabajo sea fuente de infelicidad -dice Javier Casas Rúa, CEO de PwC, una compañía que en 2016 tendrá 80% de su fuerza laboral Y-. No están dispuestos a hacer enormes sacrificios por la empresa en desmedro de su vida personal."

Para Fabiana Gadow, muchos vivieron con padres que se pusieron la camiseta, pero que en algún momento, especialmente en la crisis de 2001, se quedaron sin trabajo, lo mismo que tanta gente después de la crisis financiera internacional que comenzó en 2008. "Esto -comenta- impacta en la lealtad hacia las corporaciones". En los Estados Unidos, se vieron conmovidos por el atentado a las Torres Gemelas, en 2001 y la masacre de Columbine, en 1999, cuando dos adolescentes de 17 y 18 años víctimas de bulling (acoso escolar) asesinaron a 13 personas en el colegio secundario.



Los Millennials tomaron conciencia, en un grado mayor que sus predecesores, de que la vida es una y tiene un final. "Todo puede pasar", dicen en la encuesta reciente de PwC, y se refieren no sólo a debacles económicas, sino también a desastres naturales, inseguridad, enfermedades y epidemias, que llegan a su conocimiento en forma inmediata a través del mundo globalizado e hiperconectado. Basta recordar que muchas primicias se dieron a conocer instantáneamente a través de Twitter, como por ejemplo el aterrizaje de emergencia de un avión de US Airways en el río Hudson, en 2009.

Los Y saben que nadie puede comprar más tiempo que el que tiene destinado, y así toman la antigua premisa del poeta romano Horacio (65aC-8aC): *carpe diem*, o goza el día, es decir, viven el presente. En este contexto, Casas Rúa habla de una juvenilización social, "el mandato de la felicidad, natural de los Y, se hace permeable a los adultos. Antes las doctrinas estructurales concebían al trabajo como sacrificio. Ahora veo que muchos tienen el mismo deseo de bienestar".

Es indudable que existe un cambio de paradigma. Alejandro Mascó, transcribe en su libro una anécdota de Tamara Erickson, coautora de *Workforce Crisis*: "Tuve una conversación con el director general de Finanzas de una gran empresa de Nueva York. Me comentó: "No puedo encontrar a quien contratar dispuesto a trabajar 60 horas por semana. ¿Puedes hablar con ellos?. Y yo le dije: "Por qué no empiezo hablando contigo? Lo que ellos está diciendo en realidad es que lamentan que te lleve tanto tiempo terminar tu trabajo".

Las conclusiones de un estudio reciente de PwC son que las organizaciones deben poner en marcha algunos cambios: crear una cultura de trabajo flexible; estar al día en tecnología; más transparencia en temas de compensaciones y oportunidades de carrera; construir una comunidad, algo a lo que están acostumbrados a través de las redes sociales y los wikis; viajes, oportunidades en el exterior o en el interior del país; escuchar, estar en contacto con la gente.

Según la encuesta de Deloitte entre jóvenes que trabajan en las empresas del ranking Fortune 500, 63,5% las eligió por las oportunidades de desarrollo y



crecimiento; para 49,8% fueron los salarios y beneficios; sólo 7,9% indicó la estabilidad y seguridad; el 47% habló de la reputación de la empresa, donde hay gran énfasis en su responsabilidad social y con el medio ambiente, y para el 34,5% fue la ubicación geográfica.

Pero ahora también comienzan a darse algunas paradojas, como explica Andrea Ávila, directora de la consultora Randstad. "Ya hay algunos Y que son jefes. Entonces ocurre algo interesante. Están los que siguen fieles a su ideología, y aquellos que se vuelven rígidos, justamente lo contrario de lo que combatían cuando recién empezaban."

Ávila cree que, en realidad, ya hay que preocuparse por los que vienen. Se trata de la Generación Z, quienes hoy tienen 17 años, que prácticamente nacieron con los dispositivos touch y que presentan otro tipo de desafíos ya que su manera de trabajar y de divertirse van de la mano. Además, tienen la capacidad de hacer varias cosas al mismo tiempo: los deberes, ver televisión, escuchar música, jugar a través de alguna aplicación, subir fotos a Facebook.

Cómo hacer para que hagan foco en una cosa a la vez será el próximo desafío. O quizá, nuevamente, serán las empresas las que tengan que cambiar.



AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	SOSA MEDAH, María Luciana
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	37.316.477
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Representaciones sociales en torno al trabajo de las generaciones 'X' e 'Y'
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	lusosa_93@hotmail.com lu.sosamedah@gmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	



Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis (Marcar SI/NO)[1]	SI
Publicación parcial (Informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Córdoba, _____

SOSA MEDAH, María Luciana

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

_____certifica que
la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.