

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN



**LOS MILLENNIALS COMO NUEVA GENERACIÓN Y SU INTRODUCCIÓN EN
EL ÁREA LABORAL**

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS REQUISITOS PARA
OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

POR:

ALICIA GONZÁLEZ DELGADILLO

Monterrey, Nuevo León; agosto de 2019

LOS MILLENNIALS COMO NUEVA GENERACIÓN Y SU INTRODUCCIÓN EN EL
ÁREA LABORAL

HOJA DE APROBACIÓN

Directora de Tesis
Dra. Margarita González Treviño

DEDICATORIA

A Dios.

Por marcar mi camino con tantas oportunidades, con tropiezos y victorias pero con la fe y esperanza de que en esta vida todo pasa por algo. Por bendecirme con todas aquellas personas que aparecieron en mi camino durante todo este tiempo que me apoyaron, que me motivaron y que principalmente creyeron en mí.

A mis padres.

Por motivarme siempre a nunca darme por vencida, por enseñarme que nada es fácil en la vida pero que todo se puede lograr, gracias por enseñarme que cuando las cosas valen la pena, es necesario dar todo lo que está en nosotros para lograrlo muy a pesar de todo lo que las demás personas digan de ello. Los amo y esto también es de ustedes.

A mi abuelo.

Por verme desde el cielo y porque nunca olvidare que no hubo ni un solo día en el que no se preocupara por mis estudios, por mi tesis y por titularme pronto, esto va para usted. Un TE AMO hasta el cielo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a mis maestros, Dr. Mario Rojo, Maestra Daanae Ramírez y Maestra Dinorah García por brindarme la oportunidad de comenzar con esta meta, por el apoyo, por sus palabras de motivación que siempre estuvieron ahí y por ser un vivo ejemplo de que la perseverancia logra los sueños. Los aprecio muchísimo y gracias por su amistad.

Papas, Hermanas, abuelitos, tíos y el resto de mis familiares que siempre expresaron palabras de apoyo, motivación y admiración por cumplir una meta más en mi vida, no tienen idea de lo importante que es eso para mí. Gracias, los quiero muchísimo.

Amigos, los cercanos y los aún más cercanos, que formaron parte de este camino junto conmigo, a aquellos que me vieron caer y me apoyaron para levantarme, gracias, cada uno tiene un papel muy importante en este trabajo y en este camino que se llama vida. Los quiero muchísimo.

Agradezco a esa persona especial que estuvo conmigo siempre enviándome su buena vibra desde el día uno que me conoció, y se enteró de esta gran meta, que creyó en mí y que lo sigue haciendo a pesar de las adversidades, tu sabes quién eres.

Muchas gracias Gaby, Abraham, Mely, Alex, Jare, Sergio, Brenda, Ray, Fernanda, Cinthia, Roberto, Paty, Pepe, Carmen, Ele, Nancy, Pep y Raúl por su apoyo y disponibilidad en este trabajo, también forman parte de este gran resultado.

Y en especial a mi asesora Dra. Margarita González, porque sin su ayuda, apoyo y conocimiento nada de esto hubiera sido posible, gracias por los consejos y el tiempo invertido en este logro tan importante.

RESUMEN

En la actualidad las organizaciones laborales tanto nuevas como antiguas, enfrentan el reto de adaptarse a los nuevos estilos de vida que la sociedad conforme avanza va adoptando como nuevas y afectan a todas las organizaciones a su alrededor. El presente trabajo de investigación da a conocer los retos de la comunicación organizacional con la introducción de la generación Y o millennial, como también se le conoce, en las diferentes organizaciones laborales y la combinación de perfiles que se están llevando al momento de interactuar con el resto de grupos generacionales como los babyboomers y la generación X. Se presentan los nuevos retos que la empresas deben enfrentar al recibir a los millennials, las exigencias que ellos buscan como jóvenes, esas oportunidades que aporten valor a sus vidas y los hagan sentir satisfechos, además de conocer si se logra cumplir con cada uno de los requerimientos que ellos esperan dentro de los ambientes laborales que encuentran en su camino. Se entrevistaron diferentes perfiles los cuales aportaron la información necesaria para comprobar las características del perfil millennial dentro de estas organizaciones y con ello realizar el aporte para los ambientes laborales que se encuentran dentro de la problemática de adaptarse para trabajar en conjunto y con resultados efectivos ante esta nueva generación y las que vienen detrás de ella. Una vez presentada la información recabada se proponen diferentes planes de acción que brinden la ayuda necesaria para que este proceso de adaptación pueda llegar a ser un éxito.

Palabras Claves: millennials, organizaciones, campo laboral, retos

ABSTRACT

At present, both new and old labor organizations face the challenge of adapting to the new lifestyles that the society as it advances is adopting as new and affecting all the organizations around it. The present research work reveals the challenges of organizational communication with the introduction of the Y or millennial generation, as it is also known, in the different labor organizations and the combination of profiles that are being taken when interacting with the rest of generational groups such as baby boomers and generation X. The new challenges that companies face when receiving millennials, the demands that they seek as young people, those opportunities that add value to their lives and make them feel satisfied, are presented. In addition to knowing if it is possible to comply with each of the requirements that they expect within the work environments that they encounter on their way. Different profiles were interviewed which provided the necessary information to verify the characteristics of the millennial profile within these organizations and with this, make the contribution for the work environments that are within the problem of adapting to work together and with effective results before this new generation and those that come after it. Once the information collected is presented, different action plans are proposed that provide the necessary help so that this adaptation process can become a success.

Key Words: millennials, organizations, labor field, challenges

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
Hoja de aprobación	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	5
Resumen	7
Índice	9
Lista de tablas	12
Lista de gráficas	14
CAPÍTULO I. NATURALEZA Y DIMENSIONES DEL ESTUDIO	15
1.1 Introducción	15
1.2 Planteamiento del problema	17
1.2.1 Pregunta Principal	19
1.2.2 Preguntas subordinadas	20
1.3 Objetivos de la investigación	20
1.3.1 Objetivo principal	20
1.3.2 Objetivos específicos	20
1.4. Importancia y justificación	21
1.5. Antecedentes	23

1.6. Beneficios de la Investigación	25
1.7. Hipótesis o supuestos	26
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL	27
2.1 Introducción	27
2.2 Personalidad generacional	29
2.3 Perfil millennial	33
2.4 La generación Y fuera y dentro del área laboral	42
2.5 El futuro millennial	51
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	61
3.1 Metodología	61
3.1.1 Tipos de estudio	61
3.2 Teorías contempladas	62
3.2.1 Teoría contingente	62
3.3 Desarrollo metodológico	65
3.3.1 Elaboración muestra	65
3.3.2 Instrumento de aplicación	66
3.3.3 Procedimientos y trabajo de campo	75

CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	78
4.1 Resultados de entrevistas	78
CAPÍTULO V CONCLUSIONES	110
5.1 Conclusiones	110
5.2 Recomendaciones	120
APÉNDICES	126
A. Modelo entrevista a profundidad	126
B. Transcripciones	130
Grupo A	130
Grupo B	210
REFERENCIAS	277

LISTA DE TABLAS

Descripción	Página
CAPÍTULO I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	
Tabla 1 Principales características de las diferentes generaciones	16
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Tabla 2 Siete rasgos exclusivos de la Generación Y	45
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Tabla 3 Distribución de la muestra en grupos	80
Tabla 4 Criterios de gran importancia para los millennials en el ámbito laboral	82
Tabla 5 Convenios que desean encontrar en su lugar de trabajo	84
Tabla 6 Factores de motivación laboral	86
Tabla 7 Cosas que desean encontrar en trabajos futuros	89
Tabla 8 Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona	90
Tabla 9 La motivación laboral es indispensable dentro del área laboral	91
Tabla 10 Elementos de gran importancia que buscan encontrar dentro del área laboral	92
Tabla 11 Equilibrio entre la vida personal y laboral	94
Tabla 12 Estabilidad y permanencia en el trabajo	95
Tabla 13 Motivación laboral	96
Tabla 14 Convenios o prestaciones que desea un millennial	97

Tabla 15 Opiniones acerca de los departamentos de Recursos Humanos	98
Tabla 16 Características que un millennial toma en cuenta dentro de una decisión laboral	99
Tabla 17 Comunicación interna más efectiva según los millennials	100
Tabla 18 Motivación laboral según un millennial	101
Tabla 19 Características de actualidad en el área laboral	102
Tabla 20 Bienestar del empleado dentro de una organización	103
Tabla 21 Lealtad laboral del millennial	104
Tabla 22 Expectativa laboral del millennial	106
Tabla 23 Propuestas laborales a futuro o solo en presente	107
Tabla 24 Esperanza de un millennial dentro de su organización laboral	108
Tabla 25 Experiencias de vida o bienes para la vida	109

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

LISTA DE GRÁFICAS

Descripción	Página
CAPÍTULO I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	
Gráfica 1 Pirámide poblacional México 2018	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Gráfica 2 Criterios de gran importancia para los millennials en el ámbito laboral	83
Gráfica 3 Convenios que desean encontrar en su lugar de trabajo	85
Gráfica 4 Factores de motivación laboral	87
CAPÍTULO V CONCLUSIONES	

CAPÍTULO I.

NATURALEZA Y DIMENSIONES DEL ESTUDIO

1.1 Introducción

Actualmente, la sociedad se encuentra en un momento donde dentro de las diferentes organizaciones sociales en las que sus integrantes se desarrollan tanto personal como profesionalmente, cuentan con más de un miembro de cada una de las generaciones. Generación, son todas aquellas personas que nacieron dentro de una misma época, desde los babyboomers la generación X y generación Y, mencionando las tres principales hasta el momento, cada una con sus características que los hacen destacar unos de otros y de esta manera formar nuevos paradigmas para la sociedad. La sabiduría y los años de experiencia de los babyboomers, el ejemplo y trabajo para sacar todas su metas adelante de la generación X y las nuevas ideas combinadas con múltiples avances tecnológicos en los que se ven involucrados los jóvenes de la generación Y, son aquellos factores que le dan forma y una historia a cada una de las generaciones, acontecimientos y acciones que los formaron y están desempeñándose paulatinamente con el paso del tiempo.

La sociedad se encuentra presenciando una nueva etapa del mundo laboral, la convergencia de estas tres generaciones, esto es un fenómeno que no había sucedido antes, pero actualmente las organizaciones lo enfrentan y paulatinamente se ven en la necesidad de realizar modificaciones en sus prácticas internas para poder adaptarse al cambio sin sufrir negativamente. El estudio de

este fenómeno es lo que lleva a comenzar con este trabajo de investigación el cual conocerá las características y factores motivacionales de una de estas tres generaciones dentro del área laboral.

Tabla 1

Principales características de las diferentes generaciones

	Babyboomers	Generación X	Generación Y
Edad	Nacidos entre 1946 y 1964	Nacidos entre 1965 y 1979	Nacidos entre 1980 y 1997
Principales eventos presenciados	Primera Guerra Mundial Gran Depresión Segunda Guerra Mundial Guerra de Corea	Guerra Fría Guerra de Vietnam Primer hombre en la luna Asesinato de Kennedy Lucha por los derechos civiles	Caída de las Torres Gemelas Guerra de Irak Guerra de Afganistán Escándalos corporativos
Evolución Tecnológica	Radio TV	Fax Computadora personal Teléfono celular VCR Calculadoras	Mensajes de texto Redes sociales La era "I" (iPod, iPhone, iPad) Internet DVD/Blue Ray

Fuente: Hatum (2014)

La interacción de dichas generaciones deriva en una amalgama de comportamientos, sueños y expectativas particulares a cada segmento, sin contemplar del todo la evolución del mercado laboral, inmerso en una cultura no muy propensa a cultivar e incentivar el liderazgo y una exigencia de resultados con

equipos disfuncionales, todo lo cual se podría denominar como el efecto invernadero profesional.

1.2 Planteamiento del problema

La población joven ya se encuentra por comenzar su etapa profesional o que ya están en ella pertenecen a la generación denominada Y, también conocida como generación millennial, del milenio o milénica, términos que provienen del inglés *millennial generation*. El término generación Y se utilizó por primera vez en un editorial de agosto de 1993 de la revista estadounidense *Advertising Age* con el objetivo de describir al grupo de adolescentes de aquella época, a quienes se les diferenciaban de la generación X (Andrades, 2013).

Estos jóvenes tienen muchas características en común en cuanto a sus estilos de vida, sus valores y demás aspectos importantes que se han formado a partir de las diferentes experiencias de su etapa histórico-social. Estas características y experiencias son probablemente las que explican en gran parte la relación que manejan entre el trabajo y las organizaciones laborales, Por un lado, una de las principales características de los millennials es la búsqueda incesable de un trabajo que aporte a su vida, que genere felicidad, junto con un sueldo que cubra sus expectativas, a pesar de ser la generación más preparada, pero la peor pagada. (“Millennials at work”, 2011)

Millennials es sinónimo de aburrimiento laboral, es decir, si no le gusta, renuncia a su actual empleo y emprende la búsqueda de algo que le apasione; es por esto que el síntoma corporativo más molesto y costoso es la rotación laboral;

de ahí que sea casi imposible mantener a un millennial durante más de dos años en un puesto laboral, por lo que para esta generación no es suficiente recibir paga cada quincena del mes (Castillo, 2017). En otras palabras, el dinero no es su principal preocupación, laboran más por pasión, no por pensión. Uno de los grandes problemas que tiene esta generación es su alto nivel de rotación y la poca fidelidad que adquieren con su área laboral, esto debido a que buscan personas con actitud proactiva, que sean fieles y comprometidas, con la disposición de implicarse en los diferentes proyectos laborales. La época de jubilaciones anticipadas a los 50 o incluso 60 años ha quedado atrás (Castillo, 2017). Al ser una generación la cual busca lo que quiere, para ellos no existe ninguna limitación van tratando de encontrar oportunidades y de seguir sus sueños los cuales buscan cumplir a corto plazo.

Un millennial busca tener libertad para realizar sus proyectos, ser independientes, aprende rápido son totalmente digitales, buscan experiencias, conocer nuevas personas y países, formar una familia es un tema futuro y no a corto plazo. Por otra parte, esta generación es demandante de propuestas desafiantes, un lugar donde sean prioridad su realización, así como encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral; esto es que una no interfiera con la otra.

La incapacidad de algunos empresarios de comprender la diversidad generacional que confluye en las organizaciones, fomentando bajos niveles de aceptación, participación y disposición por parte de los equipos de trabajo, deja de lado su razón de ser, la cual es crear un clima laboral agradable y con objetivos medibles y alcanzables para la mejora continua de la calidad de vida del personal

y, de esta manera, tener una capacidad instalada humana dispuesta a dar toda su maquinaria para lograr los objetivos gerenciales, los que en últimas redundan en utilidades.

Temas relacionados con la antropología de la juventud, considera que los integrantes de este grupo que lleva por nombre millennials manifiestan cierto desinterés por aquello que va más allá de lo individual, son egoístas, su vida es virtual, a distancia y los medios tecnológicos se convierten en herramientas para favorecer las relaciones sociales y virtuales. Esta generación no se adapta al aprendizaje a través de la repetición. La tecnología y rapidez conforman parte indivisible de su vida cotidiana. Todo gira en base a sus intereses y son intolerantes ante el aprendizaje.

Por lo tanto el problema a investigar es realmente conocer cuál es la preocupación de la sociedad hacia el comportamiento y hábitos de vida y trabajo que está desarrollando esta generación y para ello es necesario plantear al objeto de estudio, partiendo del conocimiento de su perfil de millennial tanto en la sociedad como en el área laboral y a partir de ahí conocer todos los estudios que se desarrollan en torno a esta generación.

1.2.1 Pregunta de investigación

La pregunta de investigación que se busca contestar con esta investigación es:

- ¿Qué factores motivan a los jóvenes a permanecer en una organización?

1.2.2 Preguntas subordinadas

Las preguntas que acompañan a la pregunta de investigación:

- ¿Cuáles son los aspectos valorados por los profesionales millennials en su trabajo?
- ¿Qué buscan en la organización donde trabajan o quieren trabajar?
- ¿Qué define su identidad como generación?
- ¿Cuáles son sus actitudes y expectativas con respecto al campo laboral?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar los factores que motivan a los jóvenes millennials a permanecer en una organización laboral, como conocer los aspectos que ellos valoran en su trabajo y en qué lugares desean trabajar.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar a la generación Y o millennial del resto de los grupos generacionales.
- b) Conocer a fondo el perfil del Millennial en etapa profesional.
- c) Identificar los factores que motivan a los jóvenes millennials a permanecer en una organización laboral.
- d) Conocer los aspectos que valoran en su trabajo y dónde buscan trabajar.

- e) Explorar sus actitudes y expectativas con respecto a lo que esperan del campo laboral.
- f) Profundizar en sus perfiles identitarios como generación.

1.4 Importancia y Justificación

Este trabajo de investigación es conveniente porque puede ayudar a las organizaciones laborales a entender mejor el perfil millennial y así adaptar sus formas de llevar a cabo sus procesos de la manera más viable para trabajar en conjunto y no en su contra, esto que ellos puedan encontrar lo que buscan y las empresas puedan obtener de ellos lo indispensable para su funcionamiento y se convierta en un proceso de ganar y no de pérdida de tiempo o deserción laboral.

La generación Y tiene mucho potencial y está cambiando el mundo desde lo tecnológico, político, social, espiritual hasta lo laboral. También hay que considerar las dificultades en ámbitos como las características de innovación y de nuevas oportunidades que esta generación va obteniendo con el tiempo, buscan conocer todas aquellas características que hacen a esta generación tan diferente a las demás y tener claridad en lo que buscan, si realmente lo consiguen y si se logran desarrollar como lo esperan.

Al ver la realidad a la que el área laboral ya se enfrenta y visualizando la tendencia conforme los años alcancen al resto de la generaciones, se sabe que se puede hacer un gran aporte con la información que se recabe por medio de este trabajo de investigación, principalmente porque se encontrarán datos reales de comprobación con respecto a todas las características que todos los autores y

organizaciones dan por hecho de lo que son todos los integrantes de esta generación, seguido por el aporte que lleva a realizar un contraste entre el joven de la generación Y y el joven de una generación anterior; esto para conocer realmente cuáles fueron las razones de su comportamiento y en qué momento lo llevo a forjar ese tipo de actitudes e ideologías; así mismo servirá como punto de partida para llevar a cabo un análisis sobre las diferentes generaciones futuras.

La generación Y es la primera en la historia que ha convivido siempre con tecnologías de la información y comunicación que se le dificulta comprender el mundo sin ella. Internet, el mundo de las comunicaciones y de la informática forman parte de sus rutinas vitales, y condicionan tanto sus hábitos de vida, como de comunicación y, por supuesto, de trabajo. El millennial, crece y trabaja a la par de los avances tecnológicos, no hay novedad en la red o en las plataformas de aplicaciones para dispositivos tecnológicos que ellos no hayan descubierto ya, disfrutan estar un paso adelante.

Todas las variables que se buscan estudiar y aquellas en las que se tiene interés de comprobar por medio del presente trabajo nos traerán un aporte que puede ser muy significativo para las formas de organización de las empresas que actualmente se encuentran en problemas por los choques generacionales dentro de sus áreas laborales y que sin duda pueden repercutir en el desempeño y los resultados. La acción principal es conocer y comprobar las características del millennials como generación y dentro del área laboral y con esto realizar una propuesta de utilidad para la manera de trabajar con ellos.

Más específicamente dentro del mundo de la comunicación los aportes de este trabajo llegan a ser útiles dentro del área organizacional, tanto de una empresa bien establecida así como cualquier otro tipo de organización donde se desarrolle la interacción entre empleados de diversas edades o personal el cual comparta características con el objeto de estudio para poder comprender sus características y formas de interactuar dentro del área laboral y cómo esto afecta tanto para los jóvenes como para los resultados de la empresa o lugar en donde laboran.

1.5. Antecedentes

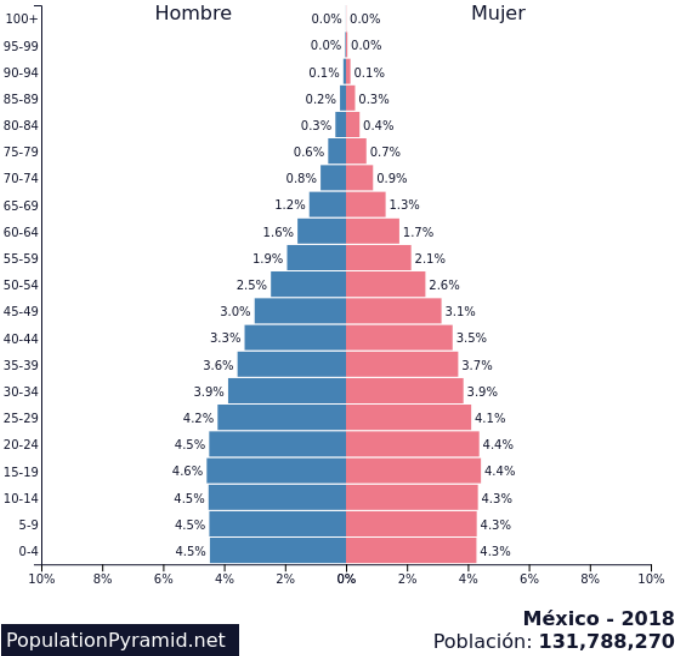
La generación Y, es la última generación del siglo veinte y la última generación que entra en esta fuerza laboral con una población de aproximadamente de 30 millones de jóvenes, lo que representa el 30% de la población general de México, según datos actuales disponibles en la pirámide poblacional del país desarrollada por el INEGI (2018). Similar a las generaciones anteriores este grupo generacional se distingue por unos valores, experiencias y expectativas únicas que los diferencian y hacen destacar del resto de los grupos generacionales que al paso de los años van surgiendo en nuestra sociedad.

Esta generación ha atravesado por momentos históricos, sociales y empresariales y ha hecho que muchas personas estén estudiando, investigando y escribiendo acerca de la misma. Diferentes investigaciones y escritos brindan información al respecto para conocer que es una de las generaciones que tiene mucho potencial y está cambiando el mundo desde lo tecnológico, político, social,

espiritual hasta los puestos de trabajo que las diferentes organizaciones les ofrecen actualmente. Pero a pesar de todas aquellas características de innovación y de nuevas oportunidades que esta generación va obteniendo con el tiempo, es importante profundizar en lo que buscan en un espacio laboral, si realmente lo consiguen y si se logran desarrollar como lo esperan dentro de las organizaciones conforme a lo que se les prometen o las propuestas de valor que les brindan al personal de dicha generación.

Gráfica 1

Pirámide poblacional México 2018



Fuente: INEGI (2018)

Las empresas están expuestas a un alto índice de rotación de personal que paulatinamente llegan de esta generación, los cuales permanecen en una

empresa entre año y medio a tres años. Lo anterior se encuentra plasmado en diversos estudios que demuestran que ellos se encuentran trabajando y están en constante investigación de más oportunidades. Motivación y compromiso, estos son dos de los factores que los responsables de recursos humanos destacan como claves en los entornos laborales del futuro. Un claro ejemplo es que ya están siendo los protagonistas de muchos de los debates y conferencias que se celebran hoy día a nivel mundial. Y es así como surge la inquietud de conocer a fondo a esta generación, para entender la gran preocupación de la sociedad hacia el trato de las personas que conforman esta generación Y

1.6. Beneficios de la Investigación

El objetivo final del presente trabajo de investigación una vez recabada la información pertinente que arrojará el instrumento de medición y después de llevar a cabo los procesos de análisis necesarios de la misma, se indagará en planes de acción que algunas organizaciones laborales ya se encuentren poniendo en práctica para dar solución a este choque generacional que ya hace varios años se encuentran presentando. Se indagará en estos planes de acción para que ya una vez que se encuentre realizados los análisis del presente trabajo, proponer algunos otros planes de acción nuevos o con diferencias sustentadas que puedan ayudar a la comunicación organización dentro del espacio de trabajo que se encuentre afectado.

Ninguna organización laboral por pequeña o grande que sea está exenta de sufrir algún cambio de este tipo dentro de su organigrama, ya que así como la

sociedad avanza paulatinamente y sufre cambios, mismos cambios que enfrentan sus organizaciones y en este caso que se está analizando es en el área laborales y todas las organizaciones que participan en ella, es por eso que el presente trabajo puede ser de gran utilidad para aquellas empresas que aún no comprenden quienes son esta nueva generación y los cambios que traen con ellos, empresas u organizaciones que no entiendan por qué son así y por qué motivo los está orillando a realizar cambios que anteriormente no se habían visto en la premura de realizar, es por eso que la información recabada puede convertirse en una guía para lograr entender el tema.

1.7. Hipótesis o supuestos

Las hipótesis o supuestos de partida que se plantean para esta investigación son las siguientes:

- El joven millennial se siente motivado por un ambiente de trabajo relajado, en el cual su vida personal no se vea interferida por el tema laboral, para de esta manera mantener un equilibrio en su vida.
- El millennial valora su libertad, la cual busca mantener dentro de su área de trabajo para desarrollarse de la manera más adecuada y conseguir sus objetivos además de cumplir con los requerimientos de su vida profesional.
- Buscan conseguir sus sueños a como dé lugar y se encuentran motivados la mayoría del tiempo por el ideal de la vida perfecta, por eso buscan trabajar en lugares que les agraden tanto físicos como laboralmente hablando.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL

2.1 Introducción

Cada generación cuenta con características, habilidades y destrezas muy particulares y no todas son similares y mucho menos podrá estar de acuerdo en un mismo lugar. Pues este es el mismo caso de los miembros de la Generación Y, ellos se manejan y se entienden de una manera particular y las organizaciones deben maximizar ese conocimiento y áreas de experiencia y sobre todo adaptarse a grandes cambios y estilos de trabajo que se avecinan. La motivación de la juventud trabajadora ya no es tener un horario fijo dentro de una oficina y un salario seguro a fin de mes, sino que se basa en ganar autonomía y crecer tanto de forma profesional como personal.

La generación Y se destaca por sus creencias, aspiraciones y actitudes diferentes a las de las generaciones precedentes. El término generación citado por Gilbert (2007) está referido a “un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores” (Ogg y Bonvalet, 2006). Según Kupperschmidt (2000, p. 66) “una generación se compone de personas que, por haber nacido en un mismo período de tiempo, comparten las mismas experiencias de vida y hechos históricos en etapas de desarrollo críticas”. Esta división de los diferentes grupos etarios de la sociedad, así como la diferencia entre los distintos momentos en la historia de la humanidad ayudan en diversos aspectos de la vida, tanto social y cultural como en

las organizaciones de los mismos, esto es una mecánica sencilla de manejar a las masas dentro de las diferentes comunidades u organizaciones que componen la sociedad.

Estas experiencias de vida pueden comprender guerras, movimientos políticos, transiciones económicas importantes o cambios tecnológicos que ocurren en una etapa temprana de socialización, de manera que forman la personalidad, valores y expectativas comunes para una generación (Macky, 2008). Cada generación recibe influencia de padres, colegas, medios de comunicación y eventos políticos, económicos y sociales críticos, que producen un sistema común de valores entre las personas de diferentes épocas (Twenge, 2010). Estas experiencias ejercen una influencia estable a lo largo de sus vidas (Smith y Clurman, 1997; Smola y Sutton, 2002). Es fácil pensar que el pasar por diversos acontecimientos históricos, situaciones financieras, eventos conmemorativos de los países o del mundo, solo pueden crear un efecto temporal en la sociedad, un efecto que se produzca al momento, ver cómo pueden reaccionar y ahí terminar, pero si se lleva el análisis más allá de eso, se encuentran situaciones, actitudes y comportamientos que en gran magnitud pueden llegar a marcar a una generación dentro de la sociedad.

2.2 Personalidad generacional

Las generaciones desarrollan la denominada personalidad generacional que es aquella que determina los valores, creencias y expectativas; en conclusión, lo que los individuos esperan del trabajo, el tipo de entorno laboral deseado y las actitudes y motivaciones laborales. Estas características son únicas de cada generación y difieren de las generaciones precedentes y posteriores. Cada una de las generaciones es única por diversos factores tanto externos como internos de la misma que la caracterizan de la otra, esto es que cada generación tiene su propia personalidad la cual se desarrolla al momento de ponerse en contacto con el resto de la sociedad. Los estilos de vida, estereotipos de la sociedad, grupos urbanos, modas, forman parte de cada etapa de la vida y sobre todo de cada una de las generaciones que la conforman, las actitudes o ritmos de vida que tenían los jóvenes en los años 70's no son ni parecidas a las actitudes y modas que comenzaron a adoptar los jóvenes de los años 90's o después del 2000, ya que cada joven según la etapa por la que atravesó se formó en base a esas costumbres y estilos de vida, que se encuentran en constante cambio y no permanecen intactos al pasar de los años.

Actualmente, la sociedad se encuentra en un momento en el cual dentro de diferentes organizaciones sociales en la que nos desarrollamos tanto personal como profesionalmente más de un miembro de cada una de las generaciones que nos conforman como un todo, interactúan entre sí, desde los babyboomers, hasta los millennials, con cada una de sus características que los hacen destacar unos

de otros y de esta manera formar nuevos paradigmas para la sociedad. La sabiduría y los años de experiencia de los babyboomers, el ejemplo y trabajo para sacar todas sus metas adelante de la generación X y las nuevas ideas combinadas con múltiples avances tecnológicos en los que se ven involucrados los jóvenes de la generación Y, son aquellos factores que le dan forma y una historia a cada una de las generaciones, acontecimientos y acciones que los formaron y están desempeñándose paulatinamente con el paso del tiempo.

La generación "Y" es la generación de hoy, estos son niños de escuela, los mayores están culminando estudios de posgrado, los que pertenecen a este pequeño porcentaje y el resto de ellos una vez que se ven con sus estudios culminados está dando pasos dentro del área laboral de su preferencia o aprovechar la oportunidad que se les presenta para salir adelante. Ellos tienen un conjunto diferente de experiencias infantiles que las que tuvieron los de la generación de la posguerra y los de la generación "X". Generación también conocida por diferentes autores como millennials, así como generación .com debido a su capacidad natural para manejar la tecnología, jóvenes quienes tienen múltiples características que los hacen sin lugar a dudas destacarse del resto de las generaciones, así como dentro de su misma generación, algunos autores también los conocen como la Generación Next, Generación Einstein, Generación del Milenio, entre otros (Howe y Strauss, 2000) buscando un esfuerzo por comprender la conducta y como se adaptan al lugar de trabajo.

La generación Y una vez presente en la fuerza laboral se encuentra con continuos cambios especialmente en términos de tecnología. Estos se muestran ocupados en la vida, planificando y estructurando sus vidas para demostrar que llevan una rutina de acuerdo con el comportamiento y mundo que les rodea. Por otro lado, esta generación cuenta con características que sobresalen en la pasión y conocimiento hacia la tecnología, capacidad de adaptación y poco tiempo en un lugar de trabajo, son aspectos que llaman la atención y muchas organizaciones ignoran o no saben cómo manejarlos (Santiago, 2014).

Millennials, muestran todas las señales de ser una generación de tendencias, programas y legislaciones para mejorar la educación con el uso de las tecnologías y diferentes herramientas que convierten al mundo en lo que hoy es. Están en la búsqueda del cuidado de la salud, fortalecimientos de las familias, más afecto y protección por parte de los adultos y una creciente sensación de que los jóvenes necesitan crear su propia misión de vida y empresarial. Es una de las generaciones que tiene mucho potencial y está cambiando nuestro mundo desde lo tecnológico, involucrándose de diferentes maneras en el ámbito político, social, espiritual y por su puesto el laboral (Hatum, 2014).

Para el año 2020, 35% de la fuerza laboral estará formada por millennials. Quienes se definen como la generación de emprendedores e innovadores digitales. Identificado como nativos digitales o generación "Y", este sector de la población tiene por delante un ultra maratón de carrera ente sus profesiones y prevén hacer pausas durante el trayecto para enfrentar nuevos retos. Al ser un tema actual y del cual pocas personas conocen al respecto debido al termino con

el que se le denomina a esta generación, de la cual muchos somos partícipes y desconocemos realmente la razón por la cual formamos parte de esta generación, es en base a esto como surge la inquietud de conocer a fondo el tema de la generación Y.

Los jóvenes que pertenecen este grupo generacional, son el punto central de la presente investigación, analizar su perfil y características que los identifican como grupo generacional, seguido de saber todos aquellos factores o aspectos personales que los diferencian del resto de los grupos generacionales y su desenvolvimiento en el ámbito laboral, así como, que es lo que les convence o los mantiene motivados para evitar el abandono del mismo examinando mejores oportunidades para su futuro, así como comprender que es lo que ellos necesitan en un ambiente laboral para conseguir sus objetivos. El interés de explorar las expectativas de la Generación Y adquiere relevante importancia ya que, en un contexto de competencia creciente por el talento, las organizaciones deben hacer prueba de ingenio para atraer a los jóvenes de alto potencial y lograr así una ventaja competitiva (Batt y Valcour, 2003; De Cieri, 2005). Se pretende presentar un aporte significativo, que produzca nuevas inquietudes sobre el tema, así como a desarrollar algún plan de acción que sirva para esta generación la cual está llena de tantas oportunidades a pesar de las desventajas que se consideran son lo que los lleva a ser diferentes de los jóvenes del pasado.

¿Será importante tener miembros de esta generación en mi fuerza laboral y en puestos “claves”? ¿Cómo manejo sus características y/o estilos de trabajo? ¿Cómo pueden aportar a mi grupo de trabajo u organización? Estas y otras

interrogantes están presentes en la mente de muchos y muchas empresas o negocios líderes organizacionales. Esta generación seguirá aportando y estará presente en todos los aspectos de la vida convirtiéndose en los líderes del futuro. Creadores de grandes avances tecnológicos y sociales, activistas de los derechos humanos, igualdad y de la salud. Seguirán impactando positivamente la cultura, el mundo del trabajo y gobiernos con el objetivo principal de revivir la economía y construir un mejor mundo (Santiago, 2014).

2.3 Perfil millennial

La vida pasó de segundos a microsegundos, hasta nanosegundos en una sola generación. Desobedecieron a las opiniones y autoridad de los adultos, aprendieron a expresarse en ciento cuarenta caracteres, compartir publicaciones y sus reuniones son para crear, aprenden idiomas en semanas y su enfoque está en lograr su éxito personal y libertad financiera, ser su propio jefe y disfrutar la vida y el mundo ilimitado que tienen enfrente. Su libertad está garantizada en un click y toman decisiones de lo que tienen delante. Su historia personal cuenta aprendizajes, no fracasos, y dejan atrás el pasado sin tentarse el corazón porque viven el único momento que todos tenemos, y ellos entienden mejor el ahora (Fonseca, 2017). Después de pasar por situaciones que provocaron definir ciertas actitudes y comportamientos que llevaron a desarrollar el perfil millennial con el que se desarrollan día a día en los diferentes ámbitos de la sociedad, equivocadamente se les maneja en un concepto más negativos que positivo para

su propia suerte, es por eso que se pretende definir que esta situación no siempre sucede.

Los Millennials, exigen inmediatez en su satisfacción material e intelectual, reclaman prontitud en las respuestas y las obtienen, googlean todo y comparan fuentes para confiabilidad y certeza en sus consultas, a todo tienen acceso, sus relaciones son una combinación real y virtual porque saben que la realidad está en su mente y ellos la crean, su tiempo es “ahorita”. En comparación con generaciones anteriores, son los únicos que han vivido en dos mundos, el mundo del pre-internet y la era digital, la cual viven con inmediatez, en un constante contacto con las nuevas tecnologías y se han visto en la necesidad de adaptarse a diversos cambios globales (Fonseca, 2017).

Es la primera generación en la historia que ha convivido siempre con las tecnologías de la información y que no entiende fácilmente el mundo sin ella. Internet, el mundo de las comunicaciones y de la informática forman parte de sus rutinas vitales, y condicionan sus hábitos de vida, comunicación y, por supuesto, trabajo (González, 2011).

Las variables son parte muy importante dentro de una investigación, son todo aquello que puede asumir diferentes valores, son todos los datos que se pueden transformar dentro de la misma, en el presente estudio la principal variable que se debe reconocer son las características del grupo que ya identificamos como millennials , sus características dentro del área laboral y lo que acompaña a estas dos variables es una tercera que se define como todo aquello que ellos

buscan del lugar que los formará para su futuro, que son todas aquellas organizaciones con las cuales interactúan para aprender y desarrollar sus habilidades. Las variables que acompañan la presente investigación son:

- “Al millennial le preocupa encontrar un espacio laboral en donde tenga un equilibrio entre su tiempo libre y sus responsabilidades”
- “El millennial sabe que su ritmo de vida y la tecnología le hace querer cosas diferentes”
- “Los jóvenes profesionales que pertenecen a esta generación cumplen todos con las mismas características o existe alguno que no se siente ni piensa como millennial”.

Millennials, son sinónimo de actualidad, son aquellos de quien más de un autor habla o se atreve a hacer alguna referencia de ellos, es por eso que esta y otras variables son las que surgen e irán desarrollándose a lo largo de esta investigación para poder lograr el objetivo primordial de la misma, el cual se resumen en conocer al millennial y distinguir con gran seguridad qué busca en su área laboral.

Se ha demostrado que los jóvenes que pertenecen a este grupo tienen características comunes, sin hacer diferencia de culturas, nacionalidades, sexo o grupos étnicos. Los aspectos distintivos de este grupo se pueden resumir en que son creativos, tienen un horizonte de planeación cortoplacista, es decir que les gustan las cosas a corto y no a largo plazo en sus vidas, son de mentalidad abierta y global, muestran preferencia por el trabajo colaborativo y la conciliación trabajo-vida personal, son defensores del medioambiente y la sustentabilidad,

presentan habilidades multitarea y también son tecnológicos, egocéntricos, entre otros (Hatun, 2014). No sobra decir que los millennials son todo aquello que los jóvenes de otras generaciones no lograron debido a las situaciones de vida que tuvieron que afrontar así como las oportunidades que la vida les proporciona, es así como esta generación se ha convertido en el momento exacto para prestar atención al futuro de nuestra sociedad y nuestro mundo.

Como producto del movimiento de autoestima de los años noventa que dominó el programa escolar, están acostumbrados a recibir comentarios frecuentes de elogio, así como reconocimientos de cualquier tipo. Son superiores tecnológicamente a las personas de generaciones anteriores, incluyendo a las de la generación "X". Tienen fácil acceso a la información a través de la tecnología, muchos de ellos tienen un conocimiento global del mundo y valoran las diversas culturas, experiencias y ambientes (Chirinos, 2009).

Tienden a aceptar las diferencias y miden a las personas por la calidad de su rendimiento, no por sus características. Al ser jóvenes quienes esperan encontrar en el mundo todo lo que sueña o anhelan, juzgan o miden al resto de ellos mismos con los mismos criterios, así mismo formando una especie de rompecabezas, en el cual las experiencias que acumulen, los comportamientos que tengan y las metas que logren son todas aquellas cosas que forman y llevan a encajar justo en ese espacio para ellos, en la sociedad, en su vida personal y en el área laboral (Hatun, 2014).

Los jóvenes Y son portadores de nuevos valores y de exigencias que podrían entrar en colisión con aquellos dominantes en las empresas, valores y formas de hacer de las generaciones anteriores. En consecuencia, nuevos desafíos se plantean para la especialidad en recursos humanos. Las nuevas formas de organizarse para las empresas serán cada vez más importantes para poder garantizar su éxito en el futuro, así como existen diferentes cambios demográficos dentro de la sociedad en la que interactuamos que también ocurren dentro de las diferentes organizaciones a las que pertenecemos e interactuamos (Hatun, 2014).

Después de dar lectura al libro *Yrrupción*, de Andrés Hatun, que lleva por título “Los cambios generacionales y el futuro de la organización”, describe a la generación con consejos prácticos y herramientas para los gerentes, explica cómo las organizaciones deben estructurarse para el futuro y explora las mejores estrategias que las compañías exitosas están poniendo en práctica para atraer, desarrollar y retener a la nueva generación de trabajadores.

Las nuevas prácticas laborales parecen indicar que los millennials tomarán el mando de las compañías más importantes, en especial aquellas en las que hay relación con las nuevas tecnologías de la información, ya que el mundo laboral necesita personas con las capacidades que ellos poseen para llevar adelante la innovación local y global (Hatun, 2014).

Los cambios generacionales por los que se atraviesa dentro de una sociedad no solamente son cuestiones de las personas que la conforman, es decir que no solo es cuestión de cambiar ritmos de vida o formas de pensar, si no que

estos cambios en cada persona produce un cambio en las diferentes organizaciones que conforman a la sociedad e interactúan en conjunto con los individuos para lograr los resultados esperados, es por eso que estas organizaciones se ven en la necesidad de cambiar, de mejorar, avanzar para conseguir también ellos encajar dentro del rompecabezas que todos los jóvenes poco a poco van formando (López, 2013).

Hatum (2014), habla y da una perspectiva a nivel Latinoamérica de estos cambios que las organizaciones están sufriendo para poder llevar a cabo todas sus actividades que los lleven al éxito de las mismas, él comenta que “La heterogeneidad y la diversidad han reemplazado a la fuerza laboral homogénea que predominaba antes”. Actualmente tanto la sociedad como las organizaciones en las que interactuamos, cada vez están preparando personas que pertenecen a diferentes grupos etarios, así como diferentes géneros, entre otras características que se pueden mencionar pero es esta característica lo que está provocando estos cambios desde adentro. La interacción de alrededor de tres generaciones distintas dentro de una organización, la laboral principalmente, produce cambios y esto lleva a crear nuevos intereses los cuales se ven en la necesidad de adaptarse y de convertirse en nuevos retos para la sociedad, estos avances o cambios en las organizaciones traen consigo la creación de una nueva perspectiva del mundo laboral tanto a nivel interno como externo.

Existen múltiples escritos e investigaciones que aportan el sustento suficiente, que nos hablan de las diferentes generaciones, las cuales se encuentran ya desarrollándose dentro del área laboral, en los trabajos y empresas

que forman parte primordial del desarrollo de la sociedad. La mayoría de los estudios sobre las nuevas generaciones analizan la realidad norteamericana y se difunden estereotipos adaptados a esta. Los millennials, son ese grupo el cual ha robado más la atención al momento de llevar a cabo estas investigaciones dentro de las diferentes organizaciones en las que paulatinamente se encuentran abriéndose paso. Algunas investigaciones que sirven de antecedentes para este estudio son:

- *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación* de Mariela Gorki (2013), es una de las investigaciones a las que se hace referencia que aportan un antecedente con respecto al estudio de la generación millennial y su situación en el ámbito laboral, en esta Gorki da a conocer todas aquellas características que los millennials han desarrollado fuera como dentro del área laboral, explora las expectativas de esta generación con respecto al balance vida laboral y vida privada, examinando la influencia de los padres y el género, y su impacto sobre las elecciones laborales. Para medir los resultados de la misma desarrolla un cuestionario auto-administrado donde se interrogó una muestra de 217 universitarios de pregrado y se encontró que los jóvenes Y privilegian los aspectos intrínsecos del trabajo, muestran interés tanto en desarrollar una carrera como en el equilibrio entre su vida profesional y su vida privada y ofrece una guía para entender las expectativas de los jóvenes frente al mercado laboral.

- *Características generacionales y los valores* de Nilda Chirinos (2009), quien da la perspectiva de cómo es que interactúan los tres grupos generacionales del momento y como se ven en la necesidad de hacer cosas los unos por los otros. Chirinos plasma su inquietud en lo relativo a la gestión de los recursos humanos, al delinear el complejo sistema de prácticas y normas que materializan su campo de acción, y en lo particular, dentro de este extenso campo de acción, hace referencia al subsistema de reclutamiento y selección de personas en sentido amplio al incursionar en temas actuales como son los valores y de las características personales de los individuos que influyen positiva o negativamente en las relaciones de trabajo de las empresas, impactando su imagen corporativa, cultura y relaciones interpersonales. Considerar estos temas en la evaluación del perfil de los candidatos a empleo sin duda alguna permitirá establecer la compatibilidad entre los valores personales del aspirante y los valores corporativos, sin dejar de lado el considerar la evaluación del espacio generacional donde se forma los valores poseídos para lograr la transformación socio-cultural. Este hecho resulta crucial, si se toma en cuenta que los sistemas de gestión empresarial en general precisan de empleados con identificación plena hacia los valores organizacionales y sociales.
- *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral* de Roció González (2011), quien da a conocer información detallada en relación con el millennial y su área laboral, tuvo como propósito detectar los valores,

intereses y motivaciones en relación al trabajo de la Generación Y que se incorporan al mercado laboral, y su influencia en la Gestión de Recursos Humanos. Para ello, se seleccionó un caso de estudio en una entidad financiera donde se llevaron a cabo encuestas a los empleados que cumplían con las características de la muestra y con los resultados se logró comprobar cada una de sus hipótesis planteadas en relación a los gustos y preferencias en relación con el área laboral que los millennials presentan hoy en día.

Por otra parte, Meister y Willyerd (2010) señalan que el número de trabajadores norteamericanos por encima de los 40 años ha aumentado significativamente. Hacia 2010, el 51% de la fuerza laboral estadounidense tenía 40 años o más, mientras que la Generación Y representaba solo el 22%. Estas cifras dan a conocer una predicción de un futuro muy prometedor para las organizaciones laborales, llevan a producir un remplazo impresionante en sus empleados que conseguirán una rápida adaptación al cambio demográfico, así proporcionándole a esta generación lo que necesitan. Es un hecho que entre más rápido se adapten las organizaciones, el joven millennial mas comienza a indagar sus intereses y oportunidades para crecer con vista al futuro, volteando a ver a aquellos organismos que le ofrezcan las oportunidades de cumplir sus sueños (Hatun, 2014).

2.4 La Generación Y: fuera y dentro del área laboral

Es difícil definir una fecha en específico para identificar a los jóvenes que pertenecen a esta generación, la mayoría de los autores coinciden al respecto de sus fechas de nacimiento, pero algunos otros tienen algunas diferencias basadas en diferentes criterios. Cerbasi y Barbosa (2009) los definen como los nacidos entre 1979 y 2000. Tulgan (2009) concuerda en cuanto al año 2000 para su fin, pero considera el año 1978 como comienzo de esta generación. Howe y Strauss (1991) establecen los años 1982 a 2001 para delimitar la generación Y. A pesar de las divergencias relacionadas con el período de su surgimiento, todos están de acuerdo en cuanto a la principal característica de esta generación que se desarrolló en una época de grandes avances tecnológicos y prosperidad económica: el uso intensivo y la fascinación que cultivan en relación con la tecnología (Carvalho, Oliveira, Nascimento & Pridencio, 2015)

Los miembros de la Generación X vendrían a ser los padres de los jóvenes millennials, son sus sucesores en esta escala que funciona para identificar a los diferentes grupos etarios de la sociedad. Se estima que representan el 25 % de la población mundial y el 30% en Latinoamérica, todos aquellos que se hicieron adultos con el cambio de milenio, de los cuales se dice o se tiene la proyección de la consultora Deloitte, en 2025, representarán el 75% de la fuerza laboral del mundo (Gutiérrez, 2014).

Las principales características de la generación Y son diversas y muy significativas para lo que son hoy en día los millennials. La caída de las torres gemelas en el 2001, la guerra de Irak, la guerra de Afganistán y diversos

escándalos corporativos son los sucesos históricos que marcan un antes y un después en esta generación que si bien se podría pensar que no tienen relación alguna de una u otra manera fueron el inicio del problema o más bien el inicio de lo que hoy se conoce como jóvenes millennials (Hatun, 2014).

Los avances tecnológicos sin duda son otro factor el cual es muy indispensable mencionar ya que formaron parte del crecimiento de esta generación, su parte más importante de formación, comenzaron con los mensajes de texto, acompañaron al nacimiento del internet, el uso de DVD's y Blue Ray, de todo esto pasaron al uso de las redes sociales hasta lo que conocemos hoy y que sigue cumpliendo la misma función, creciendo a la par como la generación que vio nacer todos estos avances.

Esto sin mencionar la gran cantidad de tecnología que los rodea hoy en día y convierte su estilo de vida en lo que es hoy en día, sin duda son los receptores del momento, esto es que son los primeros en recibir toda la información relacionada a los avances del mundo y los primeros en interesarse para interactuar con ella o adquirirla de una u otra manera (Hatun, 2014).

“Vamos a sacudir el lugar de trabajo” podría ser un buen eslogan para definir a la manera en que llegaron y se encuentran incursionando los jóvenes millennials en el área laboral, tomando en cuenta que sus valores principales son el trabajo en equipo, la flexibilidad y la conciencia social, su lealtad a sus proyectos, a sus colegas y jefes es uno de sus características más primordiales que marca una gran diferencia entre ellos y el resto de las generaciones (Hatun,

2014). Los millenials buscan un trabajo con sentido que le aporte algo positivo a su experiencia de vida, anhelan una oportunidad de crecimiento que los lleve a alcanzar sus sueños y principalmente integran su trabajo a su vida de una manera en que puedan mantener un equilibrio entre ambos para cumplir con sus objetivos. Se presentan como los nuevos recursos humanos que no solo ayudan y conforman la evolución global, social y tecnológica, sino que forman parte esencial del progreso económico de la sociedad y del mundo en general (Hatum, 2013).

Si se considera de dónde nace la Generación Y, realista, sería un buen adjetivo para describirlos dentro del ámbito laboral, esto debido a que los jóvenes pertenecientes a esta generación en su mayoría son hijos de babyboomers o de adultos de la generación X que dedicaron su vida a la empresa y terminaron saltando de un trabajo a otro en el transcurso de su vida y su carrera con el único objetivo de tener una mejor calidad de vida en base a lo que fuera (Hatum, 2013).

Frecuentemente criticados por su falta de lealtad, los millennials, han visto a sus padres invertir en su carrera profesional comprometiéndose con las empresas trabajando sin pausa, renunciando a su vida privada para luego ser despedidos (Gorki, 2013). Esto produjo una desacralización del trabajo y una crisis de confianza hacia las empresas, impulsándolos a pensar más en sí mismos y a privilegiar el corto plazo (Gorki, 2013). Este factor es uno de los que se considera el principal que trajo consigo que los millennials no crecieron en una época de gran seguridad laboral como sus padres, sino se vieron afectados por un período de seguridad laboral reducida y un débil ejemplo entre los vínculos del empleado y el empleador.

Tabla 2

Siete rasgos exclusivos de la Generación Y

Rasgos	Descripción
1. Especiales	Desde el comienzo de los años 1980 hay un consenso sobre la importancia de la discusión de cuestiones relativas a los jóvenes, y la prensa hace hincapié en los problemas de la juventud. Los millennials perciben toda esa preocupación.
2. Protegidos	Es la primera generación de “bebés a bordo”, acompañada por señales y asientos de automóviles especiales para bebés.
3. Confiados	Los millennials creen que ellos serán mejores que sus padres cuando lleguen a la misma edad de ellos.
4. Orientados por comportamientos y actividades grupales	Están fuertemente orientados por comportamientos grupales y son propensos a participar de actividades en grupo.
5. Convencionales	Es una generación que tiende a aceptar los valores transmitidos por sus padres.
6. Presionados	Su vida está determinada por horarios. Además del trabajo y de los estudios, practican deportes, reservan tiempo para diversión, clases de música y todavía responden al correo electrónico y mensajes instantáneos.
7. Centrados	Ya desde los tiempos de escuela, esta generación pensaba seriamente en su futuro y en cuestiones importantes como carrera y salario.

Fuente: Simoes y Gouveia (2008, p.6)

Un ejemplo que Andrés Hatum (2014) cita en su libro *Yrrupción* es que los miembros de este grupo generacional si sienten que la compañía no les está brindando las oportunidades que buscan, son rápidos en mirar para adelante, es decir, dejar el trabajo y ofrecer su talento a la competencia. La generación Y se

caracteriza por un interés creciente en su vida privada y una pérdida consiente de la centralidad del trabajo.

Las características de los millennials y su impacto en la organización, esto es su conducta, su actitud y sus intereses, se ven impulsados por cuatro valores, que se ven definidos en base a lo revisado por distintos autores, así mismo valores que impactaran en la forma de organizarse en las empresas en el futuro. Cuando ingresan al lugar de trabajo, aportan entusiasmo conjuntamente con un sentido de derecho. Muchos esperan que les proporcionen una trayectoria de carrera, supervisiones controladas y comentarios regulares de elogio. Suelen tener mentalidad cívica y quieren trabajar con objetivos importantes (Hatun, 2014).

En particular, esta generación valora la multiplicidad de tareas, una de sus principales características como grupo generacional es la capacidad de manejar muchas tareas al mismo tiempo y ser eficientes en cada una de ellas, habilidad que se ha visto desarrollada por distintos motivos a lo largo de su educación o crecimiento. “Las personas jóvenes han crecido en un contexto de gran estimulación, que les ha permitido desarrollar fuertes habilidades para realizar múltiples actividades” (Hatun, 2014).

Crear un ambiente laboral más dinámico, permitir la participación en múltiples actividades, alentar actividades de construcción de equipo, oportunidades de aprendizaje y empoderamiento, brindar una estructura más plana y más conectada en red son las consecuencias que el joven millennial busca al momento de aplicar su característica o valor más fuerte dentro del

desenvolvimiento con el que cuenta dentro de las diferentes organizaciones a las que pertenece. La capacidad de ser multitareas, los deja en evidencia y promete mucho de ellos mismos ya que es una gran ventaja esta capacidad que han desarrollado desde niños debido a la cantidad de tecnologías a las cuales se veían expuestos, pero a la par pueden surgir desventajas que lo pudieran no hacer el empleado más eficiente de la empresa.

Los jóvenes que pertenecen a esta generación se caracterizan por ser curiosos y activos. Andrés Hatum (2014) se refiere a esta característica de los millennials

Esta generación ha sido caracterizada por su capacidad de manejar muchas cosas al mismo tiempo. Los más jóvenes son criados en un contexto de mucha estimulación, que les permitió desarrollar habilidades de realizar más de una actividad a la vez, pueden realizar interacciones de negocios, escuchar música y visitar Facebook en forma alternada y sucesiva (Hatun, 2014).

Los millennials son capaces de trabajar bajo presión y obtener buenos resultados en los ámbitos académico y profesional. Muchos de ellos trabajan y al mismo tiempo, estudian, investigan y participan en proyectos innovadores, practican deportes y también tienen tiempo para cultivar sus relaciones sociales y familiares. (Pinaud N. & Bruner, 2013).

Como complemento, el papel de la tecnología y estar conectados en su desenvolvimiento como pertenecientes a una sociedad u organización es primordial para ellos. La generación Y ha estado conectada con el mundo de

distintas maneras enviando mensajes de texto, chateando por internet, navegando en la red desde sus inicios hasta las redes sociales más actualizadas de hoy en día. El papel de la tecnología actualmente es muy importante en las diversas organizaciones que conforman la vida de una persona y son los millennials aquellos que los desarrollan de la mejor manera buscando se les permita el uso extendido de las tecnologías sin alguna limitante, permitir la elección personal de tecnologías, buscan la oportunidad de la toma de decisiones que tienen relación con las tecnologías de información que se manejen dentro de la organización, incorporar portales y espacios de trabajo compartidos como parte del trabajo cotidiano (Hatun, 2014).

Es difícil establecer que dimensiones de una propuesta de valor para el empleado pueden apoyar mejor la destreza tecnológica de esta generación. Dicho esto, la dimensión la “marca soy yo” puede estar implícita en esta idea, según la cultura de la organización y la orientación hacia esta generación (Hatun, 2014).

Si bien esta generación es capaz de realizar múltiples tareas y es tecnológicamente bastante diestra, se distrae con facilidad. Muchos de ellos fueron diagnosticados de “déficit atencional” en su etapa escolar, lo cual era visto por sus profesores y padres como una condición negativa que no permitiría que el niño se desarrollara y aprendiera. Sus conductas en esta etapa se atribuyen a extensos períodos de distracción y no perseverar en terminar sus tareas cuando ellas requieren de una mayor cantidad de tiempo. En los años siguientes, al pasar a ser estudiante universitario y al ingresar al mercado laboral, este déficit de atención ha llegado a

considerarse como una condición positiva que desarrolla la creatividad y el emprendimiento, además que les permite realizar distintas tareas al mismo tiempo (Hatun, 2014).

No es un reto imposible entender que las empresas y las instituciones educativas que son las organizaciones dentro de la sociedad en las que más se mueven y conviven estos jóvenes, se estén viendo en la necesidad de cambiar diversos enfoques para captar su atención con déficit de atención. Las dimensiones de la “marca soy yo” más la “ventana al mundo” de una propuesta de valor para el empleado están en consonancia con la capacidad de realizar múltiples tareas de los millennials. Como personas orientadas al éxito, trabajan mucho y eficientemente en diferentes ítems de su desarrollo profesional y pueden satisfacer sus aspiraciones (Hatun, 2014).

Esta generación presionará a las organizaciones para que ofrezcan una integración trabajo-vida, así como una responsabilidad empresarial que le permita marcar la diferencia en la comunidad, destacar dentro de todos los demás en diferentes aspectos. Los millennials buscan, además de sus actividades en general, integrar su trabajo con su vida personal, no solamente equilibrarlos sino también incluir el trabajo y su lugar de trabajo en los aspectos no laborales de su vida (Carvallo, 2014). No desean renunciar a sus actividades y aficiones aunque trabajen: el deporte, la música, la familia, los amigos y el voluntariado. Permitir horarios más flexibles, incorporar actividades laborales en la vida cotidiana, incorporar redes sociales al trabajo son algunas de las acciones que los millennials buscan dentro de su área laboral donde el trabajo y la vida son

actividades integradas no separadas y diferentes, en otras palabras podríamos decir que no buscan equilibrio, no es lo que ellos necesitan, sino una fusión entre la vida y el trabajo (Carvallo, 2014). Las dimensiones del impacto social del trabajo más la “marca soy yo” de una propuesta de valor para el empleado apoyan la integración trabajo-vida que busca la Generación Y. Ambas dimensiones ayudan a construir su identidad e integrar el trabajo y la vida profesional (Hatum, 2014).

Finalmente la conciencia social, las organizaciones actualmente deben de tener esa parte sensible y humana donde se atiende la importancia que le da esta generación a los problemas sociales y ambientales. Están orgullosos de trabajar para empresas que tengan un impacto social o ambiente positivo, con mayor conciencia de los problemas sociales y ambientales y lo consideran una pieza clave al momento de la elección laboral. La responsabilidad social empresarial es parte de la propuesta de valor que las organizaciones pueden ofrecer a los jóvenes millennials (Hatum, 2014).

Esta responsabilidad social este integrada a la carrera profesional de los miembros de la generación Y. La dimensión de impacto social de la propuesta de valor para el empleado apoya la conciencia social de esta generación. Los jóvenes se verán atraídos por organizaciones que ofrezcan un compromiso social sostenible y significativo. Andrés Hatum escribe en su artículo Los Gen Y quieren que su trabajo refleje sus intereses y sus valores éticos, “El sentimiento verde es fuerte entre los Generación Y, y lo será incluso más en las generaciones futuras” (Hatum, 2014).

2.5 El futuro millennial

Los millennials están ingresando en la fuerza laboral bajo la más amplia gama de formas organizacionales vistas en las empresas, desde la simple forma funcional que sigue viva en muchas compañías hasta la empresa virtual sin límites que está expandiendo la manera en que se organizan las compañías. Se sienten atraídos por modelos como el crowdsourcing o los sistemas de negocios abiertos. Sujansky y Ferri-Reed (2009) sugieren incluso que la generación Y tiene el doble de posibilidades que los babyboomers de ser “emprendedores seriales”. Los nuevos trabajadores están forjando estos cambios de distintas maneras, las nuevas formas de organización de las áreas laborales que pueden ser manejadas ampliamente por la generación Y, sin duda esta integración generacional es fundamental para que esta nueva generación concentre toda su energía positivamente en la organización y en la proactividad de la misma, y conseguir lo que tanto buscan.

Como sugieren Martin y Tulgan (2006), otras generaciones están interesadas en aprender como la Generación Y que quiere ser gerenciada, porque sus miembros se sienten tan facultados y que es lo que quieren en última instancia. Si bien la generación Y parece a ojos de la sociedad como un grupo homogéneo, pero más de una empresa han notado las diferencias entre ellos, lo cual provoca más desafíos para las empresas y sus organizaciones. Los miembros de la generación Y enfrentan estructuras organizacionales nunca antes vistas dentro de estos organizamos. Las redes sociales, la agilidad y la virtualidad están dando a las compañías en las que están trabajando.

Los empleados jóvenes que, en otro momento, se hubieran sentido obligados a tener buenas razones para dejar un empleo en una corporación grande y estable, ahora esperan que los empleadores les brinden una razón imperiosa para quedarse. En la “década del empleado” como Jamrog (2002) la denomina, o la “era dorada de los empleados”, (Hatsumi, 2014), la propuesta de valor para el empleado es cada vez más importante para poder comunicar, atraer, retener al talento principal que se encuentra en la fuerza laboral joven. Todas las teorías relacionadas con la propuesta de valor para el empleado hablan sobre generar un compromiso mayor en el empleado y convertirse en el empleador de selección (Manpower, 2009).

Lancaster y Stillman (2010) resaltan la importancia del “significado” al referir la propuesta de valor que una compañía está ofreciendo a la generación más joven, en este caso la generación Y que ya se encuentra dentro y algunos próximos a entrar a estas organizaciones para desarrollarse profesionalmente. Pero a pesar de esto ya no parece suficiente atraer y retener a la nueva generación, sino es algo más complicado ya que lo que buscan ya no se encuentra en lo que un empleado tradicional busca. Si bien es cierto los jóvenes Y no tienen un perfil tan sencillo de convencer, se refiere a esto debido a que los jóvenes los cuales no toman en cuenta los límites con tal de ir y conseguir lo que tanto sueñan, es por eso que para las empresas que ofrecen oportunidades a estos jóvenes se llevan un gran trabajo debido a la propuesta que deben darles a estos nuevos miembros para que ellos vean que invertirán su tiempo en comenzar ese sueño que los llevará a tener el futuro prometedor que tanto desean.

Una propuesta de valor para el empleado debe abarcar todos aquellos elementos que son importantes para ellos. Esta propuesta debe brindar una comprensión detallada de los segmentos fundamentales de la fuerza laboral en la organización. Y es justo en esta parte donde las cosas se vuelven más desafiantes cuando se piensa en la generación Y, y su entrada en el mercado de trabajo. Existen diversos estudios que dan a conocer todos aquellos datos específicos de lo que busca o no los millennials, como lo es un estudio realizado por Pricewaterhouse-Coopers donde da a conocer los tres sectores principales en los que los millennials no quieren trabajar o no buscan trabajar que son el petróleo y el gas, la industria de defensa y los seguros.

Las características comunes de las compañías como las más deseables para trabajar ofrecen a los potenciales empleados oportunidades de aprendizaje, un ambiente que les permite crecer, así como productos o servicios vistos como “con onda” y que, con resultado, motivan a los jóvenes trabajadores. La generación Y es conocida por su interés en empleos que le permitan marcar una diferencia en el mundo trabajando en proyectos de servicio comunitario o que apoyen la sustentabilidad. La gente joven espera marcar una verdadera diferencia en la sociedad.

Los millennials buscan ser lo que siempre soñaron, es por eso que no buscan lo mismo que otros, cada uno dentro de su pequeño mundo desarrolla su plan para lograr su objetivo que es llegar a ser lo que siempre quisieron en la vida sin dejar de lado sus anhelos y lo que los lleva a ser mejores personas, es por eso que la mayoría del tiempo buscan ese trabajo

que los haga sentir diferentes, que les dé la sensación de que pertenecen a un grupo donde encajan con personas que comparten ideales y sueños al igual que ellos sin dejar de lado las características que ellos buscan de este trabajo (Hatum, 2014).

Un informe reciente que analiza la movilidad del talento considera que la generación Y constituirá la mayoría significativa de todas las asignaciones internacionales para 2020. Así como se les considera como una generación que poco a poco llega a revolucionar las formas tradicionales de operar de las diferentes organizaciones, también se considera que son aquella generación sin barreras, es decir, que no tienen límites en cuestión de desarrollarse en otros lugares del mundo.

Buscan comenzar felizmente sus carreras fuera de sus países de origen si las perspectivas de empleo o rol son mayores en el extranjero. Irán tras oportunidades internacionales bien remuneradas al mismo tiempo que pasaran temporadas en sus países de origen, pero también es muy probable que atraviesen áreas funcionales, roles, múltiples culturas y economías sin necesidad de regresar a su país hasta quizá una etapa posterior de su carrera (Hatum, 2014).

Actualmente, la sociedad millennial está viviendo su etapa de “acumular experiencias” y no bienes materiales, y esto lo hacen por medio de las diferentes experiencias que otros países le ofrecen y que sin duda hace referencia a la oportunidad que ellos no ven como limitante el desarrollarse profesionalmente y personal en algún otro país del mundo. Su foco está en el interés y la oportunidad,

no necesariamente en las recompensas monetarias, y se prevé para ellos un cambio fundamental en la duración de las tareas y compensación. Ofrecer una experiencia profesional internacional es importante no solo para la fuerza de trabajo joven en los países desarrollados, sino también para aquellos en países menos desarrollados. Al ser una generación que no conoce límites ni barreras de ningún tipo, y que lucha por lo que quiere, la diferencia de países, las barreras del cambio de lugar de origen, no son un impedimento para ellos sino es una oportunidad más para desarrollarse y buscar sus sueños a como dé lugar (Hatun, 2014).

La mayor atracción para la Generación Y, son las oportunidades de progreso profesional, esto vuelve atractivos a los empleadores y motivan al joven a tomar su próxima decisión. El millennial insatisfecho con sus empleos actuales, tiene una principal razón la cual sobresale que es la falta de oportunidades de crecimiento y de avance profesional. La generación Y tiene ganas de usar la tecnología y las redes sociales, las organizaciones están obligadas a adaptarse a esta modalidad, se ven obligadas a usar las redes como una forma de llegar al talento establecido una marca y construyendo una relación durante el proceso de reclutamiento. Frases célebres tales como "Sigue tu pasión" y "No te conformes con nada menos que amar lo que haces" forman parte de su filosofía de vida y permiten entender por qué para ellos el trabajo es un medio y no un fin, y puede desarrollarse en cualquier parte y en cualquier momento. Para ellos el éxito es un camino, no una meta (Hatun, 2014).

Las expectativas de los millennials en el mundo laboral identificadas por Dytchwald (2006) se basan principalmente en su responsabilidad individual y libertad para tomar decisiones, buscan un entorno de trabajo agradable, que fomente las relaciones sociales, básicamente necesitan oportunidades de aprendizaje y crecimiento para sentirse realizados en su área laboral, crear ese sentido de pertenencia al grupo de trabajo por medio de la colaboración y toma conjunta de decisiones, tener un feedback continuo y revisiones de su rendimiento, mantener una comunicación abierta y gestores cercanos y accesibles, respeto de los más mayores a su estilo de vida y trabajo, retribución por resultados, una flexibilidad temporal y espacial para su desenvolvimiento. Estos autores destacan que un trabajo que tenga las características anteriores atraerá a los millennials, las organizaciones deben considerar lo que buscan la generación en su lugar de trabajo y estudiar cómo adaptarse a esta realidad, desde una perspectiva de aprovechar el potencial que ofrece este grupo y, a la vez, minimizar los efectos adversos que ello podría traer.

El reto de esta generación es que dependen del estímulo externo y la dirección de los superiores. Muchos de ellos tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el fracaso. La confianza de la generación “Y” está en la tecnología, ello conduce a considerar diferentes personalidades basándose en la flexibilidad laboral, de manera tal que sus evaluaciones deben estar con respecto a los resultados laborales y no dónde, cuándo o cómo fue realizado el trabajo. Ahora bien, es necesario tener presente que sumado al

cambio generacional, se anticipa un cambio demográfico en las empresas gracias a la diversidad del género y origen geográfico de las personas (Hatum, 2014).

Según Boschma (2007), los jóvenes se conducen llenos de autoconfianza, y asaltan el camino hacia un gran futuro. El futuro está más cerca de lo que todos piensan, y la pregunta no es si los jóvenes están preparados para ello, más bien si “los adultos”, lo están. Pueden desempeñar una tarea por objetivos y saber cómo y cuándo, si lo desean, puede escalar o ascender puestos en la empresa. La institución forma parte del estado virtual de estos jóvenes y no quieren renunciar a ella.

La generación “Y” rinde más en un entorno creativo donde el pensamiento independiente es valorado. Para los candidatos de la era Internet el desafío forma parte del éxito, el conformismo no entra en su escala de valores, regularmente pueden parecer superficiales e indiferentes, pero en realidad tienen interés y están llenos de pasión. Aprenden de forma lateral, por asociación de ideas, y no de forma lineal en base a patrones fijos, como las generaciones anteriores, además, se preocupan por investigar y descubrir cómo hacer las cosas, sin esperar que alguien les explique cómo hay que hacerlo. Tienen la capacidad de comunicarse entre sí, viven, aprenden y trabajan en red. La Generación Einstein es la primera generación después de la II Guerra Mundial que se caracteriza por sus rasgos positivos, esto es que son sociables, listos, dialogantes y solidarios (González, 2011).

Valencia, García y Moreno, (2007) señalan citando a Shapero (1982) que el entorno social y cultural incide en la conducta empresarial, por lo que en los

últimos años los valores culturales, las cogniciones y el ambiente social tienden a ser factores determinantes en la comprensión de las diferencias de la conducta individual. El individuo, el gran diferenciador de competitividad en las empresas es el vehículo que lleva desde el negocio y sus resultados hacia el área y sus acciones, y nos retorna a la estrategia de la empresa con contribuciones medibles de valor. La tecnología también crea un lugar de trabajo más complejo que cambia rápidamente; a la vez que los líderes y los empleados luchan por mantenerse al día, por lo que pueden verse abrumados por el estrés y la ansiedad, y ello tiende a agudizar el conflicto intergeneracional.

Los intereses y valores de esta nueva generación de trabajadores, es un tema que despierta interés en los responsables de Recursos Humanos de las empresas, por su impacto en las prácticas de esta área. Se evidencia que las estrategias de atracción, gestión y retención, que fueron exitosas con generaciones anteriores, ya no logran los mismos resultados. Resulta de importancia conocer y entender los razonamientos e intereses particulares de esta generación: qué los motiva, cuáles son los principales rasgos en cuanto al perfil, competencias, aspiraciones y estilo de vida (González, 2011).

El futuro laboral para esta generación pudiera prometerse como muy alentador, debido a sus múltiples características positivas y las diferentes oportunidades que se les están presentando y se les presentarán debido a todos los avances tecnológicos de la sociedad en la que vivimos. Así también debemos tomar en cuenta todas aquellas consecuencias o dificultades que pueden tener dentro de su camino, se prevé un alargamiento de la edad de jubilación, a pesar

de que muchas empresas hoy en día no valoran a las personas de mayor edad en esta área, hay escasez de personas en muchas posiciones(Hatum, 2014). La generación Y está resultando especialmente compleja de integrar en las empresas. En muchas empresas, las horas de trabajo y la presión son muy elevadas, lo que dificulta la conciliación de la vida profesional y personal. Los trabajadores han mantenido o disminuido el poder adquisitivo; sin embargo, en los últimos años los beneficios empresariales y los sueldos de la alta dirección han aumentado extraordinariamente. Por el entorno en el que han crecido, los jóvenes Y son personas con iniciativa, con una gran capacidad para resolver problemas, y su estado mental ante la generación de alternativas y ante los retos suele ser de ¿Por qué no? Se desenvuelven bien en entornos creativos, donde sus iniciativas pueden dar fruto (González, 2011).

Es una generación que entra en la fuerza laboral, con actitudes diferentes a lo que respecta a colaboración, divertirse en el trabajo, y de sentirse libres de trabajar cuando quieran. Los jóvenes van a trabajar y chocan contra un muro de procedimientos corporativos, y una jerarquía que recompensa solo a aquellos que lo siguen. Tapscott (2009) afirma que los empleadores tienen dos opciones: pueden negarse a adaptarse a la Generación Y, aferrarse a las viejas jerarquías y reforzar las barreras generacionales que separa a los directivos de los recientemente contratados. Si lo hacen, perderán la oportunidad de aprender de esta nueva generación, absorber tanto su modo de pensar como sus herramientas de colaboración.

Esta generación representa un desafío. Puede mostrarle a las empresas inteligentes, como colaborar de nuevas maneras. En el mundo laboral de hoy, ser capaz de colaborar es de gran importancia, y no se refiere al tipo de colaboración que es igual a reuniones interminables (González 2011). El trabajo se ha vuelto cognitivamente complejo, basándose en el trabajo en equipo, más dependiente de las habilidades sociales, y sujeto a la presión del tiempo. Dado que el trabajo se vuelve más móvil, depende menos de la geografía y más de las competencias tecnológicas. Por lo tanto, un número creciente de empresas están descentralizando su toma de decisiones y adoptando nuevas tecnologías que conecta a sus empleados para que trabajen en equipo, en cualquier lugar del mundo donde se encuentren (González, 2011).

Muchas son las características que este grupo generacional puede desarrollar, las cuales sin duda pueden verse modificadas de un momento a otro, debido al gran contacto que tienen con los avances tecnológicos y sociales que no esperan a nadie, sino es más correcto decir que estos jóvenes los siguen para conseguir cumplir sus sueños. En base a esto, actualmente ya nos encontramos en ese futuro y en un momento próximo el cual los millennials llegarán a cubrir gran parte del porcentaje laboral a nivel México y mundial, debido a todos los factores y características que ya conocemos y es por eso que las organizaciones ya se encuentran en esta transición y unas cuantas ya la viven, además de ver el nacimiento de todas aquellas que se fundaron en todo este nuevo estilo de organización.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

3.1.1 Tipos de estudio

El presente trabajo de investigación surge de la inquietud de conocer cómo es que las organizaciones laborales actualmente se encuentran enfrentando el fenómeno de tener dentro de sus grupos organizacionales a una persona de cada una de las generaciones que se encuentran interactuando más activamente dentro de la sociedad. Babyboomers, generación X y generación Y, ya comparten formas de vida, ideales, metas y logros que desean a corto y mediano plazo y las empresas viven con ello y lo superan conforme su adaptación, pero no todas las organizaciones laborales logran adaptarse a este cambio.

Una vez que tenemos identificada a cada una de las generaciones actuales y principalmente a la que es el objeto de estudio, generación Y o también conocida como millennials, se presenta a continuación la metodología la cual se siguió para poder recabar los resultados que proporcionarían los fundamentos para comprobar los objetivos planteados desde el inicio y finalmente proponer planes de acción emergentes que pudieran servir de apoyo para aquellas áreas laborales las cuales no se encuentran aún preparadas para el cambio y sufren de las consecuencias negativamente.

La investigación que se realizó dentro del presente trabajo es de tipo cualitativa, debido a que profundiza en los detalles, características, perfiles y

entornos que se analizaron en donde se identificaron los puntos más significativos de cada uno de los integrantes de la muestra seleccionada. Una investigación de tipo cualitativo “Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Rodríguez, Gil, García, 1996).

Esta investigación es no experimental, debido a que se observaron las variables de estudio en su entorno natural y no se llevó a cabo ningún proceso o experimento entre los participantes. Descriptiva y transaccional es como se desarrollan los resultados, en los cuales se describen las variables de estudio y su comportamiento, y sólo se llevó a cabo una única medición.

3.2 Teorías contempladas

3.2.1 Teoría contingente

Integrar a esta generación tan característica, con el paso del tiempo se convirtió en un gran reto para las organizaciones laborales debido a que se ven en la necesidad de cambiar lo típico o tradicional por lo de hoy. Haciendo referencia a lo de hoy es cuando se habla de adaptar las reglas de un espacio de trabajo a las nuevas tradiciones y costumbres de las nuevas generaciones, para de esta manera mantener el equilibrio entre lo pasado, lo de hoy y el futuro. El sustento

teórico que se puede utilizar para este estudio sobre la comunicación es todo aquello relacionado con los procesos organizacionales.

La comunicación organizacional se centra en el análisis, diagnóstico, organización y perfeccionamiento de complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones, con el fin de mejorar la interrelación entre sus miembros y así fortalecer y mejorar la identidad y desempeño de la misma. Es por eso que las organizaciones ya están en un momento en el cual se ven en la necesidad de adaptarse y no solamente por el paso del tiempo y las innovaciones de la misma sociedad sino porque estos cambios generacionales y sociales pueden llegar afectar a nivel interno como externo en cuestión de rendimiento de la empresa o la organización.

Fernández Collado (1997) define la comunicación organizacional como “el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio”, también la entiende como: “Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos”. La comunicación organizacional será determinada como un sistema o conjunto de procesos de construcción de símbolos, significados compartidos e intercambios de información establecidos entre los integrantes de una organización para con ellos mismos y con el entorno externo.

La teoría contingente, da a conocer que todas las organizaciones deben de tener en cuenta el medio y la situación en que se encuentran. El ejemplo claro de esta afirmación es el momento que viven actualmente las organizaciones que abren sus puertas a las nuevas generaciones. Así mismo también esta teoría dice que el éxito de la organización dependerá del grado en que pueda adaptar su estructura, su política y demás características al tipo de situación en la que está inmersa, esto es teniendo en cuenta las variables situacionales tales como tecnología, cultura, medio ambiente, etc. en el caso específico de la generación Y o millennial sería tomar en cuenta todas aquellas características que tienen tanto como personales como al momento de llegar a la organización y comenzar a interactuar con ella.

En la década de los sesentas, es cuando nace la teoría contingente, la cual es la respuesta a considerar que “cualquier modo de organización es contingente en el sentido en que debe ser considerado y analizado como una respuesta a los problemas propios de una situación dada” (Bartoli, 1992). Según Lorsch y Lawrence (1970), la teoría contingente propone que las necesidades y tareas de la organización deben estar en relación con el funcionamiento interno de la misma para lograr ser eficiente. También dice que las organizaciones que se adapten mejor a su medio ambiente serán las más productivas. Actualmente en base a todo lo desarrollado en cuestión de esta nueva generación en el mundo laboral, se puede constatar este comentario, debido a que ya existen muchas empresas o áreas de trabajo que día a día se adaptan o se han ido adaptando desde el pasado ya que no están renuentes al cambio y conocen el entorno exterior que ya

llegó hasta su interior, en cambio sí se revisaran todas aquellas organizaciones que aún no desarrollan el cambio o simplemente lo han revisado como una situación que ya está sucediendo es donde nacen los problemas tanto para la empresa como para el joven millennial que llega a buscar un lugar donde desarrollar sus sueños profesionales.

Finalmente, se puede ver que la teoría tiene dos elementos muy importantes que la conforman, por un lado se encuentra la influencia del medio ambiente o contexto que se podría denominar como estímulo y por el otro se encuentra la forma en que la organización se estructura y funciona, que vendría a ser la respuesta a lo aplicado, esto en otras palabras es que esta teoría propone que debe existir una estrecha relación entre las demandas del entorno y la manera en que una organización responde.

3.3 Desarrollo metodológico

3.3.1 Elaboración de muestra

El universo de esta investigación son todos aquellos jóvenes que pertenecen a la generación Y, también conocida como millennials tal como se ha descrito a lo largo de esta investigación, todos aquellos jóvenes que nacieron entre 1985 y el 2000, que cuentan como característica principal haber crecido con el boom de los avances tecnológicos y el uso del internet.

La muestra que se midió son jóvenes millennials los cuales tienen entre los 18 y los 35 años de edad, que se encuentran dentro del área laboral en la que actualmente se desarrollan o están comenzando a adentrarse en una. Se evaluó

en base a las entrevistas a profundidad, los diversos perfiles que manejan estos jóvenes, tomando en cuenta todas aquellas características planteadas anteriormente y se buscó comprobar y encontrar aquellas que pudieran no considerarse como relevantes dentro de este grupo generacional y que podrían llegar a marcar alguna diferencia importante que ninguno de los autores estudiados mencionaron.

Dicha muestra se seleccionó en escuelas, tales como la Facultad de Contaduría Pública y Administración, la Facultad de Ciencias Químicas, ambas de la Universidad Autónoma de Nuevo León, así como en el Tec Millenio de Monterrey y el Instituto Richmond y en dependencias tales como, Corporativo de la empresa Autozone, Ternium, Corporativo Cinépolis, Corporativo Soriana, Axtel, Evolución Marketing, Corporativo de la revista Players of life y AIEA por mencionar algunas. La selección de las escuelas y dependencias en donde labora o estudian los participantes de esta muestra es variada y de diferentes sectores laborales para de esta manera contar con la diversidad necesaria para los resultados.

3.3.2 Instrumento de aplicación

Dentro de esta investigación se llevó a cabo la medición de la muestra por medio de un instrumento que permitió encontrar la información más precisa y con la mayor veracidad posible, para que de esta manera las aportaciones puedan resultar de ayuda para sustentar las conclusiones. Es muy importante otorgar y no olvidar el valor que tienen las diversas técnicas e instrumentos que se emplean en una investigación para dar lugar a la comprobación de las hipótesis o preguntas de

investigación que se plantean desde el inicio y se pueda decir que es donde comienza todo. Existen múltiples instrumentos que apoyan a una investigación pero es esencial definir las técnicas que se van a emplear para la recolección de información así como las fuentes de donde provendrá dicho material.

Los métodos cualitativos se apoyan en la interpretación de la realidad social, los valores, las costumbres y las ideologías se construyen a partir de un discurso subjetivo, ya que se le asignará un sentido y un significado particular a la experiencia del otro (Robles, 2011). En un principio, cuando se comenzó esta investigación se tenía planteado realizar un focus group o grupo de discusión además de entrevistas a profundidad, pero conforme se comenzó a indagar al respecto de la información con la cual nace este trabajo fue como se concluyó que el instrumento que desarrollado que aplico fueran las entrevistas a profundidad. Dentro de los estudios cualitativos existen diferentes técnicas que ayudan a aproximarse a los fenómenos sociales, entre estas la entrevista en profundidad juega un papel importante, ya que se construye a partir de reiterados encuentros cara a cara del investigador y los informantes con el objetivo de adentrarse en su intimidad y comprender la individualidad de cada uno (Ruiz, 1989).

Este instrumento, en base a sus características cotejando con lo que se busca comprobar o definir dentro de los objetivos es la técnica que más se acopla al trabajo, así como la que mayores datos proveerá. La intención principal de esta técnica, es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a

paso y minuciosamente la experiencia del otro (Robles, 2011). Todas estas características con las que cuenta nuestro instrumento a realizar es lo que convenció de ser el instrumento más adecuado por la información que buscamos analizar. La entrevista en profundidad sigue el modelo de plática entre iguales, “encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes” (Taylor & Bogdan, 1992), reuniones orientadas hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras.

Las entrevistas a profundidad son flexibles y dinámicas. Se utiliza la expresión “entrevistas a profundidad” para referirse a este método de investigación cualitativo el cual se seleccionó como el instrumento de medición más adecuado. La flexibilidad en el momento de su aplicación es la característica principal que da el indicio de que es el mejor instrumento de medición que podemos utilizar para recopilar la información dentro de la muestra, esto debido a que se buscó la sinceridad total de las personas entrevistadas así como sus respuestas más reales.

Existen tres tipos de entrevistas a profundidad, la historia de vida o autobiografía sociológica donde el investigador trata de aprender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a experiencias reales, las que se dirigen al aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente, en esta entrevista los interlocutores son informantes en el más verdadero sentido de la palabra, actúan como observadores y en el tercer tipo tiene la finalidad de proporcionar un cuadro

amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas. Depende del investigador, el tipo de entrevista a profundidad que busque aplicar, pero las técnicas básicas son análogas en los tres tipos esto es que cada investigador establece la manera de ejecución de la misma (Taylor & Bogdan, 1992).

Una vez que se decidió que la técnica más efectiva para la presente investigación son las entrevistas a profundidad, se llevó a cabo una búsqueda especializada para conocer si se contaba con algún ejemplo o antecedente sobre alguna investigación en la cual ya se hubiera desarrollado un tema relacionado con el presente objetivo de estudio y que en alguna de ellas se hubieran llevado a cabo entrevistas a profundidad como instrumento de medición. Antoni Gutiérrez-Rubí (2016), desarrolla su libro “Millennials en Latinoamérica, una perspectiva desde Ecuador”, en compañía con la Fundación Telefónica, en el año 2016, en donde se realiza un estudio el cual cumplía con ambos aspectos que se pusieron a la búsqueda.

El estudio, aporta una mirada regional a los análisis sobre esta generación. Dentro de los datos que encontraron sobre la investigación, en la que realizó una encuesta online a casi 350 ecuatorianos de todo el territorio nacional y 15 entrevistas en profundidad a millennials destacados, que contarán con alguna característica de emprendedores, activistas, artistas, entre otros y a diferentes expertos conocedores de la generación y así obtener por resultado un conocimiento más amplio de cada ámbito de interés de la vida millennial: la tecnología; el ocio y el entretenimiento; la educación y la formación profesional; el mundo de la empresa y las nuevas tendencias laborales; el consumo de

información y noticias; y la participación política y social. Tomando como referencia el estudio fue como se contó con un mayor sustento de que el instrumento de medición seleccionado era el más adecuado con respecto al tema y lo que se pretendía.

En el caso específico de esta investigación, se buscó primordialmente conocer factores de motivación, características muy arraigadas de personalidad y de comportamiento, conocer ejemplos y maneras de reaccionar o de ejecutar ciertas situaciones de vida relacionadas al área laboral de la vida de un millennial, así mismo buscamos conocer el perfil de estos jóvenes el cual los hace ser esta generación tan conocida y estudiada por muchos en diversos aspectos de su vida, comprobar todo aquello que los autores estudiados describen de los mismos.

Dentro de la entrevista se desarrollaron los siguientes temas que ayudaron a recabar toda la información para medir la muestra, los cuales se encontraban según el orden de importancia para la entrevista y la información a recabar:

Equilibrio entre trabajo – vida personal. Primeramente es sabido que los jóvenes de esta generación buscan un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, buscan tener una vida en la que puedan hacer todas sus actividades sin que una se vea interrumpidas por la otra y así conseguir una estabilidad social y emocional para ellos mismos, es decir desean tener una vida donde el trabajo no les reste tiempo para sus actividades de distracción. En este caso específico el comprobar dicha información, traerá la afirmación de si realmente es lo que desean, si este equilibrio aporta realmente algo positivo a su vida, conocer si

realmente les funciona o que ritmo de vida llevan para poder lograrlo de la manera en que más beneficios les brinde.

Tecnologías de la información. Los millennials son la generación que creció, y es lo que es hoy en día gracias a los diversos avances tecnológicos por los que ha atravesado socialmente. El uso de las tecnologías de la información es indispensable para ellos, desean un lugar de trabajo que cuente con todas y cada una de las tecnologías del momento que lo apoyen en su aprendizaje y desarrollo, además de que se le permita abiertamente el uso de estas herramientas sin ninguna limitación. No solo los millennials solicitan o ven necesidad de utilizar las tecnologías para su desarrollo profesional, ya que actualmente forman parte del día a día y ya no es un tema opcional, por tal motivo fue importante conocer la opinión de este factor y conocer si realmente se lleva a cabo.

Generación multitareas. Este tema puede ser un punto a favor y en contra de esta generación, debido a diversos factores que se ven afectados tanto positiva como negativamente. La capacidad que han desarrollado de ser multitareas en el área laboral debido a que pueden estar trabajando, respondiendo mensaje por celular y revisando nuevos contenidos en las redes sociales puede tener muy buenos resultados a la hora de medir el rendimiento de los mismos, pero a pesar de esto los índices de déficit de atención en los miembros de esta generación va en aumento cada vez más por esta habilidad de ser multitareas, así que el conocer que es lo que ellos piensan al respecto y saber si se ven afectados o no.

Responsabilidad social. Actualmente uno de los temas de mayor preocupación es la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente, tanto

en la sociedad como en el mundo entero, es por eso que más de una empresa está desarrollando programas donde se vean más involucrados en el tema y el mundo los perciba como un agente de cambio que aportan su granito de arena para cambiar. Los millennials son esa generación la cual le toco comenzar a convivir con este tipo de problemas de cuidado del medio ambiente entre otros, así se ven más involucrados en los planes de acción para los mismos, es por eso que ellos toman muy en cuenta que en todas las organizaciones donde participen valoren realmente la importancia de la responsabilidad social. Es así como queremos revisar en qué nivel este factor los lleva a ellos a tomar decisiones con respecto a donde desarrollarse profesionalmente.

Acumulan experiencias y no bienes materiales. Los jóvenes Y indagan en cosas positivas que aporten algo a su vida, esto con el ideal de darle un sentido y una muestra de que van acumulando todo aquello que desean y los hace crecer como personas y mostrarse frente al mundo como la generación que todo lo puede lograr sin la necesidad de tener mucho dinero o cosas materiales para lograrlo. Identificar si realmente el ganar experiencias más que cosas materiales es algo que el joven millennial maneja como un ideal en su vida, el querer comprobar si realmente prefiere acumular experiencias sin importar como las consigan y como estén tanto física como emocionalmente después de lograrlas.

Persiguen sus sueños. Se caracterizan por ser una generación la cual no se estanca que continúan pase lo que pase, aprovechan las oportunidades que se les presentan o simplemente ellos indagan para que estas se den, todo esto debido a que dentro de todas su características positivas o negativas tienen esta que es la

que más diferentes los hace que es la de perseguir sus sueños a como dé lugar, sin sentirse afectados por los problemas sociales o familiares, sin importarles el pasado que tuvieron que atravesar o el presente al cual están luchando por conseguir lo que quieren. Pero realmente consiguen lograr todo esto, de donde consiguen la inspiración o la motivación para lograrlo.

Sectores laborales de mayor búsqueda de oportunidades. Qué es lo que ellos buscan en un área laboral es una de las diferentes interrogantes dentro de la presente investigación, se desea conocer que es lo que ellos quieren laboralmente hablando, donde buscan sus empleos o como logran conseguirlos y una vez que lo lograron saber si es lo que esperaba y que los motiva a permanecer ahí. Busca libertad empresarial o necesitan de una retroalimentación laboral para resultar ser realmente efectivos en lo que les corresponde, el trabajo en equipo es un fuerte para su desarrollo dentro de su área laboral y necesitan un sentido de pertenencia para desarrollar todas sus capacidades y aptitudes, buscan propuestas de valor para ellos como empleados y de esta manera aprovecharlas para su futuro, la flexibilidad laboral es indispensable o solamente forma parte de sus opciones pero realmente no es tan necesaria, buscan ser emprendedores, ser los dueños de su tiempo o buscan pertenecer a un organigrama empresarial y trabajar en conjunto con los líderes del mismo.

Trabajos “con onda” o en el extranjero. Al ser una generación con sueños y no tiene límites para poder lograrlos, ya que dentro de su perspectiva de jóvenes ven todo como un posible, esto los lleva en algunos casos a querer cosas más allá no se ven limitados a su lugar de origen, mucho menos por su país de

nacionalidad, es por eso que se considera importante identificar que tan capaces se sienten para cambiar su residencia solo por cumplir el sueño de su vida o por buscar una oportunidad aún mejor que las de sus padres o las que ya se les pudieron haber presentado durante su desarrollo laboral. Así mismo identificar la diferencia que es para ellos un trabajo tradicional a uno “con onda” o algo más moderno, es decir conocer un poco de lo que ellos opinan acerca de las oportunidades que el mundo laboral les presenta así como los índices o factores que a ellos les dan el apoyo o el sustento para tomar la mejor decisión para ellos.

Lealtad laboral. Esta generación se vio afectada por la inestabilidad laboral y económica de sus padres, al ver los obstáculos que estos tuvieron que atravesar para poder sacar a su familia adelante, además de ver todos y cada uno de los problemas sociales y de crisis económica los cuales afectaron su formación y sus ideologías se dice fue lo que provoco muchas de sus conductas como generación, de las cuales se dice que los jóvenes millennials carecen de compromiso con las organizaciones para las cuales trabajan que no tienen lealtad hacia ellas. Buscamos conocer si realmente para ellos es muy sencillo desprenderse de esa lealtad hacia su espacio laboral o simplemente no la crearon nunca y no es algo que ellos tengan como principio en su vida.

Creativos y planes a corto plazo. Los millennials se interesan por los planes a corto plazo, buscan cumplir sus metas y sus sueños de una manera rápida y no a largo plazo esperando mucho tiempo para conseguir lo que quieren, su perspectiva de vida es sin mucha complicación esto debido a su gran motivación y características que los hacen diferentes al resto de las generaciones que sin duda

los planes a largo plazo eran las mejores opciones para ellos. Los jóvenes son creativos, no le ven complicación a casi nada y es por eso que se atreven a plantearse planes o sueños de vida cercanos a su presente. Este factor es relevante de conocer si realmente es una regla que ellos como generación siguen o solamente es una idea solo por el hecho de que son la generación joven del momento la cual como buen pensamiento de adulto mayor, todo lo pueden lograr porque son jóvenes y no se les complica nada.

Una vez que se realizaron las entrevistas a ambos grupos que cumplieron con las características y rangos de edades necesarios para recabar la información, se analizó y se presentó de manera ordenada para dar a conocer las conclusiones en base a los diferentes criterios dentro de los que se buscó trabajar la presente investigación, seguido de esto se realizaron diferentes propuestas de valor que lograron dar un valor agregado a los objetivos del presente trabajo.

3.3.3 Procedimientos y trabajo de campo

El objetivo general de investigación es identificar los factores que motivan a los jóvenes millennials a permanecer en una organización laboral, conocer los aspectos que ellos valoran en su trabajo y donde desean trabajar, es por eso que la entrevista a profundidad y sus características principales de ejecución son lo que nos lleva a considerarlas como el mejor instrumento de medición para recabar los datos pertinentes.

El análisis final muestra el perfil principal de un joven millennial, el perfil que maneja en el ámbito laboral y que es lo que define con exactitud lo que ellos necesitan en cuestión de oportunidades y comodidad de área laboral para lograr a ser profesionales competentes con un futuro comprometedor en base a lo que ellos desean como generación, esto con la finalidad de lograr realizar propuestas de valor para las diferentes organizaciones que ya se encuentran indagando con diversos planes de acción para crear propuestas de valor para los empleados.

Se llevaron a cabo 18 entrevistas a jóvenes que contaban con el perfil y características antes mencionadas. Las entrevistas se realizaron de manera sencilla y sin muchas complicaciones para que las personas pudieran crear el vínculo de la sinceridad y confianza con el entrevistador y de esta manera recabar hasta el más mínimo detalle que resulto de gran ayuda para comprobar los resultados de la presente investigación. Al momento de realizar las entrevistas se llevó a cabo una subdivisión de la muestra esto debido a que el rango de edades de los jóvenes que pertenecen a dicha generación es bastante amplio y puede resultar de cierta manera un poco contradictorio, es decir, un aspecto negativo al momento de presentar los resultados del instrumento de medición, es por eso que se llevó a cabo esta acción, esto como prevención que al momento de presentar los resultados puedan darse a conocer de la mejor manera.

El paso número uno fue realizar la selección de jóvenes millennials con la cual se buscó que fuera equitativa, esto es que mantuviera un equilibrio entre la cantidad de hombres y mujeres que apoyen dentro de la investigación. Una vez que se contó con ellos se llevó a cabo una división en dos grupos, el primero

GRUPO A, jóvenes que cumplen con el primer rango de edades de los 18 a los 26 años y el GRUPO B, el rango de edades de los 27 a los 35 años de edad. En ambos grupos se manejaron los mismos temas de entrevista sin diferencia alguna, estas entrevistas se realizaron de manera individual y personal a cada uno de ellos. La selección de los jóvenes participantes dentro de la muestra fue equitativa, mediar un poco en cuestión de la cantidad de personas en cada uno de los dos grupos así como que las edades no fueran tan repetitivas sino variadas para que el estudio abarcara de una manera más amplia las opiniones, formas de pensar, estilos de vida, aspiraciones a un futuro próximo o a largo plazo para poder mostrar mejores resultados.

Se realizó una cita con cada uno de los entrevistados en un lugar neutro, el entrevistado se encontraba en un lugar de su agrado en el cual la entrevista pudo desarrollarse de manera positiva, para que en relación a los resultados no se vieran afectados de alguna manera con aspectos negativos.

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados de entrevistas

Los millennials cuentan con características en común, solo por el motivo de pertenecer a este gran grupo social el cual poco a poco van dejando atrás las diferencias culturales, nacionalidades, género, raza, entre otras características que bien pudieran marcar una diferencia entre ellos pero más que una diferencia crea en ellos algo que los une como grupo social y los lleva a ser un grupo con tantas características las cuales traen a revolucionar por completo cada uno de los aspectos que conforman nuestra sociedad, las organizaciones laborales son uno de esos tantos aspectos.

Durante los meses de Agosto y Septiembre del año 2018 se realizaron las entrevistas a profundidad a personas que se seleccionaron como muestra, los cuales en su totalidad son pertenecientes de la generación Y, además de cumplir con diferentes características que no alteraron los resultados. La entrevista, fue compuesta por treinta y siete reactivos, de los cuales los primeros tres arrojaban datos cuantitativos debido a una selección de respuestas que se llevaron a cabo, es por eso que primero se les solicito realizar por escrito las respuestas de esas tres preguntas para posteriormente continuar con la entrevista de manera oral la cual fue grabada para mejores resultados dentro de la investigación.

Los perfiles de la muestra que se seleccionaron, eran variados pero debían de cumplir con ciertas características principales con las cuales se indagaba llegar

a la información más real posible. La muestra estaba compuesta por jóvenes millennials, los cuales contarán con escolaridad universitaria, un trabajo a nivel profesional y que no tuvieran hijos, ya que se consideraba esta característica como influyente al momento de ver su futuro y perspectiva laboral, y finalmente debían encajar con el rango de edad. La muestra fue dividida en dos grupos a los cuales se les nombro GRUPO A y GRUPO B, la diferencia entre ambos grupos era dividir en rangos de edad equitativamente, esto es que no fuera tan amplio como lo marca la generación Y, a la cual pertenecen jóvenes de entre 18 y 35 años. La siguiente tabla muestra la división de cada uno de los grupos que conformaron la muestra, así como la edad de cada uno de sus integrantes.

Tabla 3

Distribución de la muestra en grupos

		Rango de edad	Número de integrantes	Hombres	Mujeres	Edad por integrante
MUESTRA	Grupo A	18 a 26 años	9	4	5	Una mujer de 21 años Una mujer de 22 años Un hombre de 23 años Una mujer y un hombre de 24 años Una mujer y un hombre de 25 años Una mujer y un hombre de 26 años
	Grupo B	27 a 35 años	9	5	4	Una mujer y un hombre de 27 años Un hombre de 28 años Una mujer y un hombre de 29 años Un hombre de 30 años Una mujer y un hombre de 32 años Una mujer de 33 años

Se pensó que por el amplio rango de edad de las personas que pertenecen a dicha generación se obtendrían respuestas muy diversas o diferentes que pudieran brindar un contraste entre ambos grupos dentro de la investigación, lo cual una vez aplicadas las entrevistas se llegó a la conclusión de que en cuestión

de respuestas no es que existan grandes diferencias para llegar a hacer una comparación en ambos casos sino realmente la diferencia que se noto es que el grupo A, solicitaba que se le repitieran nuevamente las preguntas y tardaban un poco más en responder debido a que pensaban un largo tiempo lo que iban a decir, en cambio el grupo B era más rápido al momento de brindar una respuesta, no daba muchas vueltas al momento de contestar y era bastante conciso con su manera de pensar y planes a futuro. En base a esto se puede afirmar que dentro del grupo generacional existe el millennial joven adulto el cual tiene más claras sus aspiraciones y sueños a futuro y existe el millennial joven el cual tiene sueños y aspiraciones pero aún no está muy seguro de sí mismo al momento de tomarlas y esto lo relacionamos al momento de analizar con base a la experiencia laboral con la que cuentan cada uno de los entrevistados en los distintos grupos.

Adentrándonos en el tema del instrumento de medición que utilizamos, los primeros tres reactivos dentro de la entrevista arrojan información con respecto a características y factores que como millennials desean encontrar dentro de un trabajo, esto con el fin de conocer lo que esperan de parte de aquellos lugares donde trabajan o buscan trabajar. Se muestra a continuación tabuladas las respuestas que ellos seleccionaron, los reactivos era de técnica de selección por lo que contaban con un listado de temas y ellos seleccionaban el de su agrado dependiendo el caso.

El primer reactivo arroja información con respecto a los criterios que ellos evalúan o les dan toda su confianza al momento de llegar a un espacio laboral

nuevo, siendo el equilibrio entre la vida personal y profesional el más importante y la posibilidad de crear una carrera internacional dentro de la compañía además de una imagen de credibilidad en el mercado como las menos importante.

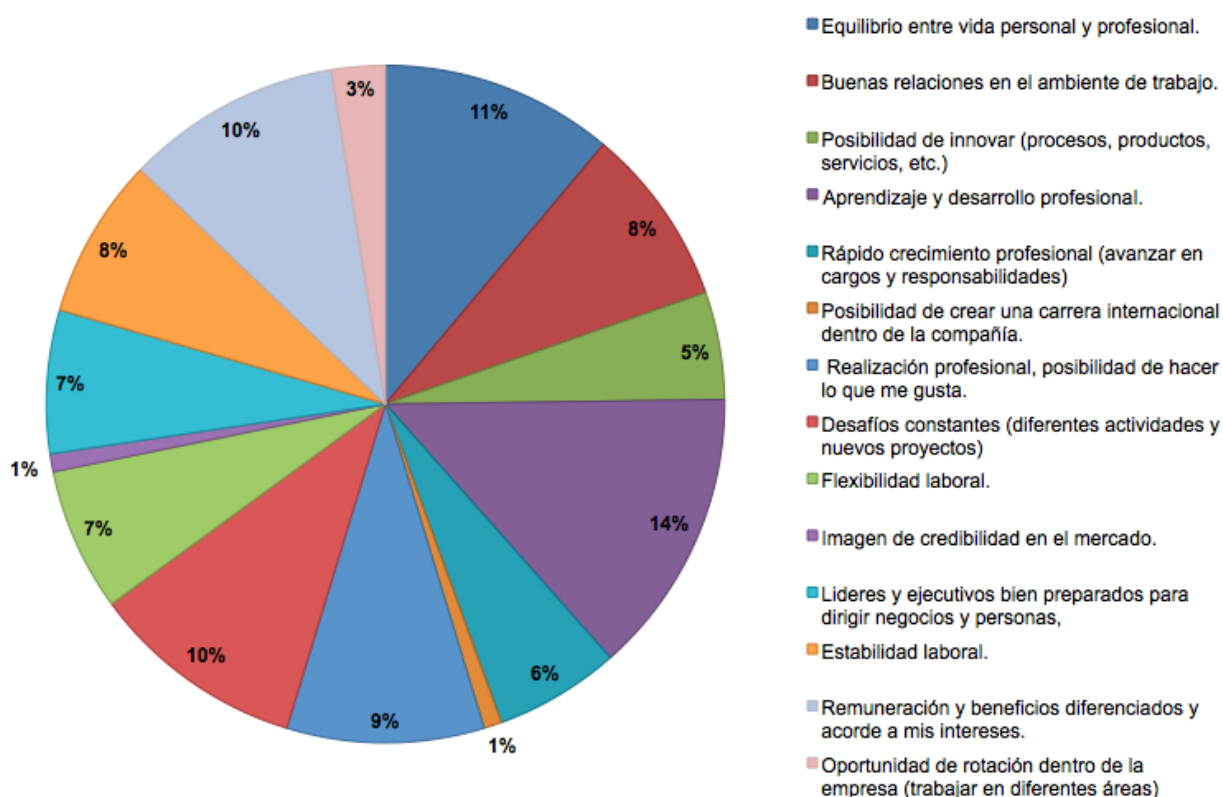
Tabla 4

Criterios de gran importancia para los millennials en el ámbito laboral

De los siguientes criterios identifica cuales son los más importantes para ti dentro de tu ámbito laboral:	Respuestas
Equilibrio entre vida personal y profesional	13
Buenas relaciones en el ambiente de trabajo	10
Posibilidad de innovar (procesos, productos, servicios, etc.)	6
Aprendizaje y desarrollo profesional	16
Rápido crecimiento profesional (avanzar en cargos y responsabilidades)	7
Posibilidad de crear una carrera internacional dentro de la compañía	1
Realización profesional, posibilidad de hacer lo que me gusta	11
Desafíos constantes (diferentes actividades y nuevos proyectos)	12
Flexibilidad laboral	8
Imagen de credibilidad en el mercado	1
Líderes y ejecutivos bien preparados para dirigir negocios y personas	8
Estabilidad laboral	9
Remuneración y beneficios diferenciados y acorde a mis intereses	12
Oportunidad de rotación dentro de la empresa (trabajar en diferentes áreas)	3

Gráfica 2

Criterios de gran importancia para los millennials en el ámbito laboral



Dentro del segundo reactivo se indaga sobre lo que ellos desean encontrar al momento de llegar a un lugar de trabajo, adelante se muestran los resultados de cada una de las respuestas siendo el seguro médico, el factor más importante que

desean encontrar en un nuevo trabajo y descuentos en tiendas de tecnología como el que menos les interesa.

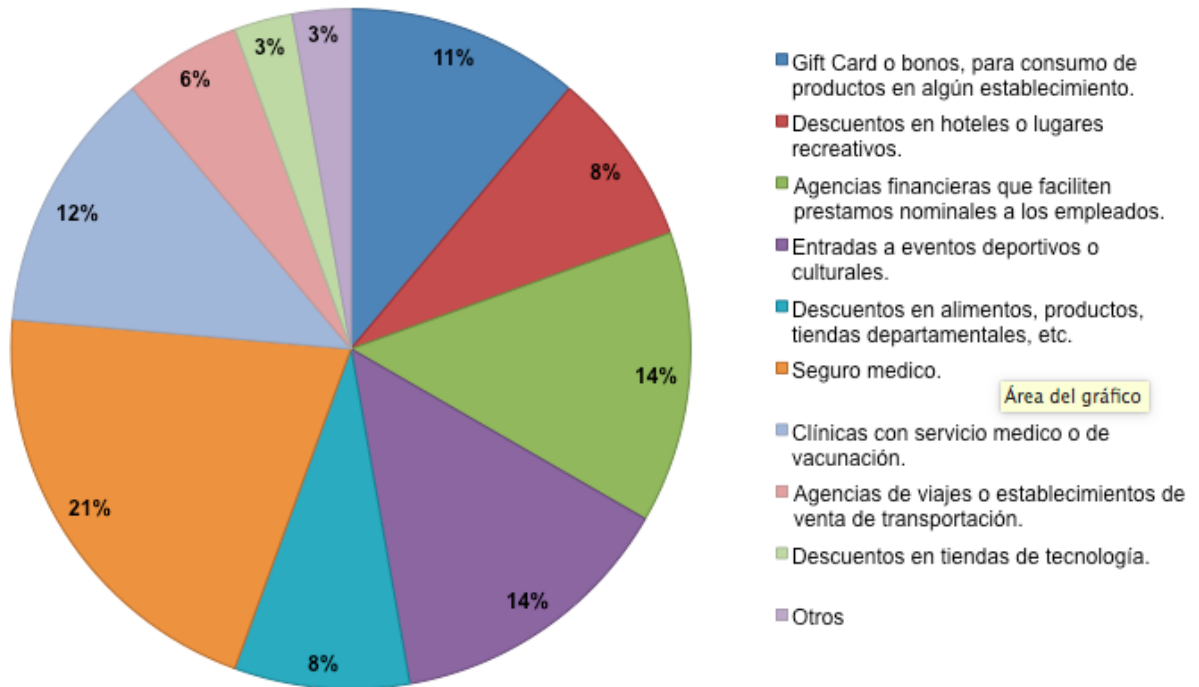
Tabla 5

Convenios que desean encontrar en su lugar de trabajo

Seleccione que tipo de convenios le gustaría encontrar dentro de su lugar de trabajo:	Respuestas
Gift card o bonos, para consumo de productos en algún establecimiento	8
Descuentos en hoteles o lugares recreativos	6
Agencias financieras que faciliten prestamos nominales a los empleados	10
Entradas a eventos deportivos o culturales	10
Descuentos en alimentos, productos, tiendas departamentales, etc.	6
Seguro medico	15
Clínicas con servicio médico o vacunación	9
Agencias de viajes o establecimiento de venta de transportación	4
Descuentos en tiendas de tecnología	2
Otros	2

Gráfica 3

Convenios que desean encontrar en su lugar de trabajo



Los factores de motivación laboral era una de las variables que más interesaba conocer en la presente investigación por lo cual se encontró que los bonos monetarios son aquello que los motiva dentro de su organización laboral y lo que menos los motiva vendría a ser un horario de comida más amplio, al no

tener ni una sola selección por parte de los entrevistados se puede decir que no es parte de las cosas que les interesan o marcan una pauta en su vida laboral.

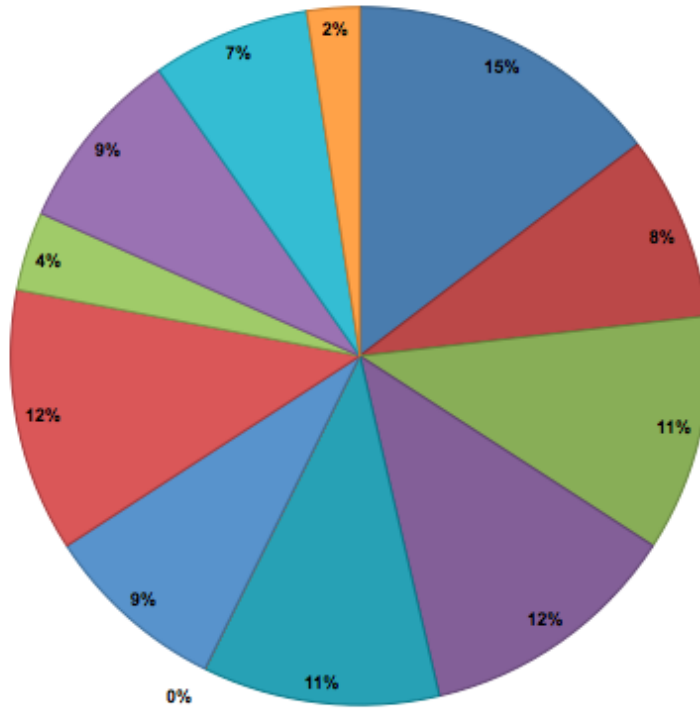
Tabla 6

Factores de motivación laboral

De los siguientes planes de motivación laboral, ¿cuáles son los que te gustaría tener?	Respuestas
Bonos	12
Planes de beneficios y compensaciones	7
Buena retroalimentación dentro del equipo de trabajo	9
Semanas o días de vacaciones extras a las de la ley	10
Convocar a todo el equipo cuando sea necesario aportar ideas, crear proyectos o realizar cambios dentro de la organización para crear mayor integración	9
Horario de comida más amplio	0
Formar ligas deportivas entre los departamentos de la organización o cualquier otro tipo de actividad extra laboral	7
Celebraciones internas por cumpleaños o logros alcanzados	10
Mejores instrumentos de comunicación interna	3
Bonos de lealtad y compromiso con la empresa	7
Fiestas de navidad, fin de año, aniversario de la empresa, entre otras.	6
Otros	2

Grafica 4

Factores de motivación laboral



- Bonos.
- Planes de beneficios y compensaciones.
- Buena retroalimentación dentro del equipo de trabajo.
- Semanas o días de vacaciones extras a las de ley.
- Convocar a todo el equipo cuando sea necesario aportar ideas, crear proyectos o realizar cambios dentro de la organización, para crear una mayor integración.
- Horario de comida mas amplio.
- Formar ligas deportivas entre los departamentos de la organización o cualquier otro tipo de actividad extra laboral.
- Celebraciones internas por cumpleaños o logros alcanzados.
- Mejores instrumentos de comunicación interna.
- Bonos de lealtad y compromiso con la empresa.
- Fiestas de navidad, fin de año, aniversario de la empresa, entre otras.
- Otros ¿Cuáles?

El resto de las preguntas nos arrojan un análisis de los rasgos de personalidad con el propósito de dar respuesta al objetivo de la investigación y a cada uno de los tópicos o factores principales de la generación millennial que rigen esta investigación.

En el reactivo número cuatro se preguntó a manera de listado que mencionaran cuales son las cosas que les gustaría encontrar en algún trabajo a futuro, las más importantes fueron: los bonos y las prestaciones, así como contar con un desarrollo a futuro. Posteriormente se les pregunto qué tan importante era para ellos contar con un ambiente laboral amigable y de confianza, por lo que en su totalidad de entrevistados dieron a conocer que es una parte muy importante la cual es irremplazable y la que hace funcionar un equipo de trabajo como un todo, respuesta la cual fue una de las más mencionadas en la siguiente tabla.

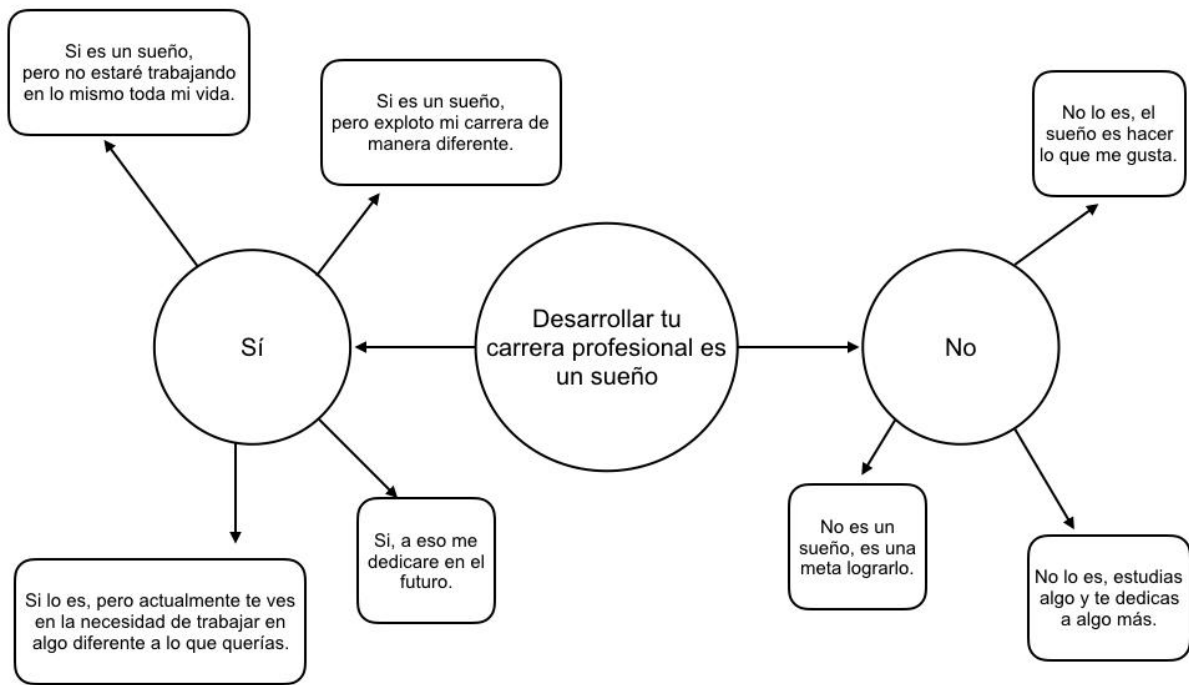
Tabla 7*Cosas que desean encontrar en trabajos futuros*

Respuesta	Frecuencia
Buen ambiente y comunicación en el equipo de trabajo.	7
Flexibilidad en horarios.	2
Lugares físicamente agradables para trabajar.	1
Contar con un buen líder.	6
Bonos y prestaciones mayores a las de la ley.	8
Buzones de quejas y sugerencias para resolver problemas internos.	1
Premios por nuevos logros y cumplimientos.	2
Buenas herramientas de trabajo.	2
Desarrollo y crecimiento a futuro.	8
Existencia de un balance entre vida personal y trabajo.	2
Capacitación y constante actualización de procesos.	2

Dentro del siguiente reactivo, se indago acerca de que pensaban ellos acerca de la afirmación “Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona” se obtuvieron respuestas de distintos tipos pero que se resumían en lo siguiente.

Tabla 8

Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona



La pregunta 7 y 8 se concentraron en un tema con relación a la motivación laboral, la opinión de los entrevistados acerca de que si consideraban importante el sentirse parte de los logros de la empresa y cuál era la manera más efectiva para incentivar a los empleados de manera personal dentro del equipo de trabajo,

en su mayoría dijeron que sí es importante, como se muestra a continuación. Así mismo, en los reactivos 13 y 14, también se realizaron dos preguntas con relación al mismo tema, se les pregunto que si al trabajador le gustaría sentirse parte de todos los logros de la organización en donde laboran y si esto lo consideran motivación, en donde las respuestas predominan de manera positiva, a la gran mayoría realmente le interesa el tema y lo motiva, y como segunda pregunta se indaga al respecto de que si ellos laboral en un empleo donde se reconocen los logros cuando cumplen una meta en donde la mayoría de las respuestas fueron positivas, como se muestra de manera resumida en la siguiente tabla.

Tabla 9

La motivación laboral es indispensable dentro del área laboral

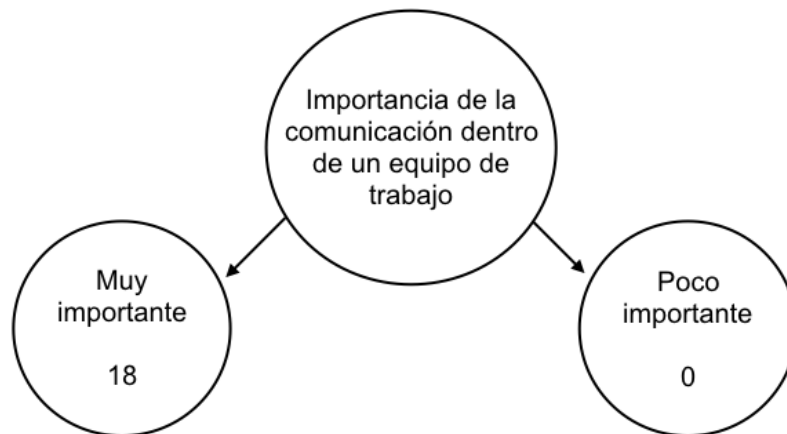
¿Es importante sentirte parte y que te incentiven de manera personal?		¿Cómo?
Sí 13	No 5	<ul style="list-style-type: none"> - Bonos y compensaciones monetarias. - Días libres. - Regalo o reconocimiento físico. - Retroalimentación laboral y de desempeño. - Pequeños detalles y cuidado del empleado. - Reconocimiento público. - Cursos y actividades extra laborales. - Proyección a futuro.

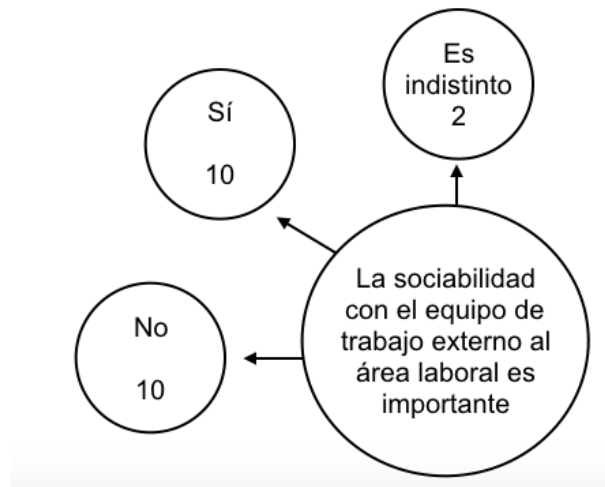
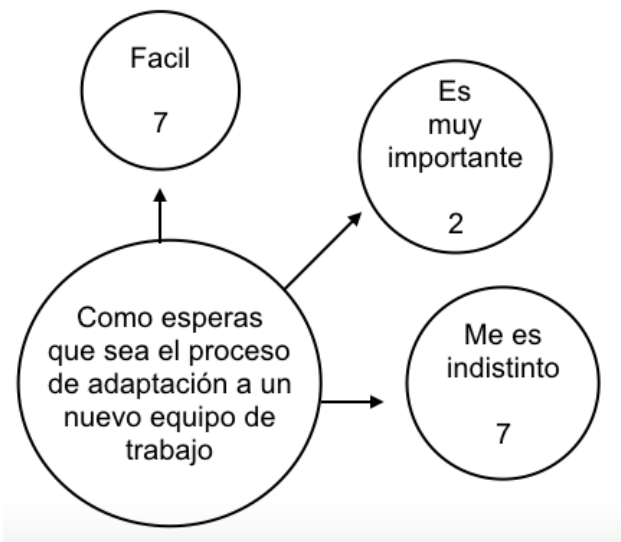
Los siguientes tres reactivos, del nueve al once, tratan temas en relación a lo que los entrevistados les importa encontrar en un lugar de trabajo, preguntando principalmente que tan importante es la comunicación dentro de un equipo de

trabajo, pregunta que obtuvo en su totalidad de respuestas que la comunicación es muy importante, seguida de esto se preguntó si para ellos el proceso de adaptarse a un nuevo lugar de trabajo era importante, fácil o realmente algo que les era totalmente indistinto donde las respuestas fueron por igual, para algunos es fácil y para otros es totalmente indistinto, reactivo el cual no aporta nada más allá y finalmente se les pregunto que si consideran importante que se lleve a cabo el proceso de sociabilidad fuera del área de trabajo con su equipo en donde su mayoría dijo que si, que si es importante.

Tabla 10

Elementos de gran importancia que buscan encontrar dentro del área laboral





El reactivo número doce es una pregunta importante dentro de la entrevista, ya que es una de las que arroja una de las características más importantes del perfil millennial, se les preguntó que si para ellos era importante el equilibrio entre

la vida laboral y personal, y las respuestas fueron positivas en su totalidad como se muestra enseguida.

Tabla 11

Equilibrio entre la vida personal y laboral

¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida personal y laboral?		¿Por qué?
Sí 18	No 0	<ul style="list-style-type: none"> - Nadie es indispensable en ningún trabajo. - Mi trabajo es mi segunda casa. - La vida personal es punto y aparte del trabajo. - No todo es trabajo. - El ser humano no solo está hecho para trabajar. - Debe existir un 50/50 para estar a gusto. - Con ambos te complementas. - En la actualidad es complicado tener ambas en algunos trabajos. - Hay tiempo para todo. - Debe existir un balance, todo en exceso es malo.

La pregunta número quince es en base a conocer que tanto le importa a un millennial su estabilidad y permanencia en el trabajo, lo cual trae a futuro dentro de

un espacio laboral una carrera de varios años por lo que se encontró que la mayoría desea un trabajo que le ofrezca estabilidad y permanencia.

Tabla 12

Estabilidad y permanencia en el trabajo

¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo?		¿Por qué?
Sí 17	No 1	<ul style="list-style-type: none"> - Si no hay estabilidad en el trabajo no tienes en tu vida para hacer planes a futuro. - Para no tener que buscar más oportunidades. - Para saber que tienes algo seguro. - Es seguridad para el trabajador. - Porque retribuye a mi persona. - Da seguridad. - No me gusta estancarme. - Evita preocupación. - La antigüedad que se genera en las prestaciones de ley es muy importante.

Los reactivos dieciséis y diecisiete se unen preguntando algo relacionado con la variable de que motiva al millennial y que es lo que esperan dentro de un

espacio laboral, interesados en conocer si consideran que los reconocimientos públicos son una motivación para ellos y que tipo de convenios con instituciones recreativas les gustaría encontrar en algún trabajo, se encontró que la mayoría piensa que los premios y los reconocimientos públicos son bastante importantes ya que traen resultados muy positivos al equipo de trabajo. Dentro de los convenios que desean encontrar el más mencionado son descuentos en tiendas departamentales y en el que menos se presenta dentro de las respuestas son los convenios con asociaciones que brindan créditos a los empleados y descuentos en tintorerías. Cabe destacar que dentro de los entrevistados cuatro personas mencionaron no contar con ninguna prestación o convenio pero que les gustaría contar con alguna y mencionaron cuales serían las que les interesaría encontrar, respuestas que se encuentran integradas en la siguiente tabla.

Tabla 13

Motivación laboral

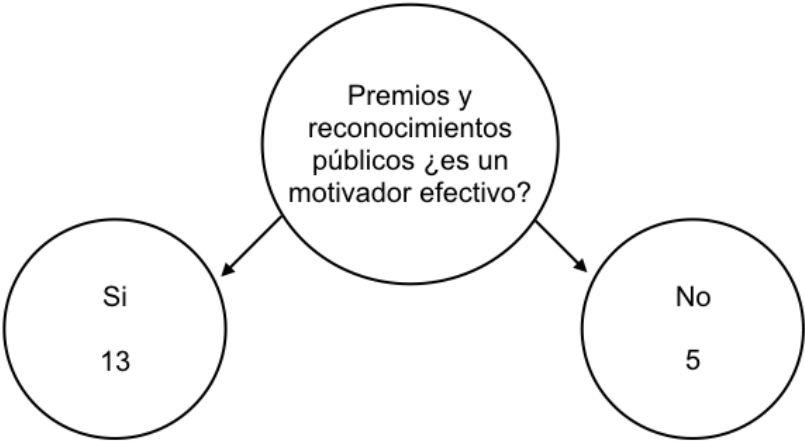


Tabla 14*Convenios o prestaciones que desea un millennial*

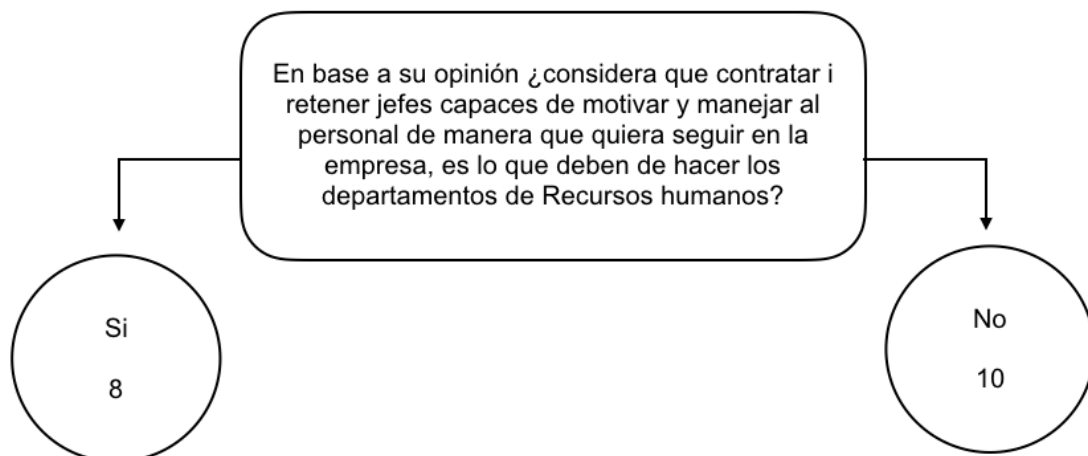
Convenios que desean encontrar en un trabajo	Frecuencia
Tintorería	1
Gimnasio	4
Descuentos en restaurantes	5
Cine	5
Descuentos en tiendas departamentales	7
Hoteles	2
Servicios médicos/clínicas medicas	2
Deportivo de la empresa	2
Facilidades en agencias para autos	2
Descuentos en escuelas	2
Descuentos en eventos culturales	2
Facilidades en agencias de viajes	2
Facilidades en relación a préstamos o créditos	1
No cuentan con ninguna	4

El reactivo numero 18 estudia la variable de la perspectiva que tienen los millennials de la organización laboral, cuestionando en base a su opinión conocer

que es lo que deberían de hacer los departamentos de Recursos Humanos dentro de una organización laboral en base al tema de retener jefes solo porque cuentan con la característica de motivar y manejar al personal a su cargo, encontrando en su mayoría en base a la opinión de los entrevistados consideran que la tarea del departamento de Recursos Humanos no debe de ser retener jefes, sino mantener a los elementos de calidad, ya que si se ven en la necesidad de retener personal esto realmente es un foco rojo para la empresa que indica que ya no desean laborar más ahí y puede aportar situaciones negativas al equipo de trabajo.

Tabla 15

Opiniones acerca de los departamentos de Recursos Humanos



Indagando a fondo en aquellas características que a este joven grupo le gustaría encontrar en sus trabajos o trabajos futuros, de eso hablan los reactivos

del diecinueve al veintiuno preguntándoles acerca de qué características de las siguientes más toman en cuenta al momento de evaluar una nueva oportunidad laboral o que desean encontrar, horarios flexibles, posibilidades de trabajar desde el hogar, tener el beneficio de los días feriados, oportunidades de rotación laboral dentro de la empresa o equipo de trabajo, motivación de aprender cosas nuevas, las respuestas se mencionaron tal como lo muestra la tabla.

Tabla 16

Características que un millennial toma en cuenta dentro de una decisión laboral

Características que toman en cuenta o desean encontrar en un trabajo	Frecuencia
Horario Flexible	14
Posibilidad de trabajar desde su casa	9
Posibilidad de disfrutar los días feriados	8
Capacidad de rotación laboral dentro del equipo de trabajo	16
Oportunidades de aprender cosas nuevas	18

El reactivo veintidós y veintitrés se centran en conocer si a los empleados les gustaría que se dieran a conocer todos los logros de la empresa y que

mecanismo resultaría el más efectivo para realizarlo, teniendo un si por parte de todos los entrevistados que consideran es muy importante que se dé la comunicación de todos los cambios y triunfos que tenga su lugar de trabajo, así mismo se mencionaron diferentes mecanismos que pudieran funcionar para que este proceso se lleve a cabo más positivamente y los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 17

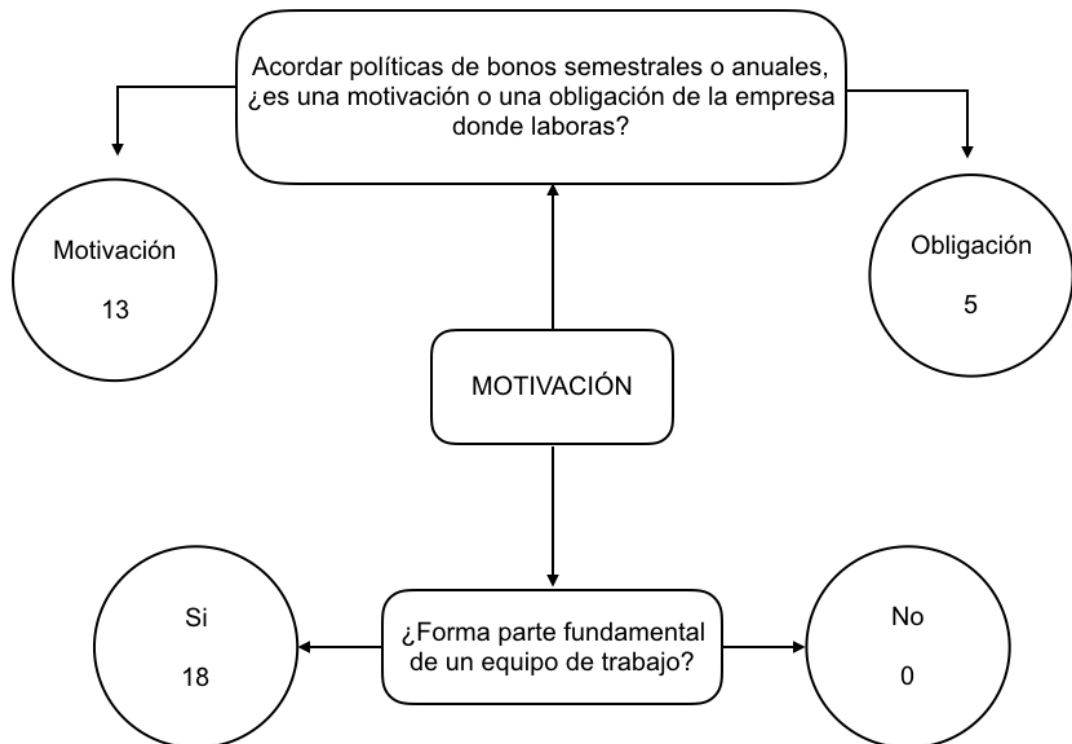
Comunicación interna más efectiva según los millennial

Mecanismos más efectivos para una comunicación interna efectiva	Frecuencia
Documentos por escrito	1
Juntas cada cierto tiempo	9
Correo	9
Convivencias	2
Revista o periódico digital	6
Redes sociales	3
Portal interno para todos los empleados	3
Pizarrones digitales en áreas comunes	2

Del reactivo veinticuatro y veinticinco se aborda el tema de la motivación laboral a profundidad, buscando conocer que opinan los participantes en relación a si el acordar políticas de bonos semestrales es una motivación o una obligación de la empresa y finalmente saber si consideran que la motivación es parte fundamental de un equipo de trabajo o no. A manera de resumen se encuentra que los bonos semestrales o anuales dentro de una organización laboral son una motivación y que sin duda la motivación forma parte fundamental del equipo de trabajo.

Tabla 18

Motivación laboral según un millennial



Desde el reactivo veintiséis hasta el treinta, recaban información con respecto a la opinión de la generación Y acerca de ciertas características que actualmente ya se encuentran en los espacios laborales en los cuales se desenvuelven y se requiere conocer que tan importante es para ellos tenerlos o no, estas características parten desde la posibilidad de acudir al trabajo en ropa informal, indagar si consideran importante el uso de las tecnologías de actualidad dentro de su trabajo (celular, redes sociales, tabletas, etc.), corroborar si está dentro de sus sueños el desenvolverse laboralmente en el extranjero, indagar acerca de si es importante la libertad laboral y si consideran relevante la adaptación de las responsabilidad social dentro de las filas de prioridades de una organización. La información recabada al respecto la muestra la siguiente tabla que indica las características más mencionadas.

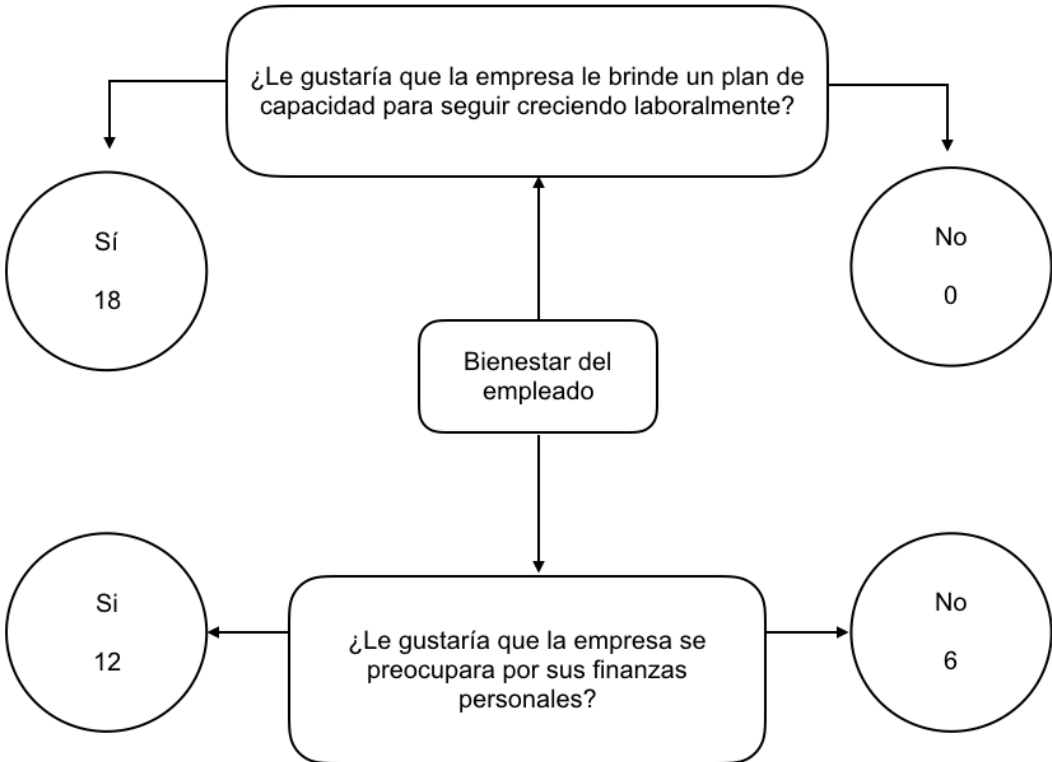
Tabla 19

Características de actualidad en el área laboral

¿Es importante para ti el contar con estas características dentro de tu espacio laboral?	Sí	No
Posibilidad de ir con ropa informal a la oficina	8	10
Uso de las tecnologías de actualidad (celular, redes sociales, tabletas, etc.)	17	1
Posibilidad de capacitarse en el extranjero	17	1
Contar con libertad laboral dentro del lugar de trabajo	13	5
Responsabilidad social a nivel laboral	16	2

Las preguntas treinta y uno y treinta y dos, abarcan el tema de que tanto les gustaría a los trabajadores que su empresa se preocupara por ellos en relación a los temas de capacitación y preocupación por sus finanzas personales. Primero se les preguntó si les gustaría que dentro de la organización se llevara a cabo algún plan que le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente y seguido de esta se preguntó si les gustaría que la empresa se preocupara por sus finanzas personales, en los siguientes diagramas se muestran las respuestas.

Tabla 20
Bienestar del empleado dentro de una organización



Dentro de la teoría y los autores acerca de la generación Y o millennials, afirman que los jóvenes de esta generación no perduran más de 2 o 3 años dentro de un mismo trabajo, debido a su falta de compromiso y de sentirse parte de una historia laboral, es por eso que dentro del reactivo treinta y tres se les pregunto directamente que tan leales se sienten a su trabajo, encontrando que la mayoría se dice ser fiel a su trabajo pero no se ve trabajando más de un año o dos dentro de la misma empresa, es por eso que al analizar las respuestas se llega a que la mayoría de los entrevistados realmente no es fiel a su trabajo y menos a su empresa donde no se ve con un futuro prometedor.

Tabla 21

Lealtad laboral de un millennial

¿Eres una persona leal a tu trabajo?	
Sí	No
7	16

El reactivo numero treinta y cuatro indaga en el hecho de conocer si las oportunidades laborales que se les presentan en la actualidad son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario y ellos son realmente los que se ven en la necesidad de adaptarse a ellas, en su mayoría la respuesta arrojada fue que las ofertas que recibían no eran atractivas y tampoco cumplían con sus expectativas, brindando diferentes motivos presentados en la siguiente tabla.

Tabla 22

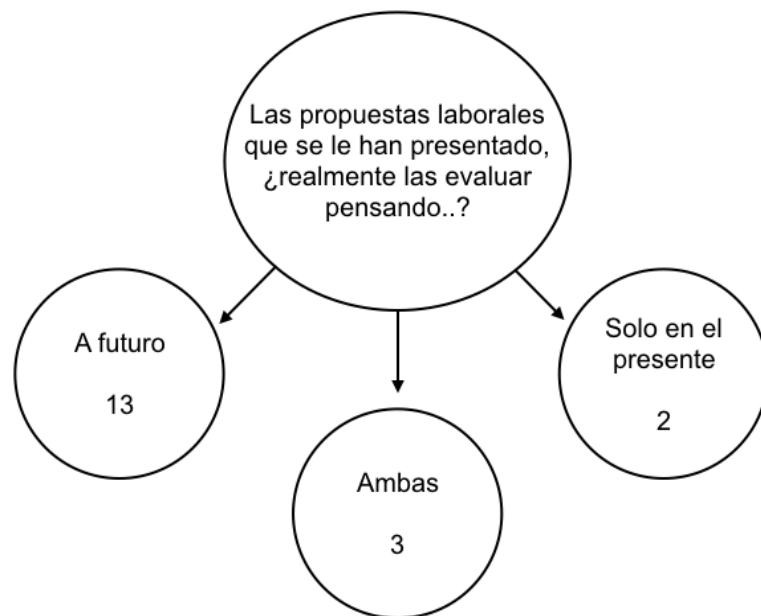
Expectativas laborales del millennial

¿Consideras que las oportunidades laborales que se te presentan son modernas y cumplen con tus expectativas?		¿Por qué?
<p>Sí</p> <p>8</p>	<p>No</p> <p>10</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hay oportunidades muy viejas y anticuadas y las más modernas o actualizadas son escasas y no alcanzan para todos y es por eso que nos tenemos que acoplar. - Si existiera lo que espero o lo que sueño dentro de un trabajo no seguiría trabajando en donde me encuentro actualmente. - No he encontrado lo que realmente quiero. - Hay oportunidades muy modernas y atractivas pero eso no significa que no existan oportunidades de la vieja escuela. - Tengo un buen abanico de opciones. - Cumplen realmente con lo que necesito. - Hay empresas que prefieren quedarse en su zona de confort y no apostar por nuevos elementos que buscan más de lo que ofrecen. - Son pocas las oportunidades atractivas y en ocasiones esas pocas son difíciles de alcanzar ya que se piden muchos requisitos y no existe un balance entre libertad y trabajo.

En la pregunta numero treinta y cinco se buscó conocer si el millennial toma la decisión de pertenecer a una nueva organización pensando a futuro o solo piensa en su presente más cercano, esto para comprobar su característica tan repetida por los diferentes autores acerca de su falta de metas a largo plazo sino que, solo piensan a corto plazo. En el siguiente diagrama se presenta como las respuestas en su mayoría fueron que realmente evalúan sus propuestas de trabajo a futuro.

Tabla 23

Propuestas laborales a futuro o solo en presente



Con la espera de obtener mayor información acerca de lo que esperan dentro de un área laboral, se les realizó la pregunta directamente y muy específica para que mencionaran que es lo que buscan o esperan realmente dentro del área laboral, a lo que se obtuvieron distintos tipos de respuesta. Las respuestas se resumieron al siguiente listado en donde se muestra que la respuesta más mencionada fue que desean un crecimiento tanto personal como profesional.

Tabla 24

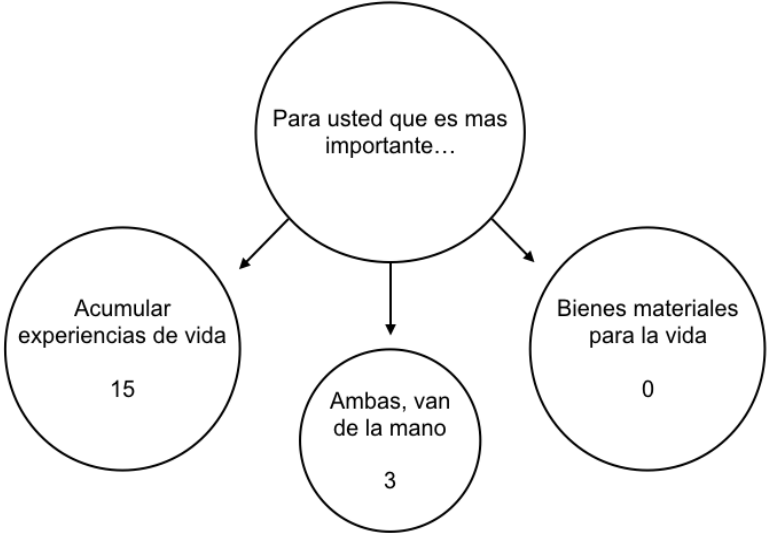
Esperanzas de un millennial dentro de su organización laboral

¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral?	Frecuencia
Estabilidad laboral	6
Reconocimiento de mi trabajo	4
Buena comunicación, buen ambiente y convivencia	7
Buena remuneración económica (sueldo y prestaciones)	9
Posibilidad de mezclar mi trabajo con mi vida personal sin problemas	3
Crecimiento profesional y personal	23

Finalmente, dentro del reactivo 37 concluíamos la entrevista con una pregunta un poco complicada debido a los comentarios que los entrevistados realizaban antes de contestarla pero su respuesta es muy importante al momento de recabar la información que se necesitaba para el presente trabajo, directamente se les pregunto acerca de que era más importante para ellos acumular experiencias de vida o bienes materiales para su vida y tal como se muestra en el siguiente diagrama atesoran más las experiencias de vida que los bienes.

Tabla 25

Experiencias de vida o bienes materiales para la vida



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Esta investigación se orientó en analizar a los jóvenes millennials y su introducción en el área laboral, conocer acerca de ellos como son, que es lo que están haciendo y conocer acerca de que desean encontrar en este sector de la sociedad y de esta manera dar a la búsqueda de propuestas que puedan facilitar la atracción y el compromiso que las empresas de hoy necesitan ofrecerle a este grupo generacional dentro de sus organizaciones. La inquietud de realizar la presente investigación nace a partir de dar lectura a un libro el cual se encargaba de dar una perspectiva al respecto del gran desafío que las empresas estaban atravesando al contar con más de una generación dentro de sus organigramas, lo cual representaba diversos retos para la misma.

Desde el año 2011, Andrés Hatum en su libro *Yrrupción* da a conocer esta problemática que comenzaban a sufrir las grandes empresas y que actualmente está en todo su apogeo, la participación de los jóvenes millennials en el mercado laboral estaría cerca del 50%, planteando un enorme desafío para las empresas del siglo XXI (Hatun, 2014). Tomar conciencia de que las personas son la ventaja competitiva y el factor diferenciador no debe ser solo un buen discurso o bonitas palabras, sino que impone la tarea prioritaria de que las áreas de recursos humanos de las organizaciones comprendan y trabajen para atraer y fidelizar a

sus colaboradores tomando en cuenta sus características, sus preferencias y sus motivaciones en el ámbito laboral. En definitiva, crear efectivamente una atractiva propuesta de valor para ellos (Hatun, 2014).

Generación Y o millennials son este grupo que ha crecido en una época caracterizada por los avances tecnológicos, tales como las redes sociales, Facebook, Twitter, entre otras más, que paulatinamente van apareciendo dentro de la sociedad y se van convirtiendo en parte importante de este grupo, las cuales forman parte de su vida: los reconocen, los utilizan y los desarrollan (Barford & Hester, 2011).

Luego de llevar a cabo el análisis pertinente en diversos libros, artículos y trabajos de investigación de diferentes lugares, se recuerdan las preguntas de investigación planteadas al inicio, las cuales son: ¿Qué factores motivan a los jóvenes a permanecer en una organización? ¿Cuáles son los aspectos valorados por los profesionales millennials en su trabajo? ¿Qué buscan en la organización donde trabajan o quieren trabajar? ¿Qué define su identidad como generación? ¿Cuáles son sus actitudes y expectativas con respecto al campo laboral?

Preguntas las cuales trajeron tiempo después el objetivo el cual se desarrolló dentro del presente trabajo de investigación, el cual dicta que se identificaran los factores que motivan a los jóvenes millennials a permanecer en una organización laboral, conocer los aspectos que ellos valoran de su trabajo y donde buscan trabajar. Se logró identificar el perfil de un millennial y los factores que realmente lo motivan a pertenecer y permanecer en una organización laboral. Se dice que las empresas u organizaciones laborales que actualmente se

encuentran en una etapa de crecimiento y adaptación a esta gran generación consideren la evidencia recabada en la metodología de investigación que se llevó a cabo dentro de este trabajo para que de esta manera ellos diseñen y desarrollen aquellas acciones que puedan llevarlos a cumplir con sus nuevos objetivos sin perder elementos durante el camino.

Este trabajo aportar factores que puedan ayudar a las organizaciones laborales a entender mejor el perfil del millennial y así adaptar sus formas de organización de la manera más viable para trabajar en conjunto y no en su contra, que ellos puedan encontrar lo que necesitan y las empresas puedan obtener de ellos lo indispensable para su funcionamiento y se convierta en un proceso de ganar y no de pérdida de tiempo o deserción laboral.

Dentro de la entrevista aplicada se desarrollaron diversos temas que son utilizados para presentar la información recabada, estos se plantearon de manera ordenada dentro de los diversos reactivos presentados a los entrevistados, los cuales a continuación se presentan uno a uno con el análisis pertinente una vez presentadas las respuestas de cada uno.

Equilibrio entre trabajo y vida personal

Una de sus características principales y la cual toman más en cuenta que cualquier otra cosa, son partidarios de que exista un equilibrio, para estar bien en un lugar es necesario estar bien en el otro, es por eso que es considerada una regla en su vida que buscan cumplir en su totalidad, que en algún momento en

ciertos trabajos puede ser complicado mantener este equilibrio pero es muy necesaria y en el momento donde comienzan a sentir que esto no se está llevando a cabo comienzan su proceso de replanteamiento de vida, su futuro, sus metas y comienzan a tomar decisiones para poder llegar al equilibrio deseado.

Nuevas tecnologías de la información

Un millennial es actualmente lo que es debido a que nació y creció con los avances de las tecnologías de la información, por lo que ellos en su totalidad consideran que el uso de estas tecnologías es parte importante de la vida y en su área laboral en la cual participen, forman parte de las herramientas de trabajo. En su totalidad comentan que las tecnologías forman parte muy importante del desempeño dentro del área laboral, en relación a los rendimientos de la organización así como de la comunicación y procesos que se llevar a cabo de manera interna. Es por eso que las tecnologías formaron desde su nacimiento, forman actualmente en su crecimiento y desarrollo como jóvenes adultos y seguirán formando a futuro sin dudar en su vida.

Generación multitareas

Otro aspecto destacable es que los jóvenes que pertenecen a esta generación se caracterizan por ser curiosos y activos, este “hiperactivismo” ha llegado a considerarse como una condición positiva que desarrolla la creatividad y el emprendimiento, que les permite realizar tareas al mismo tiempo. La rutina y el

estar por un largo periodo de tiempo realizando una misma actividad no forma parte de sus expectativas laborales, les gusta aprender, es una gran motivación considerada por ellos mismos y de las organizaciones laborales las cuales les brindan el beneficio, crea en ellos el sentimiento de utilidad y de crecimiento tanto laboral como personal. Son una generación multitareas, aprovechan su tiempo y usan las tecnologías para aprender con visión hacia el futuro.

Responsabilidad social

El millennial cuenta con una parte más humana que el resto de las generaciones, es por eso que ubica el tema de responsabilidad social en la actualidad como algo importante, así mismo lo encuentra en las organizaciones laborales en las que interactúa, es algo que le entusiasma el hecho de que su equipo de trabajo tenga esta característica altruista forma parte importante pero muy a pesar de que lo consideran un buen factor y una actividad positiva, esta no es una característica que tome en cuenta al momento de decidir si trabajar o no dentro de un nuevo lugar.

Acumulan experiencias y no bienes materiales

En su mayoría, todo millennial considera que el acumular experiencias de vida es aquello que siempre los acompañara a lo largo de su vida y lo consideran como una parte muy importante para ellos. En relación a lo laboral el acumular experiencias es aquello que los lleva a seguir aprendiendo y creciendo

laboralmente. Experiencias de vida es todo aquello que aporta algo a la vida y los lleva a disfrutarla, pero así como cuentan con la gran inquietud de vivir la vida, viajar y aprovechar cada día de ella, también cuentan con la conciencia de que las experiencias de vida los llevan a poder acumular bienes materiales para poder vivirla.

Persiguen sus sueños

Sus sueños son la base de sus metas, los acompañan desde el inicio y con el paso del tiempo y la experiencia que poco a poco consiguen estos va cambiando y van tomando rumbo y tamaño, es por eso que forman parte tan importante dentro de su vida como de su formación y los caracteriza tanto. Estos sueños forman parte importante del crecimiento profesional de ellos mismos son jóvenes con metas e ilusiones las cuales buscan lograr. Sus sueños los acompañan y son la base de su futuro tanto personal como profesional, pero a nivel laboral es complicado en algunas ocasiones cumplir con ellos, en la mayoría de los casos la vida los va llevando por caminos los cuales no les permiten seguir sus sueños pero a pesar de eso siempre logran hacer lo que les gusta y lo que realmente les apasiona para alcanzar sus metas.

Sectores laborales de mayor búsqueda de oportunidades

Todos como personas que buscan desarrollarse laboral y profesionalmente hablando tienen un trabajo ideal o lo que siempre quisieron ser cuando fueran

mayores, es por eso que no existe algún sector laboral en el que ellos prefieran trabajar, en general todos tienen una gran afición a llegar algún día a ser su propio jefe teniendo su negocio particular y otros tienen el ideal de trabajar lo suficiente en diferentes organizaciones para aprender y nunca estancarse, no quedarse en donde comenzaron mucho menos en donde sientan que ya entraron en su zona de confort en su totalidad. La muestra entrevistada fue de profesiones diferentes, de los cuales la gran mayoría ejerce su carrera profesional, es por eso que se encontró que depende de sus metas y expectativas de vida los sectores donde ellos desean laborar. Lo realmente importante para ellos es encontrar un lugar que les brinde un buen aprendizaje, un futuro laboral y personal, con buena remuneración económica, mantener su equilibrio de vida y el ritmo de la misma.

Trabajos “con onda” o en el extranjero

No es una generación la cual vea lejanas o imposibles nuevas posibilidades en el extranjero o en trabajos que representen nuevos desafíos para ellos y su vida, es por eso que no se inclinan totalmente a tener trabajos ideales o perfectos sino uno que se acomode a sus necesidades además de estar siempre a la espera de nuevas oportunidades por parte del sector laboral. El problema que radica realmente en esta característica que se dedujo en base a algunos comentarios de los entrevistados es que las organizaciones laborales, en su mayoría, no cuentan con la capacidad de brindarles este tipo de oportunidades de crecimiento.

Lealtad laboral

La lealtad laboral es uno de los mayores desafíos que presenta esta generación, debido a que ellos no se ubican en un lugar trabajando más de 2 o 3 años, ellos buscan aprender y seguir creciendo, ello en una empresa que les brinde rotación laboral o la capacidad de seguir aprendiendo y creciendo. Este aspecto dentro de la vida de un millennial es muy cierto y característico, ya que para ellos es fácil y sencillo buscar nuevas oportunidades que le den valor agregado a su vida profesional, ya que ven por su futuro y no quedarse estancados en un mismo lugar realizando la misma actividad y que a cambio no reciban algo de valor que les brinde una perspectiva positiva a su vida.

Creativos y planes a corto plazo

Cada una de las generaciones cuenta con aquellas características que las hace únicas y diferentes, la generación Y no es la excepción y las que vengan detrás de ellos tampoco esto debido a que tienen personalidades creativas y mucho de sus planes son a corto plazo y no porque su fuerte no sea tener grandes metas a futuro sino más bien porque cuentan con la característica principal de ir viviendo poco a poco su presente sin preocuparse demasiado por su futuro. Se les considera creativos y diferentes porque no buscan conformarse con cosas tradicionales y lineales, buscan adaptarse y recibir algo a cambio, beneficios, espacio agradables para trabajar, sin duda cuentan con planes a corto plazo ya

que todo lo ven posible pero también tienen perspectiva al futuro para lograr sus metas.

Se puede concluir que la generación Y desea tener la posibilidad de soportar ideas y nuevas formas de hacer las cosas, por lo que el trabajo rutinario y hacer más de lo mismo no es una opción donde ellos quieran permanecer, necesitan aprender y seguir creciendo, no quieren quedarse en un solo lugar. Este individualismo llega a ser la parte complicada donde coexisten distintas generaciones dentro de una misma organización, por lo que hay un enorme desafío en desarrollar una cultura que considere liderazgos y estilos cercanos, amigables y de refuerzo frecuente. No hay que olvidar que para ellos lo importante es el camino, es el día a día y disfrutar del proceso.

El análisis de las entrevistas tanto la parte cualitativa como la cuantitativa ponen el presente trabajo como algo valioso, al analizar los aspectos negativos y positivos se descubrió que esta generación cuenta con un gran aporte a las diferentes organizaciones con las cuales acciona, que lo que para diversos autores es negativo es positivo para los ojos de la sociedad la cual los está viendo crecer y apoderarse del mundo de manera muy efectiva para crecer y crear nuevas sociedades futuras.

Estas demandas no son una simple característica que tienen como generación sino que es producto de los cambios que han experimentado en su entorno, la globalización, mayor acceso a la educación y la información y también donde las personas de esta sociedad se han empoderado y cada vez se nos exige más. Si los jóvenes no encuentran respuesta a sus demandas buscarán nuevas

oportunidades en otros trabajos, es decir, las empresas podrían perder talentos por el solo hecho de no entender ni adaptarse a la realidad. Lo anterior reafirma la necesidad de tener una gestión proactiva hacia las personas para sus características y sus motivadores, cosa que es válida para profesionales, técnicos, operarios o trabajadores de temporada.

Los tiempos han cambiado y las personas también, así han quedado demostradas. Y como señala el autor Andrés Hatum (2014), los empleados jóvenes que antes se sentían obligados a tener buenas razones para dejar un empleo en una corporación grande y respetada, hoy esperan que los empleadores les ofrezcan una razón convincente para quedarse.

El tema de la generación Y o millennials y su inserción en el área laboral seguirá siendo investigado y considerado muy a futuro para sus nuevas adaptaciones debido a su creciente participación en las diferentes partes que conforman la sociedad y la gran participación que vendrá para futuras generaciones dentro de las organizaciones laborales. Implementar medidas como las propuestas y crear valor para este grupo de interés ya es prioridad para la mayoría de las empresas, lo cual les brinda un gran campo de desarrollo al interior de cada una de ellas. Revisar los alcances y utilidad del coaching, crear planes de permanencia en base a que los jóvenes enfrenten nuevos desafíos con mayor frecuencia y reestudiar los beneficios que se entregan a las personas requiere de proyectos específicos que hay que emprender.

A partir del trabajo aquí presentado, se da a conocer un escalón más de oportunidades de nuevos trabajos de estudio que van de la mano con la línea de

desarrollar ideas, emprendimientos y propuestas que cubran las necesidades y motivaciones de este grupo generacional, sus derivados y próximamente las siguientes generaciones las cuales ya se encuentran desarrollando su perfil, sus motivaciones, sus aspiraciones y los rumbos por los cuales estos nuevos jóvenes irán tomando sus caminos con relación a lo laboral y la sociedad en general. Los mismos jóvenes millennials o de futuras generaciones son los que pueden aportar con creatividad e innovación a esta tarea y son ellos los que piden el espacio y la posibilidad de contribuir a este nuevo sector. Por lo tanto, el desafío es aprovechar su disposición para identificar oportunidades de mejora y crear nuevas iniciativas que los atraigan, los desarrollen y los enamore de su entorno laboral para que no sea una obligación sino algo que realmente siempre soñaron hacer en su edad adulta.

5.2 Recomendaciones

Una vez presentada la información recabada y realizando el análisis pertinente, las empresas deben orientar sus esfuerzos a desarrollar acciones de intervención considerando cada una de las conclusiones a las que se llegó, lo que lleva al camino de mejorar su capacidad de atracción y permanencia de jóvenes en la organización. A continuación se presentan tres propuestas para las empresas u organizaciones de trabajo que buscan mecanismos por medio de los cuales puedan adaptarse a las preferencias y requerimientos de esta nueva generación, aumentando su capacidad de atracción como organización laboral. Estas propuestas son complementarias a la investigación y van orientadas a los

aspectos encontrados y analizados en base a la muestra de la investigación. Las propuestas son las siguientes

Propuesta #1

Diseñar o rediseñar los beneficios/prestaciones que la empresa ofrece como compensación a sus empleados.

En los resultados de trabajo de campo se puede comprobar que muchas de las cosas que hacen atractivo un trabajo de otro son aquellas prestaciones que pudiera brindar uno u otra empresa y en definitiva en base a los resultados podemos decir que es lo que puede marcar la diferencias entre trabajar o no en tal o cual lugar. Ejemplos de estos beneficios que ellos desean tenemos los seguros de salud, descuentos o facilidades de pago en algunos establecimientos, descuentos o beneficios en eventos culturales o recreativos entre otros que se mencionaron. Esto también se explica por el alto grado de importancia que tiene para ellos la capacidad de compatibilizar la vida personal y la profesional, es por eso que la propuesta que se considera importante son las compensaciones denominados beneficios o prestaciones que ofrecen los puestos laborales que se adecuen más al ciclo de vida de los trabajadores y de sus preferencias como personas.

En base a distintos resultados obtenidos dentro de las entrevistas y en base al análisis realizado, las empresas se vuelven más competitivas al momento de ofrecerles más a sus empleados a cambio de trabajo honesto y responsable. En la actualidad las empresas modernas en su gestión de administración de capital humano ya adoptan sistemas de beneficios flexibles que permiten que el empleado disfrute de sus prestaciones. Los millennials están mirando a corto plazo y muchas veces les interesan más beneficios que puedan utilizar el día a día

o mes por mes más que prestaciones que no le ofrece un extra de manera rápida y sin tanta complicación.

Es por todo esto y los resultados de esta investigación lo que lleva a proponer que se revise la gestión de compensaciones, para ello es necesario identificar el ciclo de vida y preferencias del grupo de colaboradores y así definir cuáles son las más valoradas. Esta propuesta agrega valor a la retribución de entrega que existe entre la empresa y su personal. Un buen diseño de beneficios o prestaciones debe considerar las preferencias extra laborales de los jóvenes y su necesidad de compatibilizar la vida personal y profesional, aspecto que fue identificado en los estudios como principal motivador y elemento vinculante con las empresas.

Propuesta #2

Incorporar el coaching como metodología de aprendizaje y facilitador de las comunicaciones dentro de la organización.

Los modelos de coaching constituyen una instancia de aprendizaje y desarrollo organizacional (Acuña, 2008), y su aplicación puede ayudar a solucionar dificultades que se producen en las organizaciones del siglo XXI. Las organizaciones deben gestionar la diversidad que significa la convivencia intergeneracional que enfrentan actualmente. Los integrantes de la generación babyboomers, generación X además de la Y coexisten en las empresas, tal como lo expuso Hatum (2014) en su libro, y esto se convierte en ese gran desafío del

cual hablamos desde el inicio de esta investigación, crear valor para ellos considerando sus intereses motivaciones, características, habilidades, destrezas entre otras aptitudes que pueden tener, llevarlas por el camino en el cual sus diferencias en factores de éxito es un reto cuyo resultado dependerá de cómo se gestionen y complementen estos recursos.

Bajo el contexto de esta gran diversidad generacional que se vive hoy en día dentro de las organizaciones laborales y que presenta uno de sus desafíos más importantes en el cual se debe tomar en cuenta los diferentes estilos de comunicación, intereses y prioridades de trabajo y de valores, la implementación de modelos de coaching se toma como una herramienta que puede aportar significativamente a las organizaciones en su reto de gestionar la diversidad intergeneracional y así lograr que cada persona aporte de acuerdo a sus características y aprenda también de los otros. Esta propuesta apunta al desarrollo y aprendizaje de los millenials a crear relaciones más cercanas y abiertas con sus compañeros por medio del respeto de estilos y potenciar el trabajo en equipo que tanto encontramos en este análisis de información.

El coaching busca proporcionarles un aprendizaje que incidirá tanto en su desempeño profesional, mejor comunicación con superiores, subordinado y pares, además de mantener la capacidad de crear un entorno laboral amigable, cercano y abierto, ya que todo esto es considerado como muy importante a la hora de tener que decidir si quedarse o no en la empresa tal como lo expresaron dentro de las entrevistas.

Propuesta #3

Diseñar planes de rotación de cargos o tabulación de puestos.

La revisión bibliográfica y los resultados del instrumento de medición desarrollado para esta investigación arrojan información con respecto a que una de las características que los jóvenes de la generación Y tienen muy arraigada es que su horizonte de planeación no supera los dos años, tres como máximo dentro de una empresa u organización laboral, esto sumado a su preferencia por el desarrollo y el nunca dejar de aprender algo nuevo, presentan la oportunidad de proponer la instancia de diseñar planes de permanencia basados en la rotación de cargo o tabulación de puestos para que esto les permita enfrentar nuevos desafíos, aportar con creatividad e innovación nuevas tareas y desarrollarse profesionalmente sin caer en lo que tanto temen que es el estancamiento laboral y lo rutinario.

Los participantes de la muestra en esta investigación destacan su gran interés por aprender y aportar en distintas áreas de la organización para de la misma manera aportar algo de mucho más valor a su vida, que el trabajo no se convierta en hacer más de lo mismo. La idea principal de esta propuesta es cambiar de cargo, área o equipo de trabajo para así aumentar su motivación e interés a permanecer en la organización. Por lo que aumentar la capacidad de retener a los jóvenes en las empresas es necesario considerar que el cambio de cargos o tareas es una propuesta de intervención para ser analizada y descubrir la gran ventaja que representaría dentro de la empresa y así modificar las

expectativas de su personal y crear en ellos un compromiso más allá de una retención de personal.

APÉNDICES

A. Modelo entrevista a profundidad

Nombre:

Ocupación:

Lugar donde labora actualmente:

Lugar de la entrevista:

Hora:

Fecha:

Buenas tardes, primeramente quisiera agradecer por la disposición y tiempo que me está brindando para poder llevar a cabo esta entrevista. El propósito de la misma es recabar información necesaria que será utilizada para sustentar el trabajo de investigación que lleva por título “Los millennials como nueva generación y su introducción en el área laboral” la cual tiene como objetivo identificar los factores que motivan a los jóvenes millennials a permanecer en una organización laboral, conocer los aspectos que ellos valoran en su trabajo y donde buscan trabajar. Para poder llegar a lograr nuestro objetivo, las entrevistas buscan recabar toda la información más sincera posible por lo que todo dato que se proporcione a continuación se maneja de manera confidencial.

1. De los siguientes criterios identifica cuales son los más importantes para ti dentro de tu ámbito laboral:

- Equilibrio entre vida personal y profesional.
- Buenas relaciones en el ambiente de trabajo.
- Posibilidad de innovar (procesos, productos, servicios, etc.)
- Aprendizaje y desarrollo profesional.
- Rápido crecimiento profesional (avanzar en cargos y responsabilidades)
- Posibilidad de crear una carrera internacional dentro de la compañía.
- Realización profesional, posibilidad de hacer lo que me gusta.
- Desafíos constantes (diferentes actividades y nuevos proyectos)
- Flexibilidad laboral.
- Imagen de credibilidad en el mercado.
- Líderes y ejecutivos bien preparados para dirigir negocios y personas,
- Estabilidad laboral.
- Remuneración y beneficios diferenciados y acorde a mis intereses.
- Oportunidad de rotación dentro de la empresa (trabajar en diferentes áreas)

2. De las siguientes opciones, seleccione que tipo de convenios le gustaría encontrar dentro de su lugar de trabajo:

- Gift Card o bonos, para consumo de productos en algún establecimiento.
- Descuentos en hoteles o lugares recreativos.
- Agencias financieras que faciliten prestamos nominales a los empleados.
- Entradas a eventos deportivos o culturales.
- Descuentos en alimentos, productos, tiendas departamentales, etc.
- Seguro médico.
- Clínicas con servicio médico o de vacunación.
- Agencias de viajes o establecimientos de venta de transportación.
- Descuentos en tiendas de tecnología.
- Otros ¿Cuáles?

3. De los siguientes planes de motivación laboral, ¿Cuáles son los que te gustaría tener?

- Bonos
- Planes de beneficios y compensaciones.
- Buena retroalimentación dentro del equipo de trabajo.
- Semanas o días de vacaciones extras a las de ley.
- Convocar a todo el equipo cuando sea necesario aportar ideas, crear proyectos o realizar cambios dentro de la organización, para crear una mayor integración.
- Horario de comida más amplio.
- Formar ligas deportivas entre los departamentos de la organización o cualquier otro tipo de actividad extra laboral.
- Celebraciones internas por cumpleaños o logros alcanzados.
- Mejores instrumentos de comunicación interna.
- Bonos de lealtad y compromiso con la empresa.
- Fiestas de navidad, fin de año, aniversario de la empresa, entre otras.
- Otros ¿Cuáles?

4. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

5. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?
6. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?
7. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?
8. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?
9. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?
10. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?
11. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)
12. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?
13. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?
14. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?
15. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?
16. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

17. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?
18. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?
19. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?
20. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?
21. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?
22. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?
23. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)
24. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?
25. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?
26. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?
27. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo?

¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

28. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

29. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

30. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

31. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

32. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

33. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

34. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

35. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

36. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

37. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

B. Transcripciones

Grupo A

Entrevista #1

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Bueno yo creo que lo primero es como buen ambiente en tu trabajo que la gente sepa trabajar en equipo y se apoye es fundamental para mí, después de eso los horarios no me gusta en donde estoy es de que 8:00 am si no llegas 8:05 te descuentamos y ya eso se me hace muy injusto porque hay gente que llega a las 8:00 y no está ni trabajando y como quieren salen y eso es más bien a base de objetivos si te saco las treinta cosas que tienes que hacer porque me vas a descontar si llegas 5 minutos tarde eso de los horarios estoy a favor que sea como más flexible y que sea más bonito, Autozone me deprime buscaría un lugar más bonito para trabajar, tener un jefe que sepa guiarme hay muchas cosas que ya traigo experiencia, me ayude a salir de mi zona de confort para buscar más y que se sienta que lo que hago está bien pagado ósea que hay un balance entre lo que estoy haciendo y como me estas pagando.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si. Realmente pasamos mucho tiempo más en el trabajo que en tu casa y es molesto por gente este como viendo como fregarte, que eso es lo que pasa en Autozone, como que ven cómo está la situación sin importar a quien estén pisando y muchas veces la gente que hace el trabajo ni siquiera es la que se lleva el reconocimiento o simplemente empiezan de que hay un problema traigo la pelotita se la aviento fue la de diseño, no fue la de promoción y así esta y es de que oye así no vamos a llegar a nada con esos problemas realmente vamos a tomar una solución creo que al final es la base de todo si el equipo está bien trabajando es más fácil resolver problemas y creo que es algo que en su momento tenía muy bien en mi anterior trabajo, que a pesar de todo la gente esta tan comprometida en y nos llevamos tan bien que lo haces o sea a pesar de que no te sigan pagando lo que merecías que a pesar de que hubieran muchas cosas más lo hacías porque estas ayudando a la gente que no pues esta persona va a salir bien tarde déjame lo ayudo este chavo está muy atorado yo hago los reportes, yo hago eso y creo que es base para que tu equipo funcione bien.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si y no, ahorita no porque no ósea no quisiera durar diez años ahí porque no estoy contenta al final de todo pero creo que si llega a un lugar en donde ya me sienta cómoda en todos los ambientes posibles pues si estaría muy bien durar

años siempre y cuando haya jefes nuevos porque por ejemplo mi jefe tiene tres años en la empresa y yo digo no inventes ósea ya se sabe su trabajo de memoria ya ni siquiera quiere aprender nada nuevo ya ni siquiera busca como nuevos proyectos y ya ósea que flojera estar tres años así verdad no le veo como el beneficio pero si es un trabajo que te ofrece una oportunidad de cambiarte de moverte de buscar de todo pues si me quedo ahí. Ósea realmente cuando buscas un trabajo que te desarrolles lo que aprendiste profesionalmente y al mismo tiempo que te de nuevos retos. Y la verdad es que creo que nunca te das cuenta si es una empresa en la que vas hacer carrera hasta que entras porque entras a una empresa donde cuando me moví estar en una empresa que este un rato donde aprenda y todo pero al final ya cuando te sientes a gustó ya no.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si. Creo que no siempre tiene que ser dinero ósea digo es una muy buena opción si te dan dinero nadie se queja pero eso es que reconozca porque por ejemplo si yo trabajo un sábado yo no trabajo el lunes ósea me reponen mi día así yo allá trabajado cuatro horas el sábado saben que es fuera de mi tiempo que es un día como de tanto me dan el lunes completo eso se me hace bien y ya no me quejo que trabajo el fin de semana porque voy a tener el lunes libre y si trabajo sábado y domingo me dan el lunes y martes entonces eso es como que ha hecho que yo me relaje mucho con el tema que trabajo en fin de semana o por ejemplo si tienen un proceso que se llama milla de extra que va junto con el tema de carros que si das la milla extra te damos el beneficio económico y es que traes un uniforme y un pin y de la carretera esa es una de cuando haces algo extraordinario que no era de tu trabajo y te lo reconocen no te dan dinero nada más el pin y un diploma y así esta padre que llevo dos años y ya me han dado uno y es como yo ya traigo mi pin aun que se escuche bien ñoño y así es lo que traigo la verdad se están dando cuenta de lo que estás haciendo en la empresa y pues está bien.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Muchísimo, ósea creo que la comunicación es la base de todo porque la gente no escucha no anota, me molesta que la gente no note, no anota porque ya hablaste de verdad y si tú no te llevas las cosas hacen las cosas mal y creo que en la experiencia y todos los problemas que he tenido en trabajos que siempre son base de la comunicación que no le dijiste que no hizo el correo que tú no entendiste eso que tu pensabas o sea siempre es un problema.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Esperaría que fuera fácil pero no ósea al final es un cambio es algo nuevo y de que va ser diferente o va ser difícil pero por ejemplo en Autozone me gusta que hacen ni me acuerdo como se llama pero es no sé qué tienda así que con el grupito nuevo están en una tienda y tienes que ir un día siendo “Zoner”, vas y vendes y ves cómo funcionan las cajas y como acomodan producto y todo y quieras o no mínimo ya tienes tu grupito nuevo y ya si no tienes con quien sentarte en el comedor tienes con quien y así y pues realmente poquito a poquito te das cuenta de que es fácil pues no se intenta.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si, realmente después de venir de una agencia entrar a un corporativo fue una de las cosas que más dificultado en el mundo porque no hacían nada ósea llegue y ni siquiera comían juntos, mucha gente comía en su lugar, no salían, no hablaban, no había un grupo de Whats App y yo no estaba acostumbrada a eso la agencia era un desorden vas con las cervezas estas en el relajo platicando así y me siento orgullosa de decir que yo he comentado que se pongan a sociabilizar ósea ya hemos ido a jugar boliche, este viernes rentamos una quinta y nos vamos a ir de que a cenar a tomar y así entonces ya poquito a poquito hay una volita que come abajo entonces es como que la verdad es importante que puedas estar platicando y que también conozcas como que ese lado de tu compañero ya no de trabajo y que realmente a la hora de comida es imposible que dejen de hablar de trabajo y todo ósea es muy importante que todo fluya porque luego estas de que toda tensa y sino esta relajado no va a salir bien

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Bastante, creo que llegue a un punto en el trabajo que trono completamente mi vida personal con lo que yo quería y a pesar de que como te dije que amaba la agencia estaba perdiendo cosas hubo momentos que no iba a recuperar ya perdí un viaje con mi novio y mi familia ya perdí el cumpleaños de mi sobrino ósea la cosa más tonta ya perdí un día de ir a cenar con mis amigas posiblemente estoy con mi novio pero estoy viendo el celular con cosas de trabajo entonces realmente cuando lo entendí me cayó todo encima ya no era salud ósea tenía dolor de cabeza todos los días, mis ojeras eran gigantes ósea todo se empezó a salir de control y no valía la pena porque al final pues el trabajo es el trabajo y no se va a acabar y realmente yo no puse ese límite de que hasta aquí entra tanto que te puedes mover son mis horarios movías días movías todo entonces nunca puse ese límite y cuando me cambie de trabajo y vi como era todo diferente como valore más todavía lo que no tenía yo vi que tenía algo diferente valore más todavía lo que no tenía y definitivamente hay cosas que ya nunca voy a tolerar en el trabajo o sea lo acepte en su momento me gusto y lo disfrute y hubo cosas que

no, pero ahora ya no entraría a un trabajo que me diera como la estabilidad de mi de trabajo contra mi vida.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si. Realmente me gusta andarme metiendo en todo lo que puedo, mi trabajo en cantidad es ni un diez por ciento de lo que hacía antes tengo tiempo de sobra y me aburro en mi trabajo me gusta y realmente en director de mi área se dio cuenta para bien o para mal se dio cuenta que me gustaban hacer esas cosas entonces por ejemplo me están mandando a plazas de viaje y voy y veo las tiendas veo como está el área el comportamiento que hacen y todo y ya hago un reporte de lo que es tanto y ahora me lo pusieron de objetivo el otro año haciendo investigaciones y ahora en vez de estar en mi trabajo pero siento que es algo que ayuda algo que aprendo que estoy como viendo otras áreas y no nada más lo mío y que la verdad o sea si todo lo que pueda hacer me meto.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Yo creo que hay veces que falta como ser más personal ósea al final quieres todo personalizado para ti y me han tocado que reconocen un proyecto y me reconocen a mí y a mi jefe pero el que se aventó la friega no fue mi jefe y pues reconócele a mi jefe porque hizo esto, esto y esto reconócame a mí por lo que yo hice y que sea como es el trato más directo tu hiciste eso y con el mismo equipo porque muchas veces es como una junta están todos y no sé qué para este y así pero no trasciendes pero creo que hay veces que es necesario como hacer marketing se junta y que padre hicimos esto para platicar lo que logramos y ya como ósea más menos formal porque en la junta es como más formal y más casual, relajado pero que sea más personal.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si. Porque por ejemplo en la agencia realmente yo decía y conforme vas creciendo se nota más, a mis 20 años que entre y que no sabía nada de la vida no importaba que no tuviera seguro social, que no tuviera seguro de vida, ahora vuelvo a lo mismo ni de broma vuelvo agarrar un trabajo que no tenga ¿por qué? Porque ya vi que se puede ofrecer un accidente y que ahí tienes un respaldo, este que tienes no se estabilidad en todo ósea hubo un problema muy fuerte con un chavo del trabajo que tuvo un problema personal y vi como realmente Autozone le ayudo hay algo llamado cazadores de pérdidas y vi que es de robo, inventario, autos si tú vas a ellos te van ayudar es el respaldo que Autozone me puede dar si yo llevo a tener problemas.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si, creo que al final te gusta sentirte reconocido que te den como la palmadita que estás haciendo bien tu trabajo.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, se llama agenda de promociones y viene de que hasta la tintorería, el gym, los restaurantes, realmente vienen cupones de todo.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Si y no porque realmente creo que por ejemplo mi jefe actual es muy buena persona muy bueno, me lleva tacos es muy de que te sientes mal ya vete este me trata muy bien la plática es muy buena y todo pero como jefe no cumple con mis perfiles de un jefe para mí al final sí que chido que seas buena honda pero realmente quiero que seas un jefe que sabe , que esté capacitado, que no sienta que se mas que tú que al final tu vengas a enseñarme algo y ahorita no lo siento así ósea me pregunta cosas a mi como le muevo al Excel como hago esto aquí pues sí que bien que me quieras tener y así pero el trabajo que.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Si, para empezar es importante que te respeten tus descansos que eso es algo que ya no vuelvo a caer pero los horario flexibles si y no la verdad si estaría padre una vez que los necesite de repente si necesito hacer un trámite que me deje salirme hoy temprano afuera hacerlo que me dejes llegar tarde pero así que sea opción realmente no es limitante, si estaría padre porque gastas menos gasolina, menos tiempo puedes estar más tranquilo pero así como un trabajando en mi casa pues no y los días feriados algo que se me hace bien padre es de los fines de semana que caen en un día festivo se llaman horario rotativo por ejemplo por ahí en septiembre cae en sábado yo lo puedo utilizar después de que pasa ese día yo lo puedo programar como un día de vacaciones cualquiera esta con ganas porque ya no perdí el día del puente.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Depende porque creo que no me gustaría cambiarme a un área que nada que ver si me ofrecieron por ejemplo a mí hace como tres meses que me moviera a algo de compras pero pues a mí no me gustan pero por más que me pusieran hay era como que no, quiero seguir en marketing, pero si es como parte de crecimiento a un área que te guste pues esta padre el poder aprender y el poder conocer y ahí mismo ir viendo otras cosas pues si pero siento que muchas veces como llegas a un puesto y te topan ósea de aquí ya no hay para donde ponerte quieren poner algo lineal como algo que te llame la atención y eso no está padre.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Me gusta aprender cosas nuevas es algo padre, te pone objetivos profesionales y personales y mis objetivos personales siempre tienen si es necesario tomar un curso ir a un evento y te los paga la empresa por ejemplo en la organización de eventos me los están pagando ellos y es un certificado y dura 12 semanas y toma un curso de Excel avanzado y me lo pagaron ellos te sirve a la empresa y te sirve a ti.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si pero una vez al mes se me hace muy poco está muy padre el saber que está pasando con la empresa en general pero me ha pasado que lo hacemos cada tres meses cada junta trimestral y una trimestral de todos y vemos cosas de recursos humanos, de finanzas como vamos en ventas como que todo eso y aparte hay una junta trimestral de mercadería nada más que cada director tiene un tiempo para presentar y esta padre porque de repente es de que hay, se agregó un nuevo producto que no habíamos visto y ya sabes que lo están vendiendo y que garantías hay ya sabes todo y aparte te dan chance de presentar por ejemplo en mi trabajo que es de que yo pongo las activaciones afuera de las tiendas o en las plazas comerciales me sirven esas juntas para decirle a todos los que están en plan de compras de que mándame nuevos proveedores o sea tengo ahorita no sé qué yo necesito más mándame más así que esta padre como que tener ese punto de que puedes platicarlo y como entre medio negocios platica ya sacas información.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Creo que tiene que ver como el correo institucional por lo que se comunique todo lo que esta padre en Autozone hay pantallas como que con la información de

que mañana es el partido de México puedes traer tu playera o mezclilla, ósea te informan cosas básicas.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Creo que es como una motivación porque al final pues son variables tú ya sabes no debes de concentrar eso en tu sueldo pero que llegue es como un plus que te da un extra para la empresa.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si. Porque realmente el que estés retando y que te estés poniendo nuevas metas es como que la gente siga en un escalerita dando más y más y si en un momento tu dejas de motivar la gente ya como que se quedan estacando en su zona de confort te quedas muy pasiva y ya no buscas como que más puedes dar.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: La diferencia del corporativo a la agencia es que a la agencia yo podía ir como yo quiera de que flats, jeans, tenis lo que sea creo que como imagen no en todos porque hay gente que no tiene contacto con clientes entonces ahí puedes ir como sea y no hay ningún problema pero en mi caso creo que si es bueno que allá un código de vestimenta no tanto que tenga que ser formal eso si me da un poco de flojera a veces pero no puedes asumir que todo el mundo se va a vestir decentemente así que es necesario que igual no se a mí no me gusta que tengo uniformes los lunes y lo odio pero ya lo supere y no hay ningún problema y si se me hace que de repente quiero ir en jeans y no es que me valla a ver mal vestido no es que valla a ir con jeans rotos ni con top pero qué necesidad hay de ir en pantalón o formal así que entonces si de repente no veo que sea lo mejor pero entiendo porque.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: bueno por mi puedes entrar a Facebook porque de repente vemos cosas de la competencia que fechas van a tener y así, peor me lo acaban de dar hace un mes ósea realmente no podía entrar a nada tengo contraseñas de internet para todo ósea si quieres entrar tengo que ponerla es bastante odioso porque se me olvidan todas mis contraseñas o se me pierden cual es la del correo porque se están cambiando de que cada mes y tienes que renovarla y como no cambian en la

misma fecha ya se hizo un desorden pero si me molesta que a cada rato estoy buscando una información antes de que estoy investigando algo y la pagina que me salía de Facebook ya no la poda abrir y hay estoy en mi celular buscando la información mandando correos ósea eso si digo de que no inventes todo lo que voy a perder en Facebook si ni es necesario que me lo bloques porque por ejemplo no bloquean Netflix y ves gente viendo películas y entonces dices no maches ósea eso si lo deberías de tener bloqueado porque no hay manera de que Netflix te valla a ayudar para tu trabajo pero no tienen por ejemplo tenemos bloqueada la página de Home Depot para que no entren porque es la competencia y digo como vas a bloquear la página de la competencia ósea es obvio que tengo que entrar a verla así que tienes que haberle al de sistemas para que te autorice, todo está bloqueado , mis datos cada vez me salen más del celular, no existen las laptops es algo bueno porqué antes siempre tenía que traer la de mi casa pero no puedo creer el grado de cosa vieja que tengo en la agencia tenía una Lenovo y llegue a tener una HP de este tamaño gigante que no puedo creer lentísima abro un Excel pesado te truena todo entonces si les falta bastante en eso.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si. No necesariamente en el extranjero con que te ayuden a capacitarte que es bastante valida , me toco que había un congreso de vete a no sé qué en las vegas y me lo iban a pagar si no fuera porqué tenía que ir 4 veces entonces fue de que no inventes 4 veces a las vegas y veces a México entonces si te apoyan hay gente que se va a capacitar a otro lado pero creo que a mí no me ha tocado pero que sea en el extranjero no es que te den un plan de capacitación.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Solo una parte ósea realmente llegas pones la huella sales pones la huella tienes que traer el gafete vuelvo a lo mismo que decía entiendo en porque como en el código que vestimenta porque hay gente que le vale y llega a las 9 de la mañana pero creo que es cuando entra como ese grado de responsabilidad e la persona que no me tengas que decir como un niño chiquito nada más falta que tenga que checar si va a la hora después de comer creo que la gente ya está grande no estás en la escuela y que deberías de ser responsable de tus tiempos y que fluir esa libertad de que si tienes que hacer un pago urgente pues salte o sea la final que ni que fueras a perder tanto tiempo ósea regresa y repones lo mismo tú tienes que revisar ciertas actividades y si las heces pues independientemente si te saliste antes si eres mamá y tienes hijos y tuviste que salirte media hora porque los niños necesitaban algo pues salte pero si son bastante cuadrados en eso.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Donde estoy creo que hacen muchas cosas que los carros son de las cosas que más contaminan entonces tratan de hacer cosas de reciclaje y cosas así pero todo lo han pasado ya a formatos de reciclaje ya no tienes que imprimir tantas cosas lo que imprimes ahí de que la carpeta para reciclar hojas, hay un recolector de pilas hacen cosas de que en navidad juntamos para la casa hogar y se los llegan hacen muestras si alguien necesita compara cosas de navidad hacen muchas cosas pero creo que siempre se puede hacer más realmente hay veces que pintan la responsabilidad social como el trofeo para ponerte estrellita y que realmente no estas ayudando a algo como de profundidad siempre hay algo que puedes hacer más seguido.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si era lo que te decía realmente si nos dan y te lo ponen como objetivo, esos objetivos hacen el porcentaje de mi aumento entonces si yo no cumplo con un curso no me lo dan así que es como un ganar ganar o le sirve que te estés capacitando y a ti te sirve para tu vida y tu carrera y tienen convenios con Tec milenio hace beca, Tec de Monterrey hace beca, hace como dos semanas entre a una capacitación de primeros auxilios entonces nada que ver con mi trabajo pero pues la llevaron y llevaron el maniquí para hacer la reanimación y son muy flexibles con eso ósea la capacitación es de 2 a 5 realmente no trabaje toda la tarde no te dicen que no en eso.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si sobre todo porque creo que nunca te explican en la escuela y en ningún aparte todo el tema de impuestos ósea si al final yo lleve clase de eso pero nunca como aplicado a tu vida entonces creo que es un apersona que no sabe organizar su dinero, no sé cómo meter mi declaración ahora tengo que hacer esto y en Autozone dan platicas pero son como opcionales la verdad nunca había ido a una porque nunca se me ha acomodado pero creo que si es importante que te ayude en eso pero al final también ya es personal ya tú tienes que buscarle para entender. Es un beneficio de la empresa

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si y no ósea por ejemplo mi lealtad la sentía ya más hacia la agencia tenía todo mi corazón y todas mis ganas de trabajar y siento que fue ese mismo trueno que me harte llegue a Autozone y con un 70% de mis ganas ellos están contentos yo le decía mucho a mi novio no puede ser que no he hecho nada y ya me reconocieron ósea yo sentía que ni le puse tantas ganas que sí, si he hecho cosas tampoco es que valla hacer nada y a perder mi tiempo pero tampoco es como que ósea yo sé que puedo trabajar más realmente no me siento tan motivada que es lo contradictoria ya al final hay muchas cosas que son mucho mejores pero me quedo con que es el ambiente laboral si me siento por ejemplo que tiene muchos lineamientos como de que es responsabilidad de tarjetas de descuentos muchas cosas de dinero y cosas así entonces también es honestidad ante todo que no, no lo hago pero ya ante mi compromiso con la empresa de así como para mi trabajo no es que sea mala no es que no haga mi trabajo pero yo sé que podría ser así. Cuando encuentre un trabajo ahorita no estoy buscando todos los días pero si reviso una vez al mes a la semana y ya he mandado currículum a varias partes que me llaman la atención.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Pues no he encontrado la empresa en la que quiera estar porque era lo que te decía la agencia tenía como que esa realización personal que me siento orgullosa de todo lo que hacía todas mis metas y mis proyectos, era como bien padre mi trabajo pero todo lo demás faltaba en mi vida personal el dinero no tenía, en Autozone veo toda la habilidad personal pero realmente no me apasiona ni la marca porque al final digo son refacciones no me apasiona como que la gente es mal vibrosa si es algo que me gustaría algo que no hice me hablaron de Comex y pregunte que como está el ambiente antes no había tenido ese parámetro que la agencia el ambiente estaba bien no me había tocado y realmente no hay un ideal ahorita no tiene todo lo que busco.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Cuando me cambie de trabajo lo evalué ya me quería ir realmente ya estaba muy cansada y muy estresada ya era mucho estrés mucho todo pero no fue mi primera oferta de trabajo si rechace dos más creo porque pensando en eso de que me sirve cambiarme y estar un mes y quererme ir ósea tampoco lo hice como al ahí se va pero realmente como el mismo sentimiento que tengo ahorita lo tenía en un principio las refacciones no me apasionaron desde nunca y no pensé que fuera hacer el cambio como una vez entrando pero que como todo lo demás lo veía a futuro ya voy a tener un seguro unas prestaciones ya voy a tener esto eso si lo veía a futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Estabilidad laboral que sea un lugar en donde pueda estar que me guste lo que hago quiero volver a sentir como ese roce interno de que estoy feliz y que se acomode como con mi estilo de vida que si yo tengo que salir lo pueda hacer libre para que en verdad te sientas motivada a dar tu 100 en ese lugar. Suelo buscar en marketing, ver envíos, ver propuestas aplicada o no, OCC y ya. Todo es en línea todo ese proceso, la computadora, buscar en las páginas de empleos.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida. Creo que al final lo que te decides hacer da reconocimiento ósea si me preguntas ahorita que es lo que más me gustaba de mi anterior trabajo me gustaba la satisfacción de ver mis cosas es un proyecto que salió desde cero que los materiales por eso pude sacar mi primer carro pero eso ya al final vienen siendo cosas que se van uniendo a los demás pues ya tenía un sueldo estable pero no va a ser lo que agradezca estar ahí ósea ya me pude ir más de vacaciones he tenido más días y estar más cómoda con mi sueldo más liberada porque tampoco es lo que reconozco es padre ir a un evento en playa y un evento más grande, tengo ahora si contactos internacionales porque es una empresa estadounidense entonces es eso lo que te va dejando ahora si por añadidura mucho valor como avanzas en tu vida.

Entrevista #2

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: De trabajos que he tenido he visto un gran cambio creo que me siento mucho mejor ahorita, los bonos, las prestaciones de ley más aparte otras prestaciones que nos dan ahí, como seguro médico, horarios de comida, flexibilidades de horario ósea ese tipo de cosas me gusta mucho y pues compensaciones, me gusta mucho que aquí por ejemplo hay una cosa que año con año te miden en lo que te desempeñas entonces te evalúan, tengo a tu líder directo y te ponen ósea tú te pones objetivos al iniciar cada año entonces tus objetivos tu sabes si los cumples o no se te miden, te los miden ahí y si no los cumples y llevas buen desarrollo en tu trabajo y te aumenta se te cambia se te califica del 1 al 5 siendo 5 el logro mayor así muy bien y te van depende de esa calificación ese resultado se te aumenta el salario se te va aumentando y creo que es un incentivo que tener la mayor calificación y sobresalir porque la remuneración y otra porque para ti es currículum ir aumentando y probablemente cambiar de nivel.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si muchísimo creo que si es un equipo grande como en el que yo trabajo ahorita siempre vas a ocupar de todas las otras áreas entonces siempre los vas a tener que conocer y para conocer vas a tener que empaparte de gente que está en cierta área te llevas bien con ellos te van a echar la mano en cierta área tú tienes que echar la mano allá es el ganar, ganar de todos y pues es un equipo y si algo de tu equipo no funciona o no hay muy buena comunicación o no se dan ideas para aportar o no se apoya lo demás nunca va a ir para arriba y nunca va a evolucionar es entonces sí.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si, pero muchas veces siento que mi carrera la he explotado de otra manera no de la manera que yo iba enfocada desde un principio, entonces si tiene que ver mucho con mi carrera me gusta mucho porque si todos los días aprendo algo nuevo e implemento algo que yo de mi carrera ahí está. Si, sin duda alguna de mis metas es desarrollarlo como yo quería desarrollarlo desde un principio ósea es en un futuro es un plan mío de un negocio aparte o de trabajar en un lugar que si sea enfocado a lo que yo quería.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: No es que lo busque pero ya que estas dentro pones la camiseta y si ósea si el Tecmilenio por ejemplo en mi caso digamos tenemos metas de llegar a tantos

alumnos inscritos y cuando llegamos a la meta la verdad digo súper padre que llegamos a la meta y cada vez somos más y cada vez somos más y oye fíjate que tenemos esta evaluación que los alumnos nos evalúan a nosotros y pues a mí me interesa salir bien en esa evaluación porque eso habla bien de la universidad y de nuestro trabajo y todo ósea yo no llego buscando yo quiero que todo lo que pase ahí se me vea reflejado a mí pero a mí si me gusta me pongo la camiseta y pues oye yo voy a defender mi trabajo yo siempre voy a querer que le vaya bien entonces pues sí.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si, yo creo que si por ejemplo yo vuelvo a hablar de mi trabajo yo aquí en la universidad tenemos un líder o siempre hay un líder directo tuyo y un líder ósea general, entonces lo que aquí siempre hay son retroalimentaciones muy constantes y hay una cosa un sistema una plataforma que ahí te reconocen por ejemplo a mí me han reconocido a mí por varios líderes o compañeros de trabajo de gratitud de liderazgo de por lo que sea te reconocen de verdad porque la verdad te lo mereces ven tu trabajo ahí y pues se siente bien padre que te reconozcan además de eso nosotros tenemos nuestro líder directo de toda la dirección a veces hace juntas donde reconoce, te entrega a un reconocimiento pequeño y delante de todos valoro como trabajaste como nos apoyaste y mes con mes hacemos un integra Tec que es una junta de todos los departamentos de la universidad donde la directora general es la enfocada ahí en la junta pero cada departamento vota todos los meses tenemos diferentes valores por ejemplo el valor de la justicia y el respeto es el de este mes y delante de todos tu equipo íntegramente vota por alguien y exteriormente tú tienes que reconocer a alguien aparte eso se siente bien padre una por tener el adornito y la foto bien padre y pues para ti eso es para ti que valoran mucho mi trabajo y si se nota lo que hago no es nada ahí esta y eso de incentivar y darles retroalimentación a mí me gusta mucho me hace sentirme muy a gusto en mi trabajo. Creo que la manera que lo he vivido es algo nuevo para mí y es muy satisfactorio ósea el que siempre obviamente se quiere levantar el cuello y que te reconozcan con una estrellita de alguna manera esta padre pero yo creo que en todos los trabajos si tienes un líder en un equipo de trabajo tienen que reconocerte tus habilidades y tus aptitudes por el equipo y lo que desarrollas ósea nunca está de más decirle a alguien oye gracias por tu apoyo oye súper buena tu idea oye me encanta trabajar así vamos a cambiar la manera de trabajar ósea creo que eso si debe de haber una comunicación en cualquier equipo para siempre seguir trabajando mejor y mejor y que no se quede como cosas guardadas y que no sientas que tu trabajo no es valorado creo que eso la verdad las retroalimentaciones personales son muy buenas.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Muchísima porque por ejemplo yo que mi área tiene dos personas mi coordinador y yo entonces muchas veces mi coordinador solo sabe ciertos temas de entrada a juntas o lo que sea y si él no me baja la información a mí no podemos funcionar y nuestro trabajo nunca va a ser efectivo y si no compartimos ideas o si no compartimos cosas nuevas que queremos hacer en nuestra área nunca va a evolucionar y nunca se va a ver un cambio nosotros dos primordialmente es la comunicación el tener buena relación con esa persona independientemente de cualquier cosa es bien importante para poder tener esa eficiencia en el trabajo nosotros dos y aparte como te decía en el equipo yo creo que también cuando ocupes ayuda de alguien o algo de alguien saber algo de las otras áreas pues tienes que tener esa buena relación con ellos para que te puedan ayudar.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: No, la verdad no lo tomo en cuenta, obviamente no es una incertidumbre de hígole como me va a ir como me van a caer ósea todo no, pero al menos yo siempre llego con buena disposición para adaptarme con buena disposición para relacionarme con la gente para aprender y para que vean mi capacidad ósea para que todo funcione.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si bastante, por ejemplo nosotros lo personal con mis compañeros si he salido con ellos en distintas áreas ir al cine, a cenar, festejar un cumpleaños lo que sea y yo siempre pienso que es importante conocer a tus compañeros de algo que les guste algo que les apasiona ósea algo porque nunca sabes si ese será tu siguiente compañero de trabajo no sabes o un contacto para ti en algo no sabes si te puede aportar algo o te va ayudar en algún otro aspecto de tu vida para mi si es importante eso y creo que llevar una relación de trabajo dentro y fuera no siempre pero no siempre es muy importante que a medida tampoco conocer tantas cosas de algunos pero si conocer fuera de la oficina a las personas.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, porque yo no puedo estar o alumnos yo Melissa no me visualizo en un lugar ni me gustaría estar en un lugar que no me permita salir a un cumpleaños, salir a una comida, una emergencia familiar un ósea supongamos ahorita yo también veo a futuro soy mamá estoy ahí aún no tengo mi negocio pero trabajo en algún lado ósea yo no me permitiría que me quite momentos de mi vida personas recuerdos

yo no podría ósea yo creo que para todo hay un tiempo pendientes siempre va a ver y tiempo para disfrutar para mí si es muy importante tener ese equilibrio y que tengan esa flexibilidad conmigo no soy una persona me considero una persona que no exagera mucho sus cosas pero si le doy la primera el interés la importancia al trabajo pero también mi vida personal yo no me puedo perdonar si algún día algo pasa en mi casa yo no voy a dejar que un trabajo me detenga en hacer otras cosas nunca.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si pero hablando en mi experiencia de Tecmilenio hay muchos proyectos que no me competen a mí en mi área laboral entonces si me gusta conocerlos y decir ha cool bien por ellos pero si no es un efecto que cause algo en mí y que a mí me va afectar en algún momento ósea próximo yo me voy a enfocar en lo que a mí compete. Y Si es una motivación laboral, porque por ejemplo en algún momento que la empresa ha tenido ósea la universidad reconocimientos internacionales y cosas muy importante que ha hecho para mí es oye estoy en un lugar bueno que me gusta ósea que no está ahí nada más por estar busca mejorar y mejorar y digo se va a escuchar bien chistoso pero Tecmilenio no estaba bien relacionada en cuestión de ser una universidad buena por así decirlo pero la verdad estando dentro de ahí te pones la camiseta y vez cosas así de ósea no es nada más estar ahí si tiene cosas muy padres tiene innovaciones bien padres y tiene muy buena educación y tiene muy buenos maestros y tiene muy buen equipo de trabajo entonces para mí si es bien importante eso.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si. Va a sonar algo interesado pero yo creo que si alguna persona cumple con alguna meta muy importante de verdad debe de ser reconocida con un incentivo por ejemplo es algo que también nos dan a nosotros oye fíjate que inscripciones es un cosa muy importante para nosotros ahorita así que sabes que vamos a llegar a la meta y van a tener tres días libres algo que te motive o que se te vea reflejado a ti en tu beneficio personal ya sea monetario o de días libre ya sea un viaje que te ganes ósea algo diferente que rifes algo, algo diferente.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, porque como muchas empresas siempre tiene un periodo de tres meses de prueba es como muy básico en todo pero ya una vez que tu si agarras planta o un historial hay pues no te vas a confiar porque nadie es indispensable en un trabajo pero en una seguridad que tú tienes tanto económica como de beneficios que te

dan aparte entonces para mí si es importante sentirme estable ahí en un buen rato.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Pues la verdad si hay mucha gente que les gusta que les pongan la estrellita delante de todos a mí en los personal me gusta más que se siente mi líder que mis compañeros digan sabes que muchas gracias personalmente a mí no me interesa que me paren al frente y me den mi reconocimiento y la foto y así ósea a mí pero yo creo que si hay gente que se motiva de esa manera yo a lo mejor no soy así.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, de hecho tenemos con cines, restaurantes, tiendas departamentales, mueblerías, descuentos en hoteles si muchas de esos si son muy efectivos la verdad están muy padres. Pues eso específicamente tener esos beneficios con todos esos restaurantes y lo que te acabo de mencionar yo no lo esperaba yo entre sin esperarlo lo que yo si esperaba eran prestaciones de seguro médico esas son cosas que me importan y pues indispensables en algún momento las otros pues no tanto la verdad a mí me da igual si están esos tipos de convenios pero si están pues súper bien para mí es otra prestación aparte.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Yo creo que puede ser muy bueno en tu trabajo pero si te toca ser el líder o la cabeza de algo y no sabes hacer no tiene nada que ver que estés ahí yo creo que debe de haber un equilibrio que en si te motivo y te hecho ganas y porras y se de nuevas ideas pero si yo no soy del ejemplo de predicar en hacerlo no tienes nada que estar hay delante de un equipo ósea tu no para mí si es muy importante eso.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Para mí si es indispensable que tengan eso tampoco me voy a morir si no lo tienen pero creo que es algo natural ósea algo que también a la gente le hace bien psicológicamente despejarse no estar estresado todo el día por el trabajo.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si porque para mí si es importante crecer y pues también conocer otras áreas no siempre estar haciendo lo mismo por ejemplo yo en mi área siempre he dicho si me quedo en mi área que ahorita es “Vide especialista” en desarrollo estudiantil yo no me veo a los 30 años hacer lo mismo hay porque horita mi trabajo es mucho de interactuar con los chavos de cierta manera, andar de viaje de fiesta con ellos andar así después de los 30 no creo que me vea muy padre andando con ellos en eso entonces para mi si es importante hay eso.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si, siempre porque nunca acabas de aprender y no sabes lo que te pueda esperar mañana igual y va a ser un eso que no aprendiste en el trabajo en otro no te va ayudar en otra cosa y te va a ir sumando puntos tu conocimiento siempre va a ir amentando tu conocimiento.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si de echo esto se hace de varias maneras en la universidad cada vez que hay algo nuevo que se va a cambiar o lo que sea nos informan por medio de circulares por semana y aparte por semana nos llega un boletín donde a nosotros por áreas nos dividen sabes que tu trabajo va ser este esta semana ósea tu enfoque de trabajo viene esto nuevo para ti próximamente viene este evento para ti ósea si tienen esa comunicación muy bien marcada hay entonces para mí es muy importante conocer eso que a veces no lo leamos o no le pongamos atención es otra cosa pero ellos cumplen con nosotros en darnos ese conocimiento.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Nosotros tenemos juntas de enfoque todas las semanas, tenemos lo de las circulares y lo de los boletines que es semanal también y si hay una entrevista la verdad lo más efectivo ahí es el correo electrónico, antes yo no lo utilizaba tanto no le tomaba esa importancia, pero desde que entre aquí a la universidad si es muy importante todos los días estoy revisando correos, todos los días estoy leyendo correos a veces me comunico con mis compañeros por correo porque una es evidencia y dos es el método más fácil de comunicación.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación no creo que la empresa este obligada a dar eso pero por motivación e incentivos son buenos para los empleados.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si, porque siempre vas a querer ser algo más algo mejor para ti que te reconozcan de cierta manera al menos a mi si me gusta y si me motiva así de oye si escuchan mis ideas vamos a echar ahora si con otras ideas.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: A mí me encanta no andar en tacones en traje no me gusta por mi andar en jeans y tenis en mi trabajo y blusitas y camisas para mi es perfecto y en mi trabajo si me lo permiten entonces si me gusta mucho.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: Ninguna no tenemos ninguna. Creo que como tú lo dijiste ya ahorita es un herramienta de trabajo para nosotros ósea es bien importante tanto el correo con los alumnos y dar a conocer las cosas por correo, Facebook es indispensable creo que no se ha explotado ahorita lo suficiente en Tecmilenio pero si está muy activa y el Instagram también es una red social que tenemos bien activa y pues es lo que tenemos ahorita y si no lo utilizamos nunca vamos a darle para adelante.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si me encantaría. Si me encantaría que me mandaran a otra parte a especializarme aprender cosas nuevas.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si es importante pero creo que en todo debe de haber una medida ósea ni tan tan ni muy muy porque no es mi caso pero se de muchas personas o si puede ser mi caso de oye me dan chanza y pues tu trabajo tampoco debe de ser tan hay se va ósea es un trabajo y debe de hacer cierta responsabilidad y ciertos límites y se a cabo.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Pues eso es algo que yo hago todos los días pues en estos días más en mi área vemos todos los días vemos servicio social significativo vemos cosas de reciclaje de hecho vemos como materia de nuestro trabajo en nuestro área como nuestra vida dentro del Tecmilenio es bien importante no nos dejan o más bien no es que no nos dejan nosotros en las oficinas no hay botes de basura ¿Por qué? Por reciclar afuera de las oficinas son contenedores de reciclaje y especializados tenemos portátiles para ir a rellenar ahí y te cuentan las veces que vas y nosotros traemos nuestro termito y todo nuestros métodos de transporte dentro del campus en todo caminar hay elevadores de casos especiales que traigas una férula lo que sea por edades y caminar es bien importante el bienestar físico y muchas veces hacemos dentro de nuestra área como la universidad realiza activaciones de esa manera ósea físicas y de ecología y la semana de bienestar físico y mental y o sea son muy constantes en eso y yo día a día tengo ese tipo de vida.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si también se cuenta con eso de nuestra área hay muchas capacitaciones tanto de nuestra área como de otras áreas por ejemplo a mí me han dado cursos de primeros auxilios me han dado cursos de drogadicción para los alumnos de psicología oye sabes que te pagamos tal congreso para que vallas y te capacites o sea si tienen esa capacidad a ellos si le interesa mucho que estemos preparados de esa manera.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si y si lo hace tenemos varias maneras de tenemos una caja de aguinaldo, tenemos créditos de Infonavit todo eso y para que un lugar me diga sabes que si tu activas porque es opcional yo Melissa quiero que me llegue mi aguinaldo pero quiero que se valla directo a mi caja de ahorro y yo ir así y año con año ir haciendo eso para mí si es muy importante eso porque yo si se me administrar honestamente pero pues hay personas que no y hay una prestación una cosa que te dan hay pues porque no tomarla.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si cien por ciento. Unos 5, 6 años máximos en ese puesto o sea en esa área brincando a una coordinación dentro de ahí pero en esa área porque te digo para

mí es un área que para mí tanto personalmente como profesionalmente si tiene un límite.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Si son muy modernas creo que si van avanzando las empresas en general dentro y fuera de la universidad hay muchos puestos también que se ven reflejados porque nosotros podemos revisar las oportunidades de empleo además hay muchos puestos que no normalmente hay el de recuerdos humanos, hay el contador no ósea ya te están pidiendo oye maneja red de sociales, oye y tienes que ser muy honesto y tienes que tener este programa de Ilustrador y de Photoshop también los empleos van evolucionando constantemente y si tú te quedas estancado en una cosa nunca vas a encontrar algo mejor o algo nuevo y si no pues te vas a quedar sin nada.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Antes si nada más pensaba necesito tener un trabajo ahorita para estar ocupada ahorita que estoy aquí veo oye sabes que necesito moverme y necesito ver porque ganar más o tener estas prestaciones ósea vas a buscar a futuro si no estoy ahorita dentro de la universidad buscaría siempre a futuro porque ahorita ya no tengo que estar viviendo en el presente ahorita.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Que el trabajo que realice dentro de esa área laboral sea productivo, efectivo para lo que yo esté haciendo siempre de la mano que yo me apasione hacer y que me guste si no me gusta y no me apasiona y no soy y no estoy estable psicológicamente ni nada no tengo nada que estar haciendo hay

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida, porque lo material se acaba, lo material lo puedes tener un ratito y se puede ir y las experiencias y memorias y la gente que conoces y los sentimientos que creas ahí van a estar ahí por siempre y te van a formar a ti como persona y profesionista y pues eso nunca lo vas a cambiar y nunca lo vas a volver a vivir lo demás material lo puedes volver a comprar lo puedes conseguir mejor y siempre va a ver algo más nuevo y más bonito y más grande nunca te va a llenar al menos a mí nunca me va a llenar para mí lo demás es primordial.

Entrevista #3

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Primeramente una buena comunicación con las personas dentro de la empresa porque muchas veces no hay comunicación en ningún lado y sin comunicación no se llega a ningún lado es lo primordial, poner un buzón de quejas para los mismos empleados a mi como jefa de recursos humanos porque muchas veces no se acercan contigo a decirte lo que les pasa por miedo a como un jefe valla a reaccionar entonces más que nada pues un buzón, yo creo que premiar a la gente que hace bien su trabajo que cumple con los horarios, que cumple en mi caso con los uniformes, yo con los horarios, que respeta a la gente que ayuda, lo servicial si me explico como que pues algún cierto tipo de regalo o de premio.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si yo lo veo totalmente en mi trabajo como recursos humanos yo batalle mucho al principio al acomodarme a los empleados porque los empleados no tenían la confianza de venir a decirme lo que les pasaba y yo como recursos humanos obviamente tengo que estar al pendiente de que es lo que les pasa no tanto laboral sino personal que es lo que les pasa porque muchas veces lo personal influye mucho en lo laboral entonces si tu estas mal en lo personal influye mucho en el trabajo entonces crear un ambiente de confianza fue muy difícil con los empleados pero ahorita que lo estoy logrando que los empleados confían en mi como en ellos mismos pues las cosas son más amenas porque si alguien tiene un problema ya se siente con la confianza de ir a decirme a mí porque sabe que de mí no va a salir si me explico de un departamento no va a salir y a ellos les sirve para desahogarse y tranquilizarse para continuar con tu trabajo entonces siento que si ellos no tuvieran la confianza conmigo o los mismos empleados pues la verdad se hace un clima laboral súper pesado y hasta problemas puede haber porque después la gente se desquita de mala manera entonces si estoy totalmente de acuerdo de que debe de haber un clima de confianza y de armonía en el trabajo.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Fíjate que no, yo estudie publicidad y no me dedico a la publicidad y no es mi sueño estar en publicidad pero lo que hago va de la mano con lo que estudie pero así se dieron las cosas yo antes en mi trabajo anterior estaba en un banco y yo era totalmente feliz en un banco y no tiene nada que ver con mi carrera entonces siento que en mi caso yo estudie eso porque era algo que me gustaba y que yo lo veía como un hobby al mismo tiempo de una profesión si me explico era algo que me gustaba que me llamaba la atención pero pues ahorita laboralmente no sueño con ser una publicista ósea a lo mejor sueño con ser una jefa de recursos

humanos en una empresa mucho más reconocida que va de la mano con mi carrera pero no es totalmente lo que estudie. Realmente no buscaría un trabajo de mi carrera como tal porque si estudie publicista pero mi sueño no es ser publicista, entonces en un futuro si se da la oportunidad obviamente la tomas pero no es mi sueño ser publicista siendo lo que fue que estudie, ahorita que estoy en recursos humanos de una empresa me doy cuenta que a lo mejor mi sueño es ser de recursos humanos de una empresa más reconocida a nivel internacional no mundial pero si internacional.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si totalmente porque la empresa se hace o la empresa crece en base a los logros de cada persona entonces que reconozcan el tu trabajo en la empresa es una semillita para crecer pues es algo que a todos nos gustaría que se acercaran a nosotros y nos dijeran oye sabes que por lo que hiciste o por tus méritos hiciste que la empresa crezca entonces creo que cada empleado de cada empresa pone de su parte entonces lo mínimo que la empresa debe hacer es reconocer lo que hace cada quien dentro de ella.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si, siento que por ejemplo si un jefe se acerca contigo aunque no sepa cómo te llamas porque muchas veces tenemos tantos empleados o hay tantos empleados en una empresa que no sabemos el nombre de todos pero siento que la empresa se debe de dar el tiempo de saber lo que hace cada persona y de acercarse a las personas normalmente con que tú les des una palmada en la espalda y les digas lo que hiciste estuvo excelente felicidades es una motivación para ellos decir no manches el jefe vino conmigo y me dijo felicidades por algo que yo logre algo que yo hice entonces siento que los pequeños detalles, la empresa no ocupa darles viajes o grandes cosas para irlos reconociendo día a día laboralmente claro si es una persona que constante mente pues está cumpliendo sus metas dentro de la empresa pues obviamente si a lo mejor sería premiarla con algunos días de descanso algunos bonos este algún viaje dependiendo obviamente de la empresa de lo que puede ofrecer pero más que nada eso.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Totalmente importante yo creo que es lo más importante en una empresa, como mencione anteriormente siento que si no hay comunicación y una buena relación laboral y si no hay una buena relación laboral metas de una empresa se divide entonces que la empresa este en constante comunicación con sus empleados es de vital importancia para lograr los objetivos que tiene la empresa para llegar a una meta entonces si no hay comunicación empiezan los malos

entendidos, pues empiezan los problemas dentro de entonces eso va creando pues un mal ambiente laboral entonces yo siento que la comunicación lo es totalmente todo.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: No debe de ser totalmente indistinto creo que el proceso de adaptación de un colaborador de una empresa es muy importante porque la empresa le debe de dar seguridad, le tiene que dar confianza, le tiene que dar pues las herramientas para que la persona se sienta en un buen ambiente de trabajo entonces este siento que si es muy importante el proceso de adaptación porque es lo que define a una persona si la persona llega y no se sienta a gusto no se siente adaptado pues se va a sentir como la oveja negra de un trabajo entonces a lo mejor no va a aportar lo mismo por miedo a no sentirse pues acoplado a la empresa.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Yo sí creo que sea importante por ejemplo yo en mi trabajo pues obviamente en el área en donde estoy tengo muchos departamentos tengo muchos jefes de departamentos y muchos colaboradores entonces muchas veces entre ellos no se conocen entonces hay días en donde hay mucho estrés en la tienda hay muchos días en los que la gente en los que la gente pasa una señalan muy pesada y lo que hacemos nosotros es tratar de hacer que se relajen y tratar de decir haber aquí estamos te apoyamos y todo va a salir bien entonces no son convivios que duran dos, tres horas simplemente son convivios que duran media hora en donde los chicos van y comen cualquier cosa, una rebanada de pastel y se sienten a gusto se quitan el estrés y pueden continuar con sus labores entonces siento que si mucho estrés en un trabajo hace que la calidad y el esfuerzo del colaborador va disminuyendo entonces pues si hay que motivarlo y ayudarlo a que se desesterasen para poder continuar.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si es muy importante, creo que todavía debe estar equilibrado creo que dicen que hacer mucho de algo no es bueno entonces no podemos estar cien por ciento en lo laboral y descuidar porque al final de cuentas la gente en ningún trabajo es indispensable lamentablemente en todos los trabajos remplazan a la gente en días o a veces en horas así que siento que si no hay un equilibrio entre lo personal y lo laboral y a veces la gente le da más importancia a lo laboral creo que es un problema porque se pierden también de la vida de sus familiares, también su vida personal entonces llega un punto en que cortas todo en el trabajo que tu vida personal está por los suelos y en algún momento de la vida siento que eso afecta entonces si empiezas a quedarte sin vida personal que puedes afectar tu vida

laboral porque no estas a gusto no tienes un equilibrio dices estoy trabando para mi familia y estás trabajando y trabajando y eso es un gran problema entonces la familia siempre va a estar ahí pero que va a pasar el día que tu estés muy enfocado en lo laboral y pues que la familia se valla entonces si siento que debe de haber un equilibrio en todo en lo personal y en lo laboral y hay que saber diferenciar las cosas ósea tomarse el tiempo para lo laboral y tiempo para lo personal y pues no revolver las cosas entre sí.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si, si me gustaría porque cada nuevo proyecto son nuevas cosas que aprender y nuevas cosas que enseñar entonces si día a día nos van enseñando los nuevos proyectos que hay pues siento que día a día aprendemos más y podemos enseñar más que te hacen más participe en la empresa porque siempre y cuando te den tu área porque hay cosas que pasan en tu empresa y no es de tu área y como se hacen pues a lo mejor ahí si te sentirías mal ahí me están enseñado cosas que no voy a poner en práctica pues hay cosas para todos este pero si siendo el área a la persona siento pues que si deben de integrarlo a los nuevos proyectos. En parte si porque pues te están tomando en cuenta ósea te están haciendo ver que eres importante para la empresa y los proyectos y que te están tomando en cuenta para ponerlos en práctica hay que saber hasta dónde integramos las personas a los proyectos porque en todos los empleos hay jerarquías y pues a lo mejor algunos puestos no les incumbe el proyecto y si a lo mejor se los enseñas pues a lo mejor ellos se van a sentir estresados o presionados al nuevo proyecto y lo mejor a ellos no les afecta ni les incumbe pues yo siento que es llenarles la cabeza de cosas que van a pasar y que ni les va a afectar ni beneficiar este y pues nada más les creas un conflicto por así decirlo pero siempre y cuando estén dentro del área si siento que es una motivación para la persona porque la estas tomando en cuenta para algo que va a impactar en la empresa.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si, por ejemplo yo como personal de recursos humanos mes con mes tengo un mural y entonces en ese mural se reconoce a la gente destacada del mes por ejemplo dentro de la sucursal hay todo equipo del mes, trabajo de mes porque a veces la gente dentro de la empresa te dice sabes que tengo una nueva idea para que la gente compre este producto entonces ellos mismos implementan, desarrollan sus ideas y si eso se logra entonces es algo que se reconoce entonces mes con mes ellos vienen y se ven en un mural de fotografías, se les hace un convivio, se les hace una entrega de reconocimientos y se les da un pequeño detalle entonces eso hace que ellos también se motiven a decir bueno si él pudo yo también puedo si él lo hizo porque yo también no lo puedo hacer eso es una o por ejemplo también cuando no hay faltas todos llevan su uniforme entonces mes

con mes se les va haciendo un convivio para reconocerles el esfuerzo. Siento que lo principal es que los compañeros sepan porque pues que tus compañeros sepan que tus logros están haciendo frutos siento que se motivan ellos también para crear algo entonces en cuestión dentro de la empresa si siento que deben de ser reconocidos por todos los colaboradores a lo mejor pues si hay empresa donde si son miles y miles de personas pero si es que todas esas empresas tiene no se una televisión en el comedor o un algo pues que estén pasando los logros de esas personas en las pantallas para que todos los colaboradores los reconozcan entonces que es lo que pasa vas caminado por una empresa y a lo mejor una persona que no conoces se para y te dice hay oye felicidades entonces eso es una satisfacción que sientes o la gente debería de sentir este como motivación digo otra de las cosas digo todos trabajamos por algo no nada más es por amor digo todos trabajamos para obtener este pues cosas materiales o monetariamente, o por bonos, o cosas así serían también una buena opción para reconocerlo o para reconocerte.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Claro, porque como persona yo tengo metas en la vida ósea entonces si la empresa no te ofrece una estabilidad laboral siento que no tienes una estabilidad no en todo sino que estas a expensas de que va a pasar trabajarías al día entonces que una empresa te brinde una estabilidad este pues laboral es muy importante porque te permite ver más allá en ese futuro estas solito, a veces estas casado, tienes hijos a veces solo trabajas para ti o tu familia entonces tener una estabilidad laboral pues te permite ver el futuro tuyo y pues de los que te rodean.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si porque pues la gente en todos lados se podría decir que le gusta presumir, le gusta presumirse, le gusta venderse entonces entre más reconozcas más a un apersona o entre más la expongas ante los colaboradores como un ejemplo a seguir este siento que es mejor porque la persona va a agarrar motivación la persona va a agarrar autoestima hay muchas personas que tienen el autoestima muy baja, yo lo veo por ejemplo pues en mi empresa en donde trabajo que muchos colaboradores tienen el autoestima muy baja y son muy buenos empleados que han ganado, que han sido reconocidos entonces pasan entre los pasillos y es, hey ya te vi en el mural ya te vi aquí entonces ya le sacas una sonrisa al colaborador y lo motivas a que siga trabajando igual para que siga con esos logros y pues obviamente hay personas que dicen bueno ósea si él lo hizo yo también lo puedo hacer entonces siento que si el reconocimiento público si ayuda en mucho a las personas.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Nosotros como colaboradores de Soriana pues si tenemos descuentos en la tienda tenemos un día del empleado donde todo está rebajado en porcentaje entonces este tenemos convenio pues más que convenio son como situaciones de apoyo ósea soriana apoya a fundaciones este que al final de cuentas a los colaboradores pues no les beneficia en cierta parte porque a los cajeros mientras más redondeen entre más motiven a la gente a redondear pues se les da productividad un bono entonces si hay ciertas cosas en las que si hay convenio y descuentos dentro de la tienda.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Siento que la palabra retener es muy contradictoria yo me enfrentado a casos en donde la persona es muy buen líder tiene muy buena iniciativa, muy buena participación es muy buen colaborador, sabe, aprende y sabe enseñar pero muchas veces ellos no quieren seguir trabajando con nosotros, porque a lo mejor viven muy lejos porque a lo mejor pues sus expectativas son otras, o quieren otra área, a lo mejor por cualquier cosa, a veces por estudio entonces muchas veces retener a la gente que es buena también es malo, porque la gente empieza a cambiar su conducta, la gente si tú la retienes a la fuerza si tú le empiezas a decir que no se valla que se quede la convences que lo haga por los demás y no por el mismo pues empieza hacer las cosas de mala manera a bajar su nivel de carácter empieza si es una persona alegre pues empieza a cambiar su carácter entonces siento que retener a la gente por motivos de la empresa a veces si es malo a veces es bueno porque a veces no aceptan lo bueno que son entonces pues que se quede pues retenerlo es una manera de que ellos vean que realmente son importante que realmente saben y cuando hay un cambio positivo en ellos entonces siento que es dependiendo de cada persona el retenla en la empresa o pues dejarla ir.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Creo que es dependiendo la persona en mi caso yo lo que buscaba era una estabilidad el horario días festivos pues realmente por el trabajo así que pues días festivos no los tengo entonces siento que es dependiendo de cada persona pues varias personas dicen pues yo estoy sola yo estoy solo y no me importa trabajar los fines de semana no me importa salir a las 10 de la noche no me importa si me explico pero en mi caso yo busco o buscaría o estoy en mi empleo por la disponibilidad que me dan de turno por los días de descanso que me dan, si

trabajo los días festivos pues a veces no los trabajo en mi caso si busco un horario que me convenga a mí y a mi familia.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: De hecho en mi trabajo hay mucha rotación laboral en cuanto a todo, en cuanto puestos, Soriana es una empresa que año tras año pues crece y abre tiendas en más lugares Soriana tiene convenios con City Club, tiene la manera de abrir muchas tiendas año con año entonces pues los colaboradores tienen la oportunidad de rotar, de subir de puesto tiene la oportunidad de crecer no fácilmente porque obviamente se toman los colaboradores que le echan ganas y que quieren crecer, que sean responsables para esas personas si tienen un oportunidad fácilmente de ir creciendo entonces siento que Soriana es una empresa totalmente activa en ese aspecto.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Me motiva porque entre más aprenda más tengo para enseñar, entre más aprenda siento que es más valiosa entonces yo siento que llenarte de aprendizaje no estorba si hay un momento de la vida todo lo que estoy aprendiendo lo voy a poner en práctica a lo mejor no ahorita no en seis meses pero siento que es muy valiosa una persona que sabe aprender porque muchas personas no saben aprender y mucha personas lo ven como flojera entonces en mi caso me gusta mucho aprender siento que es muy importante aprender porque cada día te haces más valioso personal y profesionalmente.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si, porque muchas veces no sabes lo que pasa dentro de los cambios que se vienen o que se van hacer hasta que ya los estás viviendo así que muchas veces si te saca de onda el hecho de que estés viviendo un cambio y ni siquiera sabes el beneficio que te va a traer ese cambio entonces siento que así es muy importante una vez al mes o una vez cada trimestre dar a conocer que cambios va a ver en la empresa porque al final de cuentas la empresa cambia y los colaboradores tienen que cambiar y se tienen que acoplar a lo que venga entonces si es muy importante que toda la gente esté en conjunto trabajando y que sepan pues los cambios.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Donde yo estoy hemos tratado de hacer revistas y no funcionan porque como es un piso de ventas como son colaboradores que tienen que estar cien por ciento con los clientes, si los clientes ven a una persona de Soriana leyendo una revista que es lo que piensa un cliente ósea está leyendo una revista y no me apoya entonces pues no ha funcionado el hecho de una revista en Soriana se hace más que nada reuniones que se plante la situación cara a cara en donde cada colaborador plantea sus ideas entonces esa es una comunicación que nos ha funcionado porque normalmente se empieza con los jefes y los jefes tienen la responsabilidad de bajar a sus departamentos la información que se brindó en el área del comedor se pongan avisos entonces ya después de que el jefe le da los avisos departamentos o los chicos de los departamentos también se acercan a preguntar sobre dudas entonces es una comunicación que nos ha resultado para obtener en ese ámbito.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Es una motivación ninguna empresa está obligada a darte bonos por algo que tú tienes que hacer día a día más sin embargo es una motivación que puedes darle a los colaboradores para que hagan su trabajo mejor yo siento que una empresa está obligada a pagarte un sueldo pero no a darte un bono porque al final de cuentas si estas en un trabajo es porque tienes que hacer el trabajo entonces pues a lo mejor hay muchas empresas que no dan bonos porque siento que no están obligadas a ello pero si lo veo como una motivación porque si tú les dices si haces bien tu trabajo, te llega un incentivo te llega esto o la empresa te premia con un bono tu como empleado lo estás viendo como un premio no como algo que como quiera vas a obtener trabajos o no trabajos entonces sí que la gente lo vea como un premio es más importante que lo vean como una obligación de la empresa.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si, si es muy importante porque una persona motivada hace más que una persona pues no motivada por así decirlo una persona motivada va con más ganas al trabajo, con una mejor actitud, va con una actitud más servicial una persona que no la motivas constantemente pues a lo mejor su nivel de su estilo de vida en el trabajo va a bajar a lo mejor va a ir con más flojera o va a estar con peor humor entonces siento que motivarlos pues ayuda a los colaboradores, ayuda a la empresa totalmente.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Siento que al momento de estar en una organización pues eres parte de lado cuando la organización está en vista al público siento que es muy importante que porten un uniforme porque si no los colaboradores se verían como las personas normales a que me refiero por ejemplo Soriana tiene uniforme entonces todos los colaboradores deben de traer uniforme porque todo el tiempo están tratando con clientes entonces los clientes pues muchas veces no saben quién si y quien no está trabajando en la empresa entonces cuando una empresa o un departamento no está a la vista de muchos clientes por así decirlo siento que si es una buena opción el que vallan con ropa libre siempre y cuando allá un límite en la ropa porque a veces eso crea también varios entendidos dentro de la empresa y más entre las mujeres de mini faldas, escotes y los hombres en shorts o patas de gallo pues siento que si es muy informal para ir a un lugar de trabajo entonces si es si no que es dependiendo de cada organización el manejar la ropa libre o sea es totalmente dependiendo del área laboral en donde estés.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No es restricción pero por ejemplo pues la gente dentro de Soriana los empleados están a la vista de todos los clientes entonces si ellos usan constantemente por ejemplo su celular pues los clientes se van a enojar en cuestión de no me está ayudando por estar en su celular no me está apoyando por estar enfocado en otra cosa entonces ahí si hay un cierto límite de restricción en ese uso de esa tecnología más sin embargo en sus áreas o en sus horarios de comida o de salida son libremente de usar o hacer lo que quieran pero si hay momentos en los que el uso de la tecnología pues es una herramienta en contra para los empleado. Si, en mi caso si son muy útiles porque tienes que buscar a la gente que quiera trabajar hasta por debajo de las piedras así que el uso constante de las tecnologías de información uso constante de la tecnología hoy en día es muy importante y es vital porque lamentablemente las personas ya buscan trabajo por Facebook entonces la red de sociales sean convertido para los de recursos humanos en una aliado entonces así como se tiene que usar las tecnologías de información pues así se tiene que utilizar la publicidad escrita o los volantes o sea tienes que utilizar de todo entonces si es muy útil en ese ámbito.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si y no, siento que capacitarte en el extranjero puedo ser utilizado a favor y en contra porque muchas veces capacitarte en un lugar que no son tus costumbres donde no estas, donde no vas a estar familiarizara a tu estilo de vida puede crear un problema porque a veces tomas costumbres de otras personas pueden

implementar a tu área laboral y no encajan entonces eso es como una parte negativa, claro está cada quien toma lo positivo y lo negativo de cualquier cosa y claro si te capacitas en el extranjero puedes o tratas de agarras lo positivo de las personas extranjeras para venir a traerlas a tu área. Si la veo posible a nivel personal pero no en la empresa en la que estoy y siento que a pesar de que la empresa es muy grande y está en muchos lados no tiene la capacidad todavía de mandar a capacitar a alguien en el extranjero entonces si me veo con la capacidad con la posibilidad de irme a capacitar a otro lado pero lamentablemente en la empresa donde estoy no es un servicio que preste entonces claro si en un futuro pues me voy a otra empresa o me voy a otra empresa donde si te den la oportunidad pues claro que la voy a aprovechar.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Siento que toda empresa se rige por reglas, toda empresa se rige por pues por el reglamento si me explico o sea no le puedes dar la libertad cien por ciento a los empleador de hacer lo que quieran porque a fin de cuentas se te van a descontrolar a fin de cuentas van a decir pues es lo que yo quiero entonces no te van hacer caso a ti como jefe como empresa entonces que cada quien agarre lo que quiero pero realmente siento que es perjudicar a la empresa porque no todos se están yendo por un mismo lado entonces si les pones una meta, un objetivo y una visión pues todo llegan hacia el pero si les pones una meta un objetivo y les dices tiene la libertad de hacerlo que quieran entonces nadie va a llegar a esa meta entonces siento que si hay que darles libertad en ciertas cosas pero no totalmente toda porque no la van a saber manejar.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Siento que es muy importante para ver por ejemplo Soriana que ayuda a fundaciones, soriana que ayuda a los niños que no tienen hogar siento que eso es una visión para los empleados el hecho de decir tú tienes aprovéchalo entonces toda esa responsabilidad social creo que si es muy importante, porque haces ver a los empleados cosas que la gente pues está pasando si me explico entonces creo que valoran un poquito más el hecho en donde están, valoran más lo que tienen, y valoran más su trabajo entonces siento que si es importante.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si creo que es muy importante que una empresa te de las herramientas para crecer, por ejemplo en este caso Soriana maneja capacitación mes con mes a los colaboradores a los empleados se le ponen cursos mes con mes para que

aprendan nuevas cosas entonces siento que si es muy importante que la empresa te brinde todas esas herramientas porque te hace una mejor persona profesionalmente entonces todo lo que una empresa te pueda ofrecer siento que hay que aprovecharlo.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Siento que más personal, siento que si fuéramos una empresa más de contadores, abogados una empresa de gente emprendedora siento que si sería muy útil que hubiera esa conexión pero pues realmente donde estoy siento que sería algo a lo mejor más perder que ganar, porque los empleados no les interesa mucho las finanzas, no les interesa mucho el manejar ordenadamente su efectivo, lamentablemente hay muchas personas que solo cuentan por primaria y secundaria entonces no están abiertos al hecho de aprender algo más para manejar económicamente hablando estos en la empresa donde estoy porque siento que sería más lo que la empresa va a gastar para contratar a alguien que te de ese beneficio claro que los colaboradores van aprovecha.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si, siento que soy una personas leal y muy fiel a mi trabajo y siento que todas las personas deben serlo porque si no le eres leal a algo siento que no puedes hacerlas cosas bien sino te sientes comprometido a tu trabajo pues al final de cuentas puede que te valga puedes tener tu trabajo ahí tirado entontes si hay que sentirnos y hay que serle fiel a la empresa porque a fin de cuentas esa es la empresa que nos está dando de comer es la que nos está llenando de aprendizajes entonces darle la espalda a la empresa en la que estamos siento que es darnos la espalda a nosotros mismos. En mi puesto actual si me veo mucho tiempo, en la empresa no, siento que en la empresa en la que estoy es una muy buena escuela para aprender de recursos humanos porque te enfrentas a problemas de todos, laboras con gente de toda, de todos los niveles económicos, de todos los niveles sociales entonces siento que es muy buena escuela pero no es una empresa en la que me gustaría estar años y años de mi vida en el puesto de jefa de Recursos Humanos, si me veo en ese puesto pues mucho tiempo pero en un futuro si me gustaría estar en otra empresa que me brinde ese mismo puesto. Pues en Soriana yo creo que me veo otros 3 o 4 años máximo.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: En este caso siento que pues un jefe de Recursos Humanos si tiene que ir modernizándose a lo nuevo que está en la sociedad porque la sociedad va cambiando entonces todos debemos de ir cambiando entonces la empresa tiene

que darte las herramientas para ir creciendo, para ir avanzando entonces pienso que el ir pues creciendo y valla avanzando en esa área pues si es muy importante.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: En el futuro siento que pues obviamente si estas en una empresa tienes que verte a futuro entonces la oportunidad que a mí me dieron al darme la jefatura de Recursos Humanos yo lo vi cómo es un buen presente y es un buen futuro porque ser de Recursos Humanos es algo que te ayuda mucho porque todas las empresas tienen departamento de Recursos Humanos, todas las empresas cuentan con Recursos Humanos, entonces es algo que en su momento dije muy bien es bueno para mi presente pero es mejor para mi futuro porque es para mí aprendizaje que en el futuro me va a servir más de lo que me está sirviendo ahorita entonces eso te abre más puertas en el camino de las que más tenemos abiertas.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Crecer profesionalmente que es lo que busco prender, aprender para crecer, siento que el ir escalando en una empresa es de vital importancia, porque más lejos llegemos dentro de una empresa mejores personas nos convertimos, siempre hay que saber manejar obviamente los aires de grandeza que hay porque muchas veces las personas tienen aires de grandeza negativos y pues eso los hacen arrogantes, entonces siento que siempre hay que tener una mente positiva, siempre hay que ser servicial, humildes y pues yo en lo personal me gustaría mucho que una empresa te brinde el poder crecer, que no te estanque, que no te diga sabes tú puesto llega hasta aquí y ya no tienes para aprender más entonces siento que una buena empresa es tu puesto llega hasta aquí, pero puedes de aprender de esta área porque puedes crecer en esa rama entonces eso es lo que a mí me gustaría que te brindara una empresa que no te limite y que sigas en constante aprendizaje. Principalmente es buscar, no en redes de social espero hay muchas páginas donde publicas tus vacantes entonces ese siempre ha sido como mi primer paso, buscar en las páginas de internet, las vacantes disponibles, que es lo que haces, sacarle la información, enviar currículum, llamar, agendar entrevistas, entonces siento que ese es el primer paso o sea para mí siempre ha sido el primer paso una página no se están muchas vacantes de muchas empresas.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Siento que es mejor las experiencias porque, las experiencias te hacen mejor persona, te hacen ver la vida diferente, te hacen ver la vida con los ojos de las demás personas, te hacen ponerte en sus zapatos, entonces siento que vivir experiencias es mucho mejor que tener cosas materiales porque al final de cuentas pues todos nos vamos a ir de este mundo y no nos vamos a llevar nada material entonces estamos trabajando para conseguir bienes materiales para que al final de cuentas lo vamos a dejar a otras personas, las experiencias las vives tú mismo y te quedan para ti mismo entonces siento que es mucho mejor acumular experiencias, acumular aprendizajes, que bienes materiales digo hay muchos bienes materiales que los necesitas para vivir pero pues ya es dependiendo de cada persona si solamente son los esenciales para vivir o son los lujos para vivir entonces hay entra pues lo esencial en mi caso es lo esencial son las experiencias.

Entrevista #4

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Que la comunicación sea más fácil, que tengas herramientas para que no tengas que estar fijo en un lugar por ejemplo laptop, ipad, etc. más electrónico. Gente que tenga claras las ideas del negocio, que tenga claro a donde van para no tener que estar lidiando con eso, un jefe que tenga claro lo que quiere las compañía no que la idea de la compañía y la del jefe sean diferentes. Desarrollo, que me digan vas a empezar aquí luego vas a tener que aprendes acá para que al final llegues y empieces a hacer tu carrera aquí.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, porque es cómo vas a poder trabajar o vas a estar más a gusto y eso te lleva a tener mejores ideas que el ambiente de trabajo, los problemas del día a día se puedan sacar más fácil te lleva a una comunicación más fácil, por eso sería importante.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: No del todo. Sí, porque es algo a lo que me dedique que en un inicio lo hice porque era lo que me interesaba, para que costee lo que estuve estudiando y no porque puedo encontrar otra cosa que a lo mejor hace años que empecé la carrera no sabía y a lo mejor con eso estoy más a gusto o me divierto más, tengo mejores ganancias que con lo que estoy trabajando ahorita. A lo mejor desarrollarla del todo no, pero si donde pueda desarrollar lo que aprendí como una herramienta. Desarrollar ingeniería al cine por ciento a lo mejor no, algo más administrativo, algo más de gestión, saber cómo mover todo, si, eso sí, que es algo que aprendí, habilidades que desarrolle estudiando no del todo la ingeniería.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Yo creo que sí, porque si estoy ahí aparte de obtener un beneficio para mi económico, es el objetivo que todos debemos de tener, si la empresa tiene un objetivo yo ser parte de él, que la empresa cumpla y cumplir yo.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si porque así personalmente te motiva más independientemente del equipo. Dándome una proyección, si es algo bueno que no solo mi equipo lo sepa sino más gente y obviamente un bono para que este balanceado.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Es importante, porque es de las cosas que puede sacar el trabajo adelante es más fácil atacar los problemas. Es muy bueno que haya comunicación para así poder en el dar y en el pedir está la clave.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Espero que sea fácil para poder adaptarme y poder agarrar un aprendizaje rápido, que la curva de aprendizaje no sea tan larga y así poder aprovechar explotar ese tiempo que este ahí a donde llegue.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si, porque voy a lo anterior, la comunicación, es más fácil que tu formes una mejor comunicación o una mejor compañerismo fuera del trabajo que dentro del trabajo y ahí puedes encontrar algo en común que a los dos les gusta la misma música o el mismo deporte y eso hace una mejor comunicación porque ya al menos tienen algo en común y puedes empezar por ese lado y empezar a pedir lo que necesites.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, creo que para todos si no estás bien afuera en la vida personal no vas a estar al cien concentrado en lo laboral e igual al revés, por eso es bueno estar ahí balanceado.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: De todos no, porque el que mucho abarca poco aprieta, entonces del área en la que yo sea responsable si como ser el referente de ahí. Pues sí, porque eso me da a entender que confían en mí y que creen que tengo el potencial para hacer lo que ellos buscan.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si. Una publicación, lo publican en alguna intranet, noticias, en el periódico interno y en cuanto a la compensación hay bonos cada cierto tiempo de evaluación y es esa la recompensa por el trabajo. Más proyección no solamente

en la compañía sino en compañías con las que se hace algún benchmarking y se les diga “tengo este ingeniero que hizo esto” u ofreciéndome como préstamo o consultoría a otras personas compañías que tengan los mismos problemas o la situación o el proyecto en el que yo sobresalí.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, definitivamente porque así puedes hacer algún plan a futuro, porque no es una estabilidad segura pero sabes que vas a tener los siguientes años seguros y así puedes hacer algún plan a futuro, comprarte un carro, una casa, viajar, lo que sea sabes que vas a tener un ingreso fijo o seguro y creo que hacer un ahorro y ya juntar para hacer algún proyecto aparte, es importante para tener algo seguro.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si, porque a fin de cuentas lo que hace eso es generar un celo a los demás y entra por qué el sí y yo no y eso motiva a los demás, motiva a todos.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, acceso a clínica médica, deportivo de la empresa y descuentos en tiendas.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: No con todos pero si, porque si ellos lo transmiten bien a su gente los va a llevar a buenos resultados y eso al final de cuentas es lo que busca la compañía.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: No ha sido algo que he buscado pero creo que en estos tiempos si debería de ser algo que deberían de tener.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si y en mi trabajo actual si hay, de echo mi programa es Rotación, los primeros dos años es estar en diferentes lugares para aprender de varias cosas.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si porque así puedes lograr una mejor proyección o poder trabajar no solamente ahí.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: En donde yo trabajo se hace cada vez que pasa pero creo que si es importante que se todos sepan lo que se está haciendo y eso los motive cuando se les presente una oportunidad hacerlo bien para que estén ahí.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Que todos los empleados tengan acceso a una computadora o que existan pantallas donde tú puedas ver las noticias de la empresa, por ejemplo en el comedor o carteleras masivas que lleguen a todos por eso es importante que todos tengan el acceso a la computadora.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación porque a fin de cuentas tu trabajas por un sueldo mensual y no exige un bono entonces creo que es más por motivación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si, porque es lo que te anima a seguir sacando proyectos o trabajos.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Depende de la actividad, en mi caso que eres ingeniero si tienes que usar ropa adecuada por temas de seguridad pero llegar y cambiarte que tengas tu equipo ahí en la oficina podría funcionar.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No, la comunicación muchas veces es por medio de Whats App que no es una herramienta de trabajo y es de uso personal y no hay restricción por eso. Si porque a veces hay acciones o decisiones que tomar al instante y no es que vayas a mandar un correo y de ahí a que lo lea ya se perdió tiempo ahí.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si porque es importante o necesario ahorita porque lamentablemente no somos un país muy avanzado y hay países que van mil por ciento más avanzados que México y eso es necesario. Si, como el proceso exige mucha tecnología, hay capacitaciones que se dan en otros países dependiendo del puesto que desarrolles o al que estés aspirando, cursos en Alemania, Japón, cosas así.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Es importante porque al final uno es el responsable mientras mantengas el resultado y des números a mi punto de vista un horario no es importante pero siempre estar al pendiente y si te sales sabes que vas a tener que regresar si se necesita, estar haciendo cosas personales pero cuando sabes que ya tienes todo listo si tienes algún pendiente, cuando todo esté en orden que no forzosamente tengas que estar ahí siempre.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Es bueno, ya he participado yo en todo eso y creo que es algo bueno porque la empresa tiene gente dedicada especialmente a eso y viendo que se puede hacer, que escuela se puede mejorar a quien le podemos ayudar y son cosas que a lo mejor tu solo no harías y que la misma compañía te invite a hacer eso es bueno porque ya está todo hecho y el tiempo que tu no le dedicaste a buscarlo ya lo hizo la compañía y al fin de cuentas el beneficio lo van a obtener otras personas vaya a quien lo necesito por eso creo que si es bueno. Hay actividades del cuidado del medio ambiente por ejemplo plantar árboles reforestar áreas, hay voluntariados que van a escuelas y lo remodelan todo totalmente, donaciones apoyos, por ejemplo crearon una escuela técnica gratis a toda la gente de pesquería tienen el 95% de beca, se les da uniforme, útiles, todo es una de las mejores prepas de todo el país.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, creo que eso es fundamental para todos, porque si no te vas a quedar estancado por eso si es importante.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si, brindar un curso o algo para que la empresa tenga a sus empleados seguros que no vayan a tener deudas de tanto dinero y que no empiecen a robarle a la compañía o algo más, que nos den esa educación financiera si estaría bueno.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Al cien por ciento no, creo que si alguien me ofrece más cosas o algo mejor, no estoy encadenado ni me voy a morir por irme. En mi puesto actual no, creo que si estoy ahí capacitándome es para seguir avanzando especializarme ir escalando. Aproximadamente 4 a 5 años, Si la utilidades siguen igual yo por mi ahí me jubilo, pero mientras yo esté a gusto económicamente y personalmente que pueda hacer lo que quiera hablando fuera del trabajo por mi yo ahí podría terminar a menos de que abra algún negocio, tenga una oportunidad exorbitante me vaya sino creo que ahí podría seguir.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: En general creo que no fueron buenas porque si no, no estaría trabajando donde estoy y si ha habido algunas que estoy consciente que me pudo haber ido mucho mejor.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Los dos, en el presente poner la balanza y ver que me conviene más y a futuro ver si realmente es una compañía grande es algo fijo o solamente algún boom o alguna idea.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Buen sueldo, prestaciones servicio médico capacitación proyección a futuro, una carrera laboral , oportunidades en el extranjero, tener la oportunidad de hacer lo que yo quiero, no ser un puesto matado está bien un día o dos, que me demande mucho y que no siempre sea así que no me esté explotando todos los días algo que tenga sus ratos. Bolsas de trabajo, en internet ahí es donde está todo publicitado, o preguntando con alguien que está en una buena compañía para saber si hay algún lugar ahí con ellos.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida, pero sin descuidar lo básico, no necesitas muchas cosas para vivir con lo básico y mientras tu estés a gusto y con los que estés familia o pareja estén a gusto realmente no creo necesario tener una casa de tres pisos realmente un apartamento, cocina, comedor, baño puede ser suficiente, es más importante lo que tú vives a lo que tienes porque al final del día todo se va.

Entrevista #5

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Estabilidad, una empresa confiable que cuide, que sea buena con su recurso humano. Prestaciones y eso, lo vas haciendo tú con tu crecimiento y productividad, un buen paquete de compensaciones una buena calidad del colaborador.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Para mi es lo más importante, porque un buen clima laboral te da un colaborador estable, no tienes rotación de personal, al no tener rotación de personal tienes personal experto porque tienes un personal de tiempo y si tienes un personal experto tienes un buen servicio y todo se va dando muchísimo mejor.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Sueño no, pero si es una meta. Si lo tomo en cuenta pero no es lo principal, siento que nunca vas a encontrar todo perfecto siempre hay cosas que vas a decir no me gusta pero pues es la balanza hay más cosas buenas que malas y esto me va ayudar para yo cumplir mis metas personales, si la empresa me ofrece cosas buenas, el trabajo está bien aunque no cumple todo para cumplir mi meta profesional lo agarro.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: No es lo principal pero siento que si es necesario.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si. Siento que una sesión personal con el colaborador donde se le presenten sus fortalezas estaría bueno, más que tu retroalimentación y tu sesión de mejora presentar tus fortalezas y debilidades sería ok tienes una sesión de no te voy a regañar no te voy a decir nada mal es porque hiciste todo bien muy bien, siento que sería muy cool.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: es lo principal, una comunicación efectiva te lleva, llegas a Roma, siendo claro y comunicando correctamente las cosas tenemos que entender que la lógica de una persona no es la lógica de la otra entonces hay que comunicar lo que queremos como lo queremos y cuando lo queremos, que el colaborador entienda y acate las órdenes.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Creo que la adaptación es algo muy importante para que el colaborador continúe en el empleo, si es importante, no es lo principal pero si lo tomo en cuenta.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: No considero que sea importante porque no es lo principal para crear un buen clima laboral, metiendo lo social en lo laboral siento que no es importante porque teniendo un buen clima laboral tratando bien a tu personal y todo eso no es necesario tener reuniones fuera pero como la posada o torneos deportivos cosas así sí, pero así como algo social no.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Muy importante debes de tener un balance, todo en exceso es malo.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: No, que cansado, nada más de los que me tocan, si ser parte de pero no de todos.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si, lo reconocen con un bono, días extras pagados, tiempos extras de comida, salidas antes de la hora, a los estudiantes tráiganse su tarea y si no hay gente váyanse por turnos a hacer tarea y les estamos pagando pero un bono de dinero está mejor.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, porque la estabilidad te da seguridad y para todo es necesario hacer un plan de vida y lo principal para realizarlo es tener estabilidad laboral y si no lo tienes estable no vas a saber qué hacer y vas andar divagando por la vida.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si en parte porque el reconocimiento se va por otro lado muchas veces se va por otro lado porque no le dan la importancia al reconocimiento, pero es 50 si 50 no, es un 15 no 80 si, bueno ese 15 hay un líder nato ese líder nato infecta a otros 10 y ya no son 15 son 25, así demuestra que el reconocimiento se fue por otra parte en tu junta mensual más un reconocimiento individual es necesario si pero es más efectivo un reconocimiento cara a cara, porque lo haces más serio y directo y no es a todos es a ti por esto y esto muchas felicidades.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, son muchos.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Si lo tienes que retener significa que no quiere estar aquí y al final puede hacer algo para perjudicar a la empresa no directamente pero va a ser un no quiero estar aquí y su desempeño no será bueno.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: En mi posición la verdad no aplica, porque yo trabajo cuando todos descansan, trabajo los fines, los festivos, siempre trabajo y estoy bien pero creo que si no me hubiera acostumbrado así desde un inicio de mi vida laboral si estaría padre pero ahorita estoy bien. No influye.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si me motiva, porque el que sabe más vale más el valor agregado es bueno.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si, si se hace se hace una reunión mensual con todos los colaboradores y mensual con el personal que tiene más actividades fijas y cada mes se les muestran tantas metas alcances, todas las cosas del mes.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Desde un inicio hace claras las cosas, lo que dices lo cumples y la palabra es importante si tu siembras la confianza en el colaborador va a tener siempre la confianza para hablar contigo cuando lo necesite, ahorita todos somos compañeros vamos para el mismo lugar.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque al final del día no tendría que existir la motivación porque te estoy pagando y es tu chamba pero es un ser humano y ocupas siempre algo nuevo no somos robot o soldados es algo humano por más que sea mínimo mucho o poquito es algo bueno, todos los logros seguir motivando saber que siempre hay más.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Depende del giro de la empresa, está bien pero en mí no influye.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: Tengo paginas bloqueadas, solo se pueden ver cosas de la empresa. Sí, porque hace todo más rápido, te facilita los procesos, más eficiencia, practicidad.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si, no es algo que me emocione pero si se pudiera lo haría. En la compañía hay crecimiento en el extranjero y pudiera buscar alguna oportunidad y no es algo que yo quiera, si se da bien sino no importa.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Considero que es importante seguir el reglamento al pie de la letra porque es el pilar de la organización la disciplina es muy importante en cualquier parte de la vida y en el trabajo es muy importante hay que ser disciplinados, puedes ser flexible si pero sin romper las reglas.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Esta cool, está bien. Sí, tenemos un departamento de responsabilidad social donde participa todo Cinepolis, van a pueblitos y cosas así tenemos la asociación del amor nace la vista, operan a muchas personas al año recaudando dinero de los clientes.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, tenemos programas con becas para todo el personal en el Tecmilenio y tenemos un programa que se llama estudia más que son becas al cien por ciento por la Fam. Ramírez desde preparatoria hasta doctorados por medio de un concurso para los empleados ganadores.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Nos envían comunicados sobre el tema pero eso no ayuda en mucho pero es tema de cada quien.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: muy leal, lo que le sigue. Debería de decir 5 años pero no va a ser van a ser dos años y medio, lo tengo en mi mente tres años no más para seguir creciendo. No toda la vida pero si unos quince años más.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Si cumplen con mis expectativas.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: A futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Estabilidad y una buena empresa, me fijo mucho en eso en que este grande y sé que eso no es garantía depende de que sea lo que busques pero me fijo en las raíces de la empresa en la magnitud y en su personal, si eres feliz, como son si el ambiente es sano. Tengo 7 años trabajando en el cine y nunca he buscado trabajo ellos me ha ofrecido trabajo, tuve una temporada en la que me fui del cine pero no busque trabajo me lo ofrecieron de igual manera me buscaron por medios de OCC y ahí me solicitaron, y en si en algún momento tengo que buscar lo haría de esa forma OCC o alguna página o plataforma donde busque oportunidades.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Es un balance, ocupas bienes para vivir bien y experiencias también porque si no que chiste tiene la vida, mas experiencias que bienes, 75 experiencias 25 bienes.

Entrevista #6

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Prestaciones superiores a las de ley por ejemplo un segundo de vida, seguro de gastos médicos mayores, algún incentivo en base a resultados.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Bastante importante porque de ahí parte todo, creo que es bien importante que entre las personas de un mismo trabajo se lleven de manera muy amena porque al final de cuentas yo siempre he pensado que comparten la mayor parte de sus días, la mayor cantidad de horas en su día por ejemplo dentro de un ambiente laboral y para mí es muy importante que las personas se lleven bien porque convives más con ese tipo de personas tus compañeros de trabajo más que con tu misma familia, creo que si vas a estar en un lugar tantas horas lo importante es el compañerismo y que haya armonía en ese ambiente.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si pudiera ser que sí, básicamente muchas personas dicen para que me avente o para que me quemé las pestañas como coloquialmente dicen cinco años de mi vida estudiando una carrera profesional cuando al final de cuentas no la voy a ejercer ese es el pensamiento de muchas personas, hoy en día estamos en unos tiempos en los cuales ya te toca a veces hasta decidir si quieres el trabajo soñado ejercer una carrera que tu estudiaste, trabajar de lo que te gusta, ganar dinero de lo que te gusta o bien tener a lo mejor un salario o una posición económica o una solvencia económica superior a la que puede tener un profesionista de lo que tu estudiaste, ahí ya te toca como elegir, claro que a todos nos gustaría trabajar de lo que estamos estudiando pero ahí lo que toca decidir es que es lo que quieres, en mi caso son muchos factores yo te podría decir que estoy trabajando en un lugar que no tiene nada que ver con mi carrera sin embargo estoy aprendiendo muchísimo estoy desarrollando habilidades que nunca pensé que tendría y también tengo la oportunidad de que económicamente estoy bien, estoy desarrollando cosas habilidades pero claro que a cualquiera le gustaría trabajar de lo que estudia. En lo personal busco una combinación de las dos cosas claro que para mí siempre va a ser prioridad buscar un empleo que vaya de acuerdo con lo que yo estudie o con los conocimientos que yo tengo pero también puedo considerar el hecho de que también tengan una buena oportunidad hablando económicamente que pueda yo cumplir con mis obligaciones personales profesionales y demás pero si al momento de yo buscar busco un equilibrio entre las dos pero me voy principalmente por que sea algo relacionado con mi carrera.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si, definitivamente si porque te sientes parte, es bien padre cuando dentro de un equipo dentro de una empresa ye hacen parte del crecimiento de la misma por ejemplo si una empresa está teniendo buenos resultados está teniendo muchas ventas está teniendo un crecimiento económico bastante considerable pues creo que al equipo siempre es bien importante hacerlo parte de esos logros porque es gente que al final de cuentas le va agarrar ese cariño o ese amor a la camiseta como luego dicen y se casa con la empresa y puede ser una ventaja para la empresa de que esa persona a lo mejor no está considerando como opción el moverse de trabajo considerando en esta empresa me están tratando muy bien me hacen parte soy pieza importante en este equipo entonces eso puede influir en que la persona decida no moverse y quedarse en esa estabilidad laboral.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si es algo que puede motivar a las personas mas no creo que sea lo más importante en lo personal pero si motiva el hecho de que a una persona le reconozcan su trabajo creo que es como un impulso que tiene la persona a seguir adelante para seguir haciendo las cosas bien seguir proponiendo sacando ideas para que el equipo o el proyecto en el que se esté trabajando crezca cada vez más en lo personal para mí no es lo más importante pero creo que para muchas personas si puede representar una motivación. Siempre he sido de las personas que dicen que los hechos dicen más que mil palabras entonces creo que cuando hace bien tu trabajo se nota muchísimo, entonces en un ambiente laboral donde se nota que estás haciendo las cosas bien alumnos en mi caso a lo mejor tal vez no necesito un reconocimiento una placa o lo que quieras, como le quieras llamar para mi representa un poco más el hecho de que la persona, compañero o los mismos directivos de la empresa digan a bueno esta persona es importante dentro de equipo porque implemento esto porque aporto estas ideas porque hizo crecer a la empresa de esta manera entonces creo que para mí representa un poco más de importancia eso fuera de que sea algo físico un reconocimiento físico un papel o una estatuilla lo que tú quieras creo que para mí es más importante el reconocimiento de la gente que está a tu alrededor que se da cuenta que estás haciendo algo por ese proyecto o esa empresa o por lo que estás realizando.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Creo que es lo más importante la comunicación porque de ahí parte todo si es un equipo que tiene problemas de comunicación pues puede haber ahí problemas las personas no están trabajando por el mismo fin en común y esto puede provocar que no se den buenos resultados dentro de un trabajo que se esté realizando y pienso que es lo más importante además de otros valores como

confianza, honestidad creo que la comunicación si va dentro de esos valores que siempre se tienen que tener.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: La verdad me es indistinto, porque por ejemplo ahorita donde trabajo actualmente es un lugar donde lo que yo realizo la labor que yo desempeño actualmente es un área que no existía entonces yo llegue a la empresa y tuve que formar todo un procedimiento toda una metodología de cómo realizar ese procedimiento, me toco desde realizar los pasos a seguir pruebas a ver si funciona ir cambiando cosas ir viendo las áreas de oportunidad todo ese tipo de cosas entonces creo que a mí la verdad me es indiferente a mi realmente lo que es el reto profesional que tiene una persona al momento de llegar a su puesto de trabajo, tu llegas y llegas a proponer no que llegue y que ya este un proceso establecido de que mira tú vas a hacer esto y esto como otra persona lo realizo sino tu llegues y propongas tus propias ideas y en mi caso en particular a mí me toco iniciar todo un procedimiento dentro de mi cargo y responsabilidad, entonces a mí la verdad me es indiferente.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si, creo que es importante es algo sano para las relaciones laborales siempre y cuando se mantenga un respeto en el sentido de que las personas sepan diferenciar cuando es un entorno profesional cuando es un entorno personal es decir si tú por ejemplo te haces amigo de un compañero de trabajo pues que sepas se parar ese tipo de relaciones creo que sí, si se tienen esas características estaría de acuerdo en que se llevar a acabo de esa manera pero si es algo importante.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, como te lo mencione ahorita creo que si es importante ese equilibrio siempre y cuando las personas sepan diferencias en que entorno se encuentran siempre y cuando no se mezclen y no porque sea algo malo sino porque hay diferencias y niveles de confianza a lo mejor tu puedes confiar mucho en una persona que es tu amigo tu compadre o lo que tú quieras pero dentro de un área laboral a lo mejor se puede tener posiciones en las que a lo mejor no se en el que tú seas el jefe de esa persona que afuera es como tu mejor amigo y el hecho de que en un área laboral no puedas exigir cierto tipo de actividades o que hagas cierto tipo de actividades o ese tipo de cosas puede hasta cierto punto afectar entonces nada más es el hecho de que las personas sepan diferenciar cuando se encuentran en un entorno o en el otro.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si, creo que a todos nos gustaría sentirnos parte en la presentación de nuevos proyectos o nuevas ideas dentro de tu equipo de trabajo o de tu organización o más sobre todo si se trata del área donde tus estas laborando creo que eso es muy importante. En lo personal sí, porque tienes esa satisfacción que tus estas aportando algo a la empresa tu trabajo está siendo a lo mejor viable de alguna forma y te sientes parte completamente de ese proyecto.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: De momento no, es una empresa que apenas está creciendo está innovando nuevas cosas está implementando pues mecanismos que no se utilizaban por ejemplo apenas hace tres meses esta empresa implemento su departamento de Recursos Humanos no existía un departamento de recursos humanos, cada jefe era el que se encargaba de administrar en el caso de los recursos humanos a los empleados ellos eran los mismos que hacían las entrevistas ellos mismos hacían cosas como la nómina ellos mismo finiquitaban o liquidaban gente permisos altas de seguro social entonces eso era algo que les quitaba un poco de tiempo a esas personas tenían otras funciones un poco más operativas hoy en día ya se creó este departamento de recursos humanos y pues si creo que ha sido un crecimiento que se ha ido dando pero en si como tal no hay un mecanismo o algo para conocer los logros de los empleados creo que poco a poco se ira implementando pero por el momento no existe. Más que un reconocimiento seria padre que a las personas que cumplen alguna meta se les reconociera a través de un incentivo como un bono monetario, servicios especiales si la persona llega a tener un compromiso tener esa flexibilidad para que el empleado o el asociado pueda tomar algunos días por mencionar algunos, pero más que un reconocimiento para mí sería más importante compensar al empleado con ese tipo de incentivos.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, esta excelente que una empresa te ofrezca ese tipo de estabilidad pero creo que más allá de eso también es que te ofrezca tu crecimiento profesional porque a lo mejor de nada puede servir que tú puedas tener una estabilidad laboral en un lugar pero si el tiempo que tu lleses laborando ahí siempre vas a estar en la misma posición y no tiene una oportunidad de crecimiento pues para mí no sería nada atractivo, entonces sí creo que es importante que una empresa te ofrezca buena estabilidad laboral pero siempre y cuando haya esa oportunidad de crecimiento.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si, puede ser que si el hecho de que a lo mejor a una persona se le reconozca públicamente ante sus demás compañeros es una forma de motivar a la persona que está cumpliendo su meta a que siga siendo de la misma manera y pueda seguir progresando como también es una forma de picarle el orgullo a la gente que no está haciendo lo suficiente para poder estar ahí en el lugar donde esta esa persona siendo reconocida entonces creo que si puede ser de alguna manera positivo que se incentive a las personas en público porque matas dos pájaros de un tiro e incentivas a la persona que cumple si meta pero también motivas a los que no lo están haciendo para que lo hagan cada día mejor.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: No, ninguna. Sí, porque no, sería un incentivo para el empleado el hecho de poder tener la oportunidad de disfrutar de este tipo de beneficios y más si son empleados que tienen esposa familia y que a lo mejor para ellos es sano a lo mejor un fin de semana en familia irse a algún recreativo, al cine, irse a distraer un poco de su rutina de trabajo diaria y que a lo mejor eso pueda motivar al empleado a desempeñarse de mejor manera los demás días, semanas o el tiempo que este laborando para esa compañía entonces pienso que si es importante y si me gustaría que en mi empresa tuviera ese tipo de beneficios.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Depende mucho de cual sea el objetivo, misión o visión de la empresa si a lo mejor por ejemplo si es una empresa que a lo mejor le importa más la productividad en el sentido de que quieren personas que a lo mejor trabajen una jornada laboral de 10, 12 horas a lo mejor si es importante retenerlos de alguna forma, en qué sentido a lo mejor incrementando su sueldo pagando horas extras, teniendo otros beneficios como prestaciones de membresías, descuentos, etc. cualquier tipo de incentivo creo que a lo mejor de esa forma si es una empresa que está orientada a ese tipo de metas creo que si sería importante que tuviera una jefatura o una persona que se encargue de retener a ese tipo de personal que son los que generalmente son los que dura 10 15 20 30 años de antigüedad dentro de una empresa y son los que terminan teniendo su jubilación y del otro lado están las personas responsables de este departamento de RH que son más conscientes de los tiempos que estamos viviendo hoy en día de que ya muchas personas o profesionistas recién egresados jóvenes de esta generación considero que estas personas deben tomar en cuenta que las personas con capacidad deben de también tener nuevas metas por alcanza a lo mejor es una persona que por poner un ejemplo a lo mejor en su etapa de estudiante tuvo buenas notas pero

es una persona que tiene mucha capacidad tú lo frenas a que este dentro de una empresa una función un puesto de trabajo no va a tener esa oportunidad de superarse entonces para mi es más importante que sea una persona de RH que también vea por los intereses de las personas jóvenes a lo mejor no los retengan que sea una persona que ellos vean que tiene mucha capacidad que sepan dejarlos ir que los dejen crecer al final de cuentas de eso se trata no se trata de mantener a alguien dentro de un ambiente en el que va a llegar un momento en el que se va a viciar ya no va hacer bien su trabajo a lo mejor se va aburrir a lo mejor va a salir contra producente entonces tienes que esperar a que la persona se harte se vaya o tú mismo despedirlo entonces para mi es más importante que las personas de Recursos Humanos no las retengan que los dejen crecer en lo que ellos quieran.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Pues las veces que he buscado un empleo no es algo como que te digas luego luego que vas a la entrevista y te digan pues mira aquí tenemos horarios flexibles descansan los días feriados no es algo que te digan inmediatamente en mi experiencia personal pero si considero que si sería padre esto tiene que ver mucho con esto de que prefieres la calidad del trabajo o el tiempo de calidad o la cantidad más bien que tardas realizando tu trabajo, si eres una persona que a lo mejor tienes un trabajo de calidad no requieres tanto tiempo trabajando y como quiera sigues sacando buenos resultados pienso que si es importante porque así no desgastas tanto a los empleados a los asociados o como los quieran llamar y viene esto que es motivación porque si las personas descansan lo suficiente comparten esto que es tiempo de calidad con su familia puede motivar y conseguir mejores resultados.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si, si me gustaría por la oportunidad de aprender cosas diferentes cosas, adquirir nuevos conocimientos, en el caso personal yo esto en un área de finanzas dentro de la empresa más sin embargo yo estudie ciencias de la comunicación por ejemplo me quede mucho ahorita con eso de que se acaba de implementar este departamento de Recursos Humanos dentro de mi organización entonces yo tengo muchas ganas de que algún día pueda desarrollarme dentro de esa área que al final de cuentas es algo que me gustaría hacer nunca me he imaginado en un trabajo de Recursos Humanos de administración de personal de todo este tipo de temas entonces estoy de acuerdo en que a lo mejor un día se me dé la oportunidad de desarrollarme en un área diferente pero dentro de la misma empresa.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si me motiva, porque es ampliar tus posibilidades dentro de una competencia laboral, entra más conocimiento tengas, entre más experiencia tengas y entre más preparación puede ser mayormente competitivo dentro de lo laboral por ejemplo si el día de mañana tú vas a pedir una oportunidad a cualquier empresa y la otra persona está mucho más preparada que tu pues esa persona va a ser la que se va a quedar al final de cuentas con ese puesto o cargo entonces si es importante.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si, si me gustaría de manera persona esto si se realiza se empezó a realizar a partir de la implementación del departamento de Recursos Humanos se envían boletines vía correo en donde se está enviando todo lo que está sucediendo dentro de la empresa y son cosas que se están construyendo apenas que se están implementando y yo creo que en un tiempo más ya va a crecer mucho más.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: El correo no lo considero el medio más efectivo, pero creo que es algo que se puede ir mejorando hay muchísimos mecanismos más, yo optaría por utilizar las nuevas tecnologías de comunicación, tenemos las redes sociales tenemos a lo mejor por medio de mensajería instantánea un grupo de Whats App en donde estén todos los de la organización que puedan estar enterados por departamentos lo que está sucediendo dentro de la empresa, a lo mejor juntas de cada departamento donde cada líder de cada departamento les dé a conocer las noticias más relevantes de la organización son algunas de las dos formas que además del correo yo implementaría para tener una comunicación efectiva.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Yo lo veo como una motivación porque si es una empresa que tiene políticas de este tipo la persona no le dan ganas de estar en una empresa que no tiene nada que ofrecer para beneficio del empleado, una empresa que no tiene prestaciones, cuando son ese tipo de empleos muchas personas optan por irse a ese tipo de trabajos porque no tienen más opciones y tienen que salir adelante a familia esposa, etc. entonces si es importante en mi caso particular es una motivación porque eso me dice que a la empresa le importa lo que está sucediendo con sus empleados que ve por ellos por sus intereses entonces para mi es una motivación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Claro, si es muy importante porque creo que ese combustible para el motor del día a día, la motivación te va hacer desarrollarte mejor dentro de tu área laboral desarrollar más habilidades aportar más ideas y por ende va hacer crecer tanto al equipo para el que está trabajando tanto a la empresa como personal y profesionalmente también.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Yo no tendría ningún problema, pero también depende mucho del giro de la empresa por ejemplo en mi caso es una empresa que se dedica al giro cárnico es a importación y exportación de productos animales, carne de cerdo de res pescado, etc. entonces dentro de este ambiente la gente no necesita una vestimenta ejecutiva ósea no trajeados y así pero siempre teniendo los lineamientos que la empresa te marca como identificarte como que eres una persona o eres un empleado de esa empresa es decir algún uniforme o vestimenta con el logotipo de la empresa, etc. es dependiendo el giro a lo mejor si trabajas para un despacho contable, para un corporativo para ese tipo de trabajos si es indispensable que la persona tenga una imagen personal impecable por así decirlo ya que la imagen dice mucho de las personas pero aplicándolo directamente al empleo que yo tengo actualmente no es tan importante el hecho de cómo vayas vestido, creo que importa más el desempeño que tenga la persona dentro de su ambiente laboral entonces si por mi fuera si las empresas permitieran a las personas ir en vestimenta informal al final de cuentas eso no define el desempeño de los empleados.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No, trabajamos mucho sobre las nuevas tecnologías entonces creo que a partir de ahora ya es una herramienta de trabajo para lo que estamos realizando hoy en día.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si, sería padre porque una de las cosas que tengo como meta personal es desarrollar o aprender un segundo o tercer idioma para tener más habilidades dentro de este giro en el que hoy me estoy desarrollando y digo si no necesariamente no es necesario viajar al extranjero para vivir ese tipo de metas pero ese sería mucho.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si creo que es importante para mí es más importante que el empleado tenga tiempo de calidad que tiempo en cantidad es decir que si tú tienes en una jornada laboral de 10 horas por mencionar un ejemplo si tú tienes marcado que tienes que realizar ciertas actividades pero a lo mejor esas actividades las realizas en 8 horas entonces esas dos horas que restan de tu día creo que puedes aprovechar para tu hora de comida o tienes algún compromiso una diligencia que hacer que vas a tal lado, creo que a los jefes hoy en día considero que no les debe de importar tanto que el empleado cumpla con una jornada laboral porque a veces se da mucho que a lo mejor los empleados tienen una jornada laboral de 10 horas pero realmente cuantas horas de esa jornada laboral son efectivas a lo mejor son 6 a lo mejor son menos entonces creo que con que el empleado cumpla con sus funciones y sus responsabilidades a los jefes realmente no les debe de importar si el empleado se va más temprano o llega un poco tarde o este tipo de situaciones creo que va de la mano con la mentalidad que tienen hoy en día diferentes empresarios o líderes de grandes proyectos o empresas pero sigo va más por ese lado.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Si es importante, mucha gente a lo mejor no se atreve a hablar del tema o a contribuir con diferentes causas pero sí creo que es importante porque sensibiliza de alguna forma a las personas al equipo a que todos tenemos algo que aportar a esta sociedad realmente si queremos que algún día que nuestro entorno cambie de alguna forma en varios sentidos creo que hay que inculcar desde adentro de un ambiente laboral el hecho de que cuando tenemos algo nosotros que podamos aportar o ese granito de arena no te digo económicamente a lo mejor de alguna otra forma aportar a la sociedad es bastante importante y creo que a través de este tipo de actividades se puede hacer conciencia dentro de este tipo de equipos para que las personas sobre todo desarrollen esa sensibilidad y que en algún futuro si se presenta la oportunidad puedan ellos ayudar pues también es seguro que no van a realizar.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, si es importante.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Puede ser que sí, porque muchas veces las personas tienen ese desconocimiento en cuanto a ese tema, en primer lugar como mexicanos no tenemos esa cultura del prever de ver más adelante, de ahorrar ese tipo de cosas, entonces creo que estaría padre que la empresa aplicara algún tipo de taller o curso de educación financiera en donde la persona pueda aprender a tener un ahorro o que a lo mejor la persona cuenta con cierto presupuesto mensual que le enseñen a no gastar más de lo que puede, puede hacer que tomen conciencia en ese aspecto y estaría padre.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si. Si me visualizo pero no por tanto tiempo porque para empezar yo estoy en una posición en la que estoy estable es una oportunidad de empleo bastante estable que me da ahora una estabilidad económica importante pero la verdad es que si me gustaría buscar alguna oportunidad realizando algo de lo que estudie pero si ahorita te puedo decir que si probablemente si vaya a durar algunos años más.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Mas allá de modernas no sé si sean modernas o sean anticuadas no lo sé porque por ejemplo te das cuenta que hay muchas empresas que ya no le quieren apostar a veces a el empleado que tiene una estabilidad laboral o tiene ese compromiso con la empresa es decir buscan a gente que a lo mejor trabaje con ellos pero que trabaje a lo mejor un determinado tiempo a lo mejor ofrece un trabajo por 6 meses o por 3 meses y te dicen que a los 3 meses te lo van a renovar y no te lo renuevan a veces no te ofrecen la prestaciones necesarias entonces todo ese tipo de cosas no sé si sean por modernidad o sea por una empresa anticuada pero si muchas empresas ya no te ofrecen este tipo de cosas.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Hasta ahorita las decisiones que he tomado son pensando en el presente porque soy una persona que no soy tan adulta pero tampoco ya no soy tan joven entonces estoy en una edad en la que ya tengo que ir pensando cómo voy a ir forjando mi futuro el hecho de tener un patrimonio el tener una casa un coche el tener ese tipo de cosas que la gente busca realizar a una edad más temprana a mí en cierto punto a mí ya me empieza a hacer ruido ya me empiezan a dar ganas de empezar a buscarlo, de momento si he pensado en el presente pero me gustaría

que llegara un momento para que pueda encontrar un trabajo que me permita pensar a futuro y que yo ya pueda empezar a hacer una carrera profesional ya en esa empresa.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Una de las cosas más importantes para mí creo que es el crecimiento siempre he buscado crecer a mí la verdad no soy una persona que tolere la rutina entonces si tú me pones en un lugar en donde voy a estar de lunes a viernes 8 o 10 horas sentado haciendo la misma actividad y llega la siguiente semana y sucede lo mismo la verdad no creo que aguante tanto haciendo esa actividad y para mí la empresa ideal sería una empresa que me da la oportunidad de crecer y poder desarrollar diferentes actividades que si un día estas desarrollándote en un puesto a mí me encantaría que me dieran la oportunidad de poder desarrollar otras habilidades que tengo dentro de otra área entonces si eso es para mí eso es lo más importante, para muchas personas algo muy importante es tener un buen sueldo y prestaciones todos buscan eso pero soy de la idea que igual el mismo crecimiento profesional que tú vas a ir teniendo dentro de la empresa te va a llevar a que tengas un mayor crecimiento hablando de situación económica, entonces para mí lo más importante es el crecimiento dentro de la empresa. Como experiencia personal los trabajos que yo he tenido han sido por recomendaciones básicamente yo no he tenido un empleo en el cual haya tenido que irme a alguna plataforma o agarrar algún periódico en donde me ponga a buscar alguna vacante la verdad es que los trabajos que he tenido han sido por recomendaciones por gente con la que he trabajado y sabe de mis habilidades y capacidades y todo y que me han dado la oportunidad de que en algún momento lo puedo llevar a cabo la actividad, de momento no me ha tocado buscar en algún lugar pero me va a tocar en algún momento buscar una oportunidad y yo donde buscaría sería utilizando las nuevas tecnologías existen tantas plataformas en donde las mismas empresas publican sus vacantes y mucha gente ha sido relacionada de esta manera en un área laboral creo que ahorita es uno de los medios más efectivos que ha habido gracias al internet y a todas las cosas que existen hoy en día y es el método que utilizaría.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida, porque muchas veces la gente se concentra tanto en forjar a lo mejor y en tener y en hacer muchísimas cosas pero al final de cuentas un día todos nos vamos a llevar nada de este mundo entonces vale más el hecho de que tu tengas experiencias yo soy mucho de la idea de aprovechar de si tienes la oportunidad viaja conoce vive disfruta a tu familia que si tienes dinero que si no tienes dinero eso al final de cuentas no es lo más importante sino lo más importante es convivir es compartir es experimentar conocer todo eso es para mí

más importante más allá de forjar una riqueza monetaria o material o superficial para mi es más importante el adquirir experiencias para tu vida.

Entrevista #7

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Mayores beneficios personales así como familiares ya que ahorita muchas empresas solo te dan seguro social para ti y nada más que incluyan a la familia más que nada, mayores beneficios económicos, prestaciones para comprar carro, casa, es básicamente.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, porque prácticamente es gente con la que estas todo el día más que con tu familia a tu familia la vez a lo mucho dos horas duermes y te vas a trabajar al siguiente día con gente que ves 8 horas y creo que es muy importante estar bien con la gente que ves todos los días.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: No, un sueño seria hacer lo que me gusta y poder sobresalir sobre eso, si me toca trabajar en lo que estudie que bueno pero tampoco me cierro a posibilidades. Obviamente buscas trabajo sobre o en base a lo que estudiaste porque por eso estudiaste valga la redundancia pero no hay que cerrarse a otras posibilidades.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Claro que sí, porque eso habla de que lo que hiciste lo hiciste bien simplemente, en mi caso que es una empresa de telecomunicaciones, si hago que la empresa gane más cliente o gane más remuneraciones obviamente a mí también me va a ir mejor.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: No, creo que debe de ser grupalmente porque nadie es indispensable es un trabajo en equipo más que nada no puedes ir con tu grupo de 10 personas oye tu "panchito" tú has esto, debe de ser grupal.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Toda la importancia completamente, porque como te dije es un equipo y en un equipo son dos o más personas y si estas solo no puedes sacar el trabajo adelante.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Esperaría más tener compañero amigables y que me ayuden a salir adelante porque si es complicado llegar a un lugar nuevo y que ninguna persona te ayude este algo difícil pero esperaría no que fuera fácil sino que fuera entendible para mí por medio de herramientas para sacar el trabajo adelante.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Consideraría que es bueno invitar a personas no obligarlas a asistir porque hay una línea muy delgada entre ser compañeros de trabajo a ser amigos tampoco puedes obligar a alguien a oye es un cumpleaños vayan todos a mis comida de cumpleaños está bien, se invita a todos por igual y cada quien elige pero lo que sí es importante creo yo pues aunque no te lleves bien con una persona que no sea tu amigo mínimo llevarse bien y que todos se echen la mano eso si es lo importante.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, porque no todo es trabajo y no todo es tirar flojera, hay tiempo para todo.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si puedo si, si lo que yo hago es parte de su proyecto claro que sí. Si por supuesto porque como está innovando está creciendo y me meten dentro de todo eso para mí también es bueno.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: No, no lo hacen. Supongo que un reconocimiento más que nada hablado a veces unas palabras valen más que otras cosas, un ¡buen trabajo!, sigue así, vale mucho más que otra cosa.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, porque siento que con estabilidad laboral ayuda a tu familia y a ti personalmente a ya no estar tan preocupado en buscar otro trabajo y dedicarle más tiempo a tu trabajo del día a día.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si pero no exagerados siento que es bueno reconocer a las personas, como dicen reconocer enfrente de todos y regáñalos en privado así debe de ser considero que un ¡buen trabajo panchito! Enfrente de todos es bueno tampoco es necesario una ceremonia eso está de más y puedes hacer sentir mal a los demás es muy de pincitas ese tema pero si está bien hacer un pequeño reconocimiento.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, descuentos en restaurantes, descuentos en compra de autos, descuento en ropa en escuelas tenemos varios convenios.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Siento que si pero no del todo, siento que un jefe debe de tener una armonía entre ser un buen líder y aparte su trabajo hacerlo bien no solo porque sea un buen líder pero si no sabe hacer su trabajo no puedes dejarlo ahí.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Siento que depende de la situación en mi caso como no tengo esposa ni hijos ni nada creo que sí puedo exigir un poco más en lo personal en no trabajar los fines de semana no todo el tiempo pero si estoy en la posición de tengo familia y tengo hijos siento que tomaría lo que sea pero en lo personal si me gustaría que respetaran mi fin de semana mínimo tenerlo libre o un día de descanso y trabajar en mi casa o no eso es indiferente la verdad.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si, claro que si todo aprendizaje es bueno.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si, si me motiva porque como dicen conocimiento es poder y entre más cosas nuevas sepas te va a ir mejor a ti a la larga.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Una simple junta puede ser mensual para ver los avances de proyectos de la empresa por decir saben que este mes se avanzó este proyecto nos apoyó Sergio, aquí está el ahorro, la empresa está subiendo simplemente que todos estén enterados cómo va la empresa.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación porque ellos como empresa no están obligados a ofrecerte más porque es tu trabajo eso siento que es una motivación para crear un sentimiento de pertenencia en la empresa.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque como te digo estas ahí todo el día y obviamente es mucho más fácil hacer algo motivado que a la fuerza así de simple.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Estoy de acuerdo con eso.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No, realmente no. Si porque es nuevamente innovar, buscar más soluciones, más rápido más eficaz.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si porque siento que cada quien está en una cierta madurez en la que sabe que es lo que tiene y no tiene que hacer y ya cada quien de sus acciones se hace responsable no estamos para que estén detrás de nosotros como si fuéramos niños chiquitos.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Muy bien, estoy de acuerdo, muy bien porque también es un mensaje que te llevas a tu casa, tu familia y es algo que puede seguir creciendo.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, claro que sí.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Siento que realmente no les preocupa pero sí debería hacerlo porque mucha gente no está enterada de qué hacer con sus bienes o sus finanzas entonces estaría bien que nos echarán la mano en ese aspecto.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si, estaría unos dos años más aproximadamente.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: No, son modernas y cumplen con mis expectativas.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: A futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Apoyo de la empresa para seguir creciendo, comunicación en la empresa y un buen ambiente así de simple. Primero que nada actualizar mi curriculum y subirlo a páginas de internet donde puedan verlo y hablar con gente conocidos tener otras puertas.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida porque los bienes al final de cuentas son bienes que se te pueden acabar tarde o temprano experiencia siempre se va a quedar contigo.

Entrevista #8

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Me gustaría que hubiera un crecimiento dentro de la empresa en un periodo corto no que estuvieras en el mismo puesto mucho tiempo, que existiera un balance entre vida trabajo y buen ambiente laboral.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, porque es con los que te relacionas todo el día.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si, porque es a lo que me voy a dedicar en el momento en el que termine la carrera. Al momento de buscar, busco que exista alguna relación con mi carrera.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si, pues yo creo que para que te identifiquen para que tengas una buena imagen dentro de la empresa.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si, por ejemplo en el trabajo en el que estoy pues creo que lo que te incentiva mucho es que cualquier curso o cualquier actividad que se te ponga y tú la realices hay algunas en las que se te ofrece un bono o te genera una utilización que una utilización viene siento tu crecimiento dentro de la empresa entonces te motiva a hacer o a realizarlo porque te va a dar ventajas a corto plazo.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Mucha o el cien por ciento porque yo creo que lo esencial o lo básico es la comunicación.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Fácil porque el hecho de que seas una persona nueva y que las demás personas en tu caso no las conozcas yo creo que ha de ser fácil el adaptarte o el

que ellos te reciban por el hecho de que no los conoces porque es la primera impresión que das.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Yo creo que si porque conoces más a fondo a la persona y conoces su otro lado no nada más el del trabajo.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si porque yo creo que debe de existir un balance no tiene que ser todo trabajo entonces yo creo que el que exista un balance o un equilibrio es sano para el ambiente.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: A lo mejor me es indiferente o a lo mejor en alguno porque puede que no en todos sea buena. El que me tomen en cuenta sí.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si, de manera interna pero sí. En este caso en mi empresa cada logro o cada actividad a la que tú le inviertas más de 40 horas se te es revisada entonces si esa actividad tiene un 80 % de calificación es recompensada al termino del año subiéndote de sueldo o subiéndote de puesto, en este caso creo que es una buena manera porque al final del día es ganar ganar. Yo creo que esa es una buena manera y es la mejor manera en la que te pueden recompensar ya que es lo que tu buscas en un trabajo que es crecimiento de un puesto a otro o es crecimiento de sueldo.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque no me gustaría trabajar en un lugar en el que al año o menos tiempo me vayan a despedir.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Yo creo que me es indiferente si es público o no es necesario el hacerlo público con que a mí se me haga el comentario personalmente es suficiente.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, para gimnasios, cuidado dental, anteojos, bonos de restaurante o tiendas departamentales.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Yo creo que no porque al fin y al cabo no creo que retenerlos sea una buena opción ya que puede haber gente nueva o gente con nuevas aptitudes mejores a las que tienes y puede probar con gente nueva.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Si porque eso lo probé en mi nuevo trabajo, lo que es el home office y la flexibilidad de horarios y si me di cuenta que si es muy necesario ya que puede que haya días que este enferma o que sea necesario estar en tu casa sin necesidad de tener que pedir el día o que te lo descuenten o flexibilidad de que tienes una vuelta y no tienes que esperar al fin de semana para relazarla yo creo que si es muy importante tomarlo en cuenta. Si lo veo importante pero no está dentro de mis prioridades, no influiría al momento de tomar una decisión.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si, si tú quieres si tú en tu área te estás dando cuenta que no eres tan buena yo creo que sí debería de haber la oportunidad de que no me fue bien en esta área pero me gustaría probar en otra.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si, si me motiva porque al fin y al cabo son temas que no te vas a servir no nada más en el trabajo te van a servir fuera se ahí.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si pero por ejemplo en mi trabajo hacen eso pero no mucha gente le da importancia hay una página donde publican todo lo nuevo todos los logros de todos no solo en Monterrey sino también en las oficinas foráneas y si lo puedes leer pero no toda la gente le dedica el tiempo a actualizarse con esos temas.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: A lo que se recurrió en la empresa a ver que no funcionaba fueron los correos pero después vino el problema de la saturación de correos y tampoco los leían y lo cambiaron por crear a un periódico electrónico pero es opcional el consultarlo. Creo que es el mejor ya que ahorita la tecnología es a lo que recurrimos porque si hubiera periódicos nadie los agarraría.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si para que te integres o para que exista una emoción un sentido para que te interese más el tema que no te sea indiferente creo que yo si debe de existir cierta emoción cierta motivación.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Yo creo que depende del trabajo, porque si es una firma como en este caso puede que muy fácil tengas que ir con cliente y no es muy apropiado que vayas con tu cliente en tenis o blusa de manga corta yo creo que por imagen si deben de tomar en cuenta en qué tipo de día o qué tipo de trabajo es acorde la vestimenta.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si puede existir como en el caso de la vestimenta puede que en ciertos trabajos te digan no, no puedes llevar chancas o pantalones rotos a lo mejor eso no pero a lo mejor dependiendo el día o la ocasión puede que no cumplas al 100 con eso.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Pues actualmente mi empresa si realiza actividades altruistas como en unas semanas irá a plantar árboles pero a mí me es indiferente.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, si me gustaría.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Yo creo que no es responsabilidad de la empresa.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si. Si porque sé que en mi trabajo actual existe un crecimiento dentro de un año existe la posibilidad de que a lo largo de un año subas de puesto o de nivel en mi caso entonces es lo que me gusta que pueden pasar dos años y dentro de esos dos años yo ya brinque cuatro niveles. Yo creo que hasta que acabe la carrera que son dos años, o hasta que agarre la experiencia o depende del provecho que yo le saque y del crecimiento que yo tenga.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Actualmente en esta empresa está muy actualizada y si cumple con mis expectativas. Aun no me pasa, este es mi primer trabajo fijo.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: En este caso yo si pensé a futuro, saber qué valor curricular me iba a dar la empresa en la que estoy trabajando ahorita.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Primero que nada algo muy importante es el ambiente laboral porque es el lugar donde pasas más tiempo y si no hay una buena comunicación o un buen ambiente tu no vas a estar feliz no vas a estar estable y te vas a querer ir eso si lo pongo en primer lugar, que existan buenos lazos buen ambiente, también busco crecimiento no que pase mucho tiempo y tú te quedes en el mismo lugar porque yo creo que te corta oportunidades que pudieras tener en otras empresas donde si exista un crecimiento y más que nada eso.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida, porque es lo que te va a dejar más porque a lo mejor lo viene se van a acabar y no te van a dejar mucho en cambio las experiencias de vida yo creo que son como dice de vida que se te quedan o te marcan.

Entrevista #9

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Me gustaría encontrar una buena retroalimentación en equipo que entre todos podamos decirnos cuales son los pro y los contra de lo que hacemos y que haya mucha comunicación frente a frente entre los compañeros de equipo, eso sí lo viví en mi trabajo anterior, estaba en recursos humanos y trabajábamos mucho en eso hacíamos sesiones con la gente que le respondía directo al director y sesiones fuera del área de trabajo y todo era para eso para darnos retroalimentación todos en como hacíamos las cosas, también me gustaría que buscaran en tu perfil tus habilidades y no tu experiencia dedicada a cierta área, hay empresas tan grandes como PepsiCo que hacen eso que tú puedas llegar y que en verdad analicen tus habilidades, tus competencias y que ellos te digan sabes que aunque nunca hayas estado en compras tu puedes ser una persona que se pueda relacionar bien en compras y así brindarte la oportunidad de destacar en otras áreas, hablando del ambiente laboral es lo que yo esperaría y en relación a lo económico más prestaciones arriba de la ley.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Es muy importante porque es lo mismo de la retroalimentación yo creo que si tienes un ambiente de trabajo donde todos sean profesionales no donde todos sean amigos y nos vayamos de fiesta saliendo del trabajo, creo que es importante el tener una buena comunicación todos y poderse retroalimentar y poder crecer todos como equipo para que cada quien pueda seguirse desarrollando.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si. Ahorita como mis planes son ser empleada cierto tiempo y después ser emprendedora, ahorita si busco desarrollarme en mi área profesional para que para yo también sentirme que he podido desarrollar todo lo que he estado aprendiendo que al final de cuentas fue un sueño cuando ingrese a cierta universidad y enfocarme a estudiar cierta carrera sin embargo no estoy ligada a decir sabes que cuando termine mi carrera quiero solo trabajar en la industria no si estudie estoy abierta a saber que aprendí sobre procesos, sobre finanzas, sobre personal y ahora puedo implementarlo en un negocio fuera de la caja de mi área de estudio.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si, soy una persona que se apasiona por los objetivos de la empresa en la que trabaja.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si, mas no es lo más importante. Personalmente, a una persona lo que más le importa es seguir creciendo tanto para su familia para dejar una buena herencia y no solo económica sino también de conocimientos me importaría mucho que mis hijos tuvieran la oportunidad de estudiar en cierta universidad importante entonces si estoy en una empresa grande me importaría que ellos vieran por la familia de sabes qué pues si tienes alguna complicación que si tienes hijos te puedan ayudar a seguirte desarrollando el conocimiento tanto también en mi persona, hablando de motivación personal creo que no sería tanto interno trabajo de si bravo y te pongo un letrero, sino más bien se lo que te importa que es la familia o nuestra persona entonces sabes que me voy a enfocar a que tu estés feliz cuando salgas del trabajo.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Es muy importante.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Me es indistinto, de hecho ya estuve en recursos humanos estaba en corporativo en un ambiente totalmente diferente al que vivo ahora en operación antes estaba con la mayoría mujeres ahora estoy con puros hombres, fue un reto que yo acepte sabiendo que iba a ser difícil la transición que tenía ya de costumbre de dos años de mi vida al siguiente año mínimo que iba a estar en este trabajo como practicante entonces se me hace indistinto creo que es un reto que todos vivimos diferente pero que al final te tardes una semana o te tardes un año lo vas a lograr.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Se me hace importante mas no es necesario forzarlo, por ejemplo te comento que en mi trabajo anterior lo hacíamos una vez cada tres meses había junta de todo el equipo nacional y venían todos en Monterrey pero sin embargo no era tan forzado el todos tenemos que ir a comer, unos podían ir y si otros no se sentían cómodos podían retirarse sin problema a ver sus asuntos personales ya fuera de la empresa como que no sea tan forzado tiene que ser más natural.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Es importante pero eso cada quien lo define por tu forma de ser, son tus objetivos de persona hay unos que yendo al trabajo es el suficiente cansancio mental para ellos y para otros vas después al gimnasio y hacer el súper o vas con tu mamá y entonces creo que cada quien hace el equilibrio y la carga tú la vas administrando mentalmente, la vas digiriendo cada quien.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Definitivamente. Claro, de echo es lo que más me importa siempre soy de las personas que levantan la mano para estar en proyectos creo que apporto demasiado a la empresa y me siento muy valorada cuando me solicitan ser parte del equipo.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: No. Creo que ahí es donde se marca la diferencia de decirlo y hacerlo, es sabes que si me felicitan verbalmente y me puedes echar todas las flores del mundo pero no voy a creer en ti hasta que hagas algo por mí entonces si me puedes decir que soy muy buena trabajando y que soy la mejor practicante en este caso o empleada me puedes decir lo que quieras pero yo ya viví que hasta que me cumplas si crees que tengo suficientes capacidades y hago bien las cosas y todo vas a creer en mí y vas a apostar vas a buscar una vacante vas a querer retener entonces pues me gustaría que cuando en verdad vean mucho potencial en ti que en verdad se esfuerzen para que te quedes me explico por ejemplo yo como practicante si en verdad vieron habilidades en mí que pudieras desarrollarse más que me ofrezcan algo más subir un escalón te sigue motivando te sigue poniendo más retos, animando porque aunque sea ganando lo mismo te cambian de área te ayudan a ir aprendiendo más y así mi jefe empieza a ver otras aptitudes en mí que también pueden ser bien desarrolladas en el área y él decide pelear una vacante por mí y crea una posición por mí entonces al ver eso en mi primer trabajo en verdad me confirma que si tú ves algo en alguien y de verdad prestas atención lo analizas y piensas que en verdad se puede desarrollar bien aunque sea muy verde la persona que en verdad vaya a pelear por ti no sé qué hay es que no cumples con el proceso no hay presupuesto entonces si no lo conseguiste aquí vas a conseguirlo en otro lugar y vas a pelearte ya buscar, entonces la mejor manera de reconocermelo sería que me lo digan y que hagan algo que tú sientas que en verdad sigues creciendo, no tiene que ser a fuerzas monetario sin embargo que tú sientas que sigues aprendiendo y sigues avanzando y que no te estas atascando en un solo lugar.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: No busco lo contrario porque me gusta seguir aprendiendo si llega un momento en el que me siento dos años en la misma posición todos los días hago lo mismo si tenemos un proyecto cada año en el que reducimos costos y aumentamos utilidad pero sigo haciendo lo mismo que esperan de mí que quieres de mí si de verdad me quieres a mí ya estarías tratando de moverme a algún lado me explico aunque gane lo mismo el que me empiecen a mover a otras áreas creo que es fundamental para que tu sigas absorbiendo mucho conocimiento de muchas personas y de la misma empresa para que el día de mañana la misma empresa es un negocio el día de mañana se termina el negocio o se termina para la empresa completa y tú puedas salir de ahí y se te cerró la puerta te encerraste en una caja porque solo aprendiste de una posición y al contrario aprendí de mucha gente de muchos departamentos y me seguí desarrollando el día de mañana no me voy a sentir atada a que voy a hacer, o a que mi hermana o mi mejor amigo sean los que me vayan a dar trabajo yo voy a salir fuerte y decir sabes que conozco de esto y de esto y gano lo mismo que ganaba hace dos años tal vez pero se te de todo esto y en otra empresa a lo mejor tienes más suerte de que te vaya bien económicamente y te pueda subir el sueldo más fácil creo que lo más importante de todo es conocer y seguir desarrollándote.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: No es la más efectiva pero si tienes buenos resultados.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: No, si me gustaría que existieran.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: No, tiene que ser alguien que en verdad tenga la capacidad y el conocimiento de analizar a la persona y que sea capaz de saberlo motivar a veces una empresa no todo es que el conocimiento y la publicidad y la imagen que diste, por ejemplo yo ahorita en Thomas & Betts tengo cierta imagen gracias a lo que emprendí en Mas Bodega entonces en Thomas & Betss platicas de Mas Bodega y realizas una publicidad positiva o negativa de la empresa un jefe tiene que saber eso decir oye estas personas el día de mañana pueden estar o se pueden ir pero tienen que quedarse con un buen sabor de boca de esta empresa si se pueden quedar mejor y si eres buen elemento mejor sin embargo es natural irse

de una empresa, entonces el día de mañana que una persona se vaya se sienta orgulloso de haber estado allá y todo estuvo muy padre ya hora estoy aquí y que hablen bonito de la empresa que no todo es que la persona se quede ahí al final de cuentas es una publicidad entre empresas capaz y el día se mañana se va Brenda pero fue e hizo una buena publicidad y su compañera termino viniéndose acá por ser un buen elemento pero todo por la buena publicidad de la empresa.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: La verdad si es bien importante hago mucho la comparativo en la que estaba antes a ahorita la empresa Mas Bodega es una empresa muy flexible en ese tema, los horarios de comida tú los puedes definir puede trabajar en tu casa o hace home office cuando tu quisieras donde tu quisieras sin embargo en otra compañía del grupo era a ti te contrate para que hagas home office de 4 a 6 de la tarde lunes, martes y miércoles, ya lo tenían súper fijo sin embargo Mas Bodega era muchísimo más flexible de cuando tu quisiera no era necesario avisar si había junta podía ser telefónica entonces uno como estudiante que sigue desarrollándose en otros ambientes de la vida está súper padre ese tipo de flexibilidad entonces sí creo que es muy importante de hecho ahorita acabo de rechazar un trabajo por la falta de flexibilidad de horarios.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Es lo que más me motiva porque estas en una empresa para tu crecer y hacer crecer a la empresa es una ganar ganar es un negocio tanto para ti como para la empresa al final de cuentas ya no es tanto cuantos años tengo en la empresa porque puedo tener 25 años pero se te de finanzas, se te recursos humanos, te sé de la operación y tienes que agregarle más en este mundo ya no solo es la competencia entre tú y tu compañero de universidad ya es el de otro país el de otro estado entonces tienes que tener más que los demás como puedes tener más que los demás ya una parte es la que tú tienes en tu desarrollo en el trabajo y otra es el conocimiento que tienes entonces entre más puedas aprender de otras personas tanto personal como laboral es mejor para ti aunque no quieras de todos aprendemos algo entonces al estar cambiando de área y de área vas a estar aprendiendo de personal y laboral entonces tu creces más rápido laboralmente hablando ya se conocer de otros diferentes puntos de vista de otras áreas entonces empiezas a ser más empático a tener más relaciones inconscientemente empiezas a entender más fácil el negocio como se mueven los

engrandes dentro del negocio y eso te puede ayudar a que te empiecen a ver con mucha más madurez y desarrollo laboral que otras personas que se quedan en su misma área viendo sus mismos problemas sin ponerse en tu lugar y ni tú en el suyo por eso es bien importante seguir cambiando de área y no enfocarte en una sola cosa.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si, si es muy importante.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Me tocó vivir que había una muy buena comunicación por cosas muy tradicionales como una revista interna de la empresa como también poner pizarrones y letreros comunicativos también creo que es muy importante juntas de comunicación semestrales o trimestrales para juntar a todos los departamentos y mostrar los objetivos de la empresa y como vamos puede haber unos muy tradicionales y muy económicos como revistas y pizarrones y también invertirle un poco más de tiempo y dinero como hacer una junta de todos también te puede ayudar bastante.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación definitivamente.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque cuando empiezas a motivar a cada uno cuando lo necesita es como natural entre todos empezar a hablar, es natural que al estar motivado empiezas a sentirte energizado y tienes mucha energía y alegría por el lugar en el que estas y empiezas a tratar de relacionarte más y toda la gente empieza a tener una vibra muy positiva entonces sabes que yo no vine a hacerte daño yo no estoy frustrado yo no me siento atado entonces sabes que vengo a hacer bien por ayudar en que te puedo ayudar como lo hacemos mejor más rápido entonces cuando la gente trae esa actitud bonita positiva que el jefe también te motiva bastante podemos ayudar todos a mejorar todo no ponernos el pie uno al otro para seguir adelante.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Tengo sentimientos encontrados creo que si es padre porque no siempre tenemos todo el tiempo del mundo o el dinero del mundo para estar fijándonos tanto en como vayamos vestidos sabes que repetí ropa y me la están criticando sin embargo también la gente al estar cómoda empieza a sentirse un poco más relajada en el trabajo y relajarse puede ser de dos lados, un lado puede ser muy positivo porque se te ve más concentrado si eres una persona enfocada pero si eres una persona que se desequilibra muy fácil y empieza a confundir lo que es estar hablando profesionalmente y personalmente se te puede hacer un desorden muy fácil y empiezas a sentir que es más como tu casa que el trabajo y seas centrado y profesional entonces creo que es importante dar esa flexibilidad pero sin embargo seguir marcando pautas de reglamentos y de actitudes que tienes que seguir formando y es una línea muy delgada que puedes romper muy fácil y más en gente joven entonces eso en Mas Bodega empezaron con esa iniciativa a principio corporativo no podías ir en jeans era súper prohibido y mi jefe empezó conmigo me dijo sabes que yo sé que de aquí te vas a la escuela entonces vente en jeans no pasa nada entonces empezó conmigo y hubo gente que fue al departamento a quejarse porque yo usaba jeans y los demás no terminaron agregándolo al reglamento de que todos podían llevar jeans y con ciertas reglas sin embargo yo empecé a ver cierta gente que empezó con otro tipo de actitudes como si fuera la fiesta del mundo, se iban muy arregladas como para la fiesta pero en realidad llevaban la fiesta a ahí y empezar a coquetear y a salir un poco de lo profesional entonces creo que si faltó un poco de disciplina de los jefes pero que no significa que vas andar subiendo tus pies a la silla o al escritorio ósea que sigues teniendo cierta actitud que tienes que seguir teniendo en la empresa.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No, son muy flexibles, obviamente en la computadora no puedes accezar a ciertas redes pero son muy abierto y si son conscientes de toda la tecnología que puedes usar y si la aplican

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si, gracias a los estudios que también tengo de un segundo idioma también te da las posibilidades de que te puedan considerar para seguirte desarrollando, creo que es importante decir que no para todos va a ser importante irse a otro lado unos somos más apegados a la familia que otros entonces también no es como que podamos decir a él le sirvió llevarlo al extranjero vamos a llevarlo a fuerza pues son también tiene que seguir siendo opcional.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Definitivamente es muy importante que la empresa te de esa libertad como trabajador, al final de cuentas todos tenemos trabajo todos tenemos problemas personales que nos complican sin embargo sí creo importante siempre seguir recordando las pautas y decir sabes que al mes llegaste tarde tres días qué onda que paso, cuéntame, a te paso esto, no sabíamos y así ver que está pasando y no llegar de la nada al castigo sino ver escuchar comprender ayudar cuando no sea un abuso porque ahí ya es necesaria una sanción.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Es muy importante hace más humanas a las personas. Si solo es esa la diferencia, si, sin embargo no es la prioridad número 1 pero si es la única diferencia en cuestión de empresa, dinero, jefes, actividades, si ya que soy una persona a la que le interesan mucho ese tipo de actividades ya que en la prepa desarrolle ese tipo de actividades y tengo cierto interés personal en eso sin embargo no es la prioridad número uno al momento de buscar un trabajo.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Creo que es en lo que mejor invierte la empresa en desarrollar tu personal interno y que se sigan sintiendo que están aprendiendo y que pueden seguir apelando su conocimiento.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Creo que no es la empresa quien debería de hacerlo, creo que ahí viene parte de la formación académica o personal tanto como la familia o el gobierno que debería hacer creo que cuando lo hacen las empresas no va a ser totalmente cierto y solo va a causar más fricción y miedos entre lo que puede haber entre el beneficio de la empresa y el del trabajador, entonces no estoy de acuerdo.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si. Ahorita de echo ya estoy en búsqueda de, ósea al vivir ya como empresaria y pasar de practicante fue como una decisión que tome por conocimiento precisamente porque la empresa anterior no me dieron la oportunidad de crecer, lo

solicite varias veces y mi jefe no quería que me fuera a otra área entonces me voy de estar como empleada a temprana edad en mi carrera me voy de practicante por conocer sin embargo no todo es quedarme como practicante estoy a dos meses de terminar mi carrera estoy ansiosa por volver a tener un poco más de responsabilidades y crecimiento, entonces literalmente me veo ahí dos meses más máximo.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Son modernas y no son realmente lo que busco pero tengo muchas posibilidades, lo bueno de haber aprendido de distintas áreas y de tener mucho contacto y comunicación de diferentes fuentes como son Facebook, LinkedIn, bolsas de trabajo, boca y boca me da la oportunidad de no conformarme con algo que no cumpla mis objetivos personales y seguir buscando en otras áreas.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: A futuro, es lo más importante.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Espero tener un jefe que sea mejor que yo, que me ponga la vara alta que sea una persona que sabe de lo que le digas que no importa que sea más grande que yo puede ser hasta menor de edad que yo pero sabes más y ahí ya te mereces todo el respeto del mundo y que padre estar con alguien que te va hacer mejor entonces eso es lo principal, tener un buen jefe, después de ahí que el ambiente de trabajo realmente se sienta cómodo en el que sabes que no va haber toxicidades de que sabes que esa persona esta frustrada porque no le diste el puesto y quiere hacerte mal a ti y tu ni lo conoces eso hablando de lo emocional y hablando un poco más económicamente, espero que me ofrezcan un buen sueldo en base a lo que voy a hacer que haya una congruencia entre lo que voy a hacer y lo que me vas a pagar no tanto de horarios y turnos sino en base a la cantidad de trabajo y las prestaciones creo que es muy importante eso es como que más de la empresa, el crecimiento que te puedan contar de que sabes que esta persona entro en tal puesto y creció a tal área o se fue a tal empresa y entro en este puesto como que también que veas que habrá crecimiento como lateral y vertical que te puedan seguir retroalimentando y que puedas aprender del que está arriba o alado de ti.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Es más la experiencia que tu tengas y las personas a las que conoces.

Grupo B

Entrevista #10

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Yo creo que lo principal es que ver la manera de como tener una comunicación interna buena y sobre todo ver la manera de que conozcan cuales son las necesidades de sus empleados y que los empleados vean hacia donde se dirige la empresa cual es la finalidad objetiva.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, yo creo que es lo más importante porque si no hay un buen ambiente de trabajo pues los empleados no trabajan en equipo y no cumplen con el objetivo que es lo más importante.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si pero no el principal, creo que hay otros sueños para desarrollarte profesionalmente que desarrollar tu carrera.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si, porque a si sentirás que tu trabajo vale.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si porque no todos ponen el mismo empeño al momento de hacer sus actividades. Con el dinero óseo por ejemplo donde yo estoy se hacen unos objetivos al inicio de año y luego se hace una revisión semestral y luego a fin de año y en base a esos objetivos es tu aumento del siguiente año, creo que es el mejor motivo.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Súper importante porque en mi caso trabajamos en un equipo y no sabemos hacia dónde vamos no va a servir el trabajo que hagamos.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Ay no nunca, claro es lo primero que pienso yo creo en nuevo trabajo y yo creo que todo el mundo sea rápido ese proceso.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Yo creo que sí, porque te da la oportunidad de conocer un poquito más a las personas con la que trabajas entonces te ayuda saber más de la otra persona.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si porque no estás bien personalmente no puedes desarrollarte laboralmente bien y al revés.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: No todos, pero si eso implica que te asignen más actividades y eso es más trabajo sí. Si es una motivación, porque habla de que te están considerando y están viendo tu trabajo.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si, pues principalmente es la de la evaluación de los objetivos porque siempre te ponen objetivos que se dan como retos para el siguiente año y siempre cuando al finalizar el año y cumples con los objetivos pues te dan una cartita y te dan retroalimentación personalmente y te dan un incremento de salario. Yo creo que el mejor logro es incluyéndote en otros proyectos sobre todo si llega a ver una manera de que puedas crecer en la empresa que te consideren dentro del proyecto o la actividad a realizar.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque no estas con la incertidumbre de que es lo que va a pasar en el futuro como que ya tengo un poquito más de seguridad para hacer planes personales.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si porque eso te hace notar frente a los de más entonces eso como que motiva a la gente para hacerlos notar.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si tenemos convenios con todo, ósea desde parques, museos, tiendas departamentales hasta ahorita también están sacando con agencias de autos, hasta con agencias de viaje, hasta con hoteles de que nada más presentando tu gafete te pueden dar descuentos.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Yo creo que no es solamente es trabajo de Recursos Humanos sino que es trabajo de toda la organización porque pues realmente en el caso que yo estoy Recursos Humanos nada más se encarga de contratar o de tener o despedir gente pero realmente el retener el talento ya es de cada departamento internamente.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: No creo que ahorita todos estamos buscando horario flexibles y que te den la oportunidad que algún día puedas trabajar desde casa.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si de hecho hay la posibilidad donde yo estoy pero no es tanto depende mucho del perfil de cada persona.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Claro que me motiva porque yo soy de las personas que aburro entonces por ejemplo cada cierto tiempo como que te cambian de categoría en la cual negocias entonces eso te ayuda aprender de otras cuestiones dentro de la empresa.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si de echo tenemos un portal interno y ahí viene como la sección de noticias, eventos y ahí viene que paso y lo que está próximo a pasar.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: En el portal viene desde tu computadora, tú tienes tu usuario y contraseña donde puedes ver tus cosas personales desde recibos de nómina, tus días de vacaciones, tus objetivos y aparte hay una general donde ves eventos y del comedor que es lo que van a servir por semana y aparte por correo cuando hay algo súper importante que quieren que todo el mundo se entere es más fácil por correo y los mandan a todos.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Yo considero que es más una motivación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque es una manera en la cual la gente se sienta comprometida a poder dar más.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Que si pero que depende, nosotros lo hacemos de lunes a jueves por ejemplo los viernes hay gente que se lo toma de más y van casi creo en chancas entonces creo que ahí pierde la formalidad y el trabajo me ha tocado más a nosotros que a veces tenemos que recibir externos, proveedores o así que van de que acá con el saco y con corbata y te ven a ti con tenis y eso para cierta gente ya le pierdes cierta importancia a la cita o a la reunión.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No, ninguna. Si de hecho a mí me ha tocado contactar a proveedores por Facebook de que típico antes de hablar te mandan un WhatsApp soy fulanito de tal empresa me puedes contestar una llamada y sí.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si, es que bueno de hecho es un tema a veces cuando la gente no esta tan de acuerdo, siento que cuando tiene más libertad es más productiva a cuando tienes un jefe de tras que te esté pidiendo o viendo que es.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Yo creo que está bien porque es como que generas esa conciencia a tus empleados de que no solamente cumples con un cierto horario de trabajo sino que también puedes desarrollarte en actividades que puedan ayudar a otras personas o a la sociedad.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, porque te ayuda a desarrollarte profesionalmente y en es algo que a la larga es un beneficio para la empresa claro pues tiene más preparada a su persona.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si de hecho ahí también dan, no tan seguido, pero si una vez por semestre te dan cursos.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si, yo creo que máximo dos años o tres.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Yo creo que son muy pocas las cuales encuentro atractivas, casi siempre es lo mismo y que actualmente como que cada vez son más pues a lo mejor y el campo son como cada más requisitosas y te dan menos libertad.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: No, yo las pienso en un futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Primeramente yo creo que el ambiente de trabajo, que tipo de empresa estas trabajando y tercero pues que beneficios te ofrece más a los que ya tienes. Yo creo que buscas en internet primeramente que vacantes hay que cumplan con el perfil, siempre es como poniendo un filtro de un rango de salario y luego ya si cumple con el salario es como que tu investigas que empresa es y qué beneficios adicionales te está ofreciendo.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida, porque yo siempre he dicho que cuando te mueres no te llevas absolutamente nada entonces yo creo que mil veces es mejor acumular esas experiencias de vida que yo creo es lo único que te vas a llevar.

Entrevista #11

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Primero en la parte de Recursos Humanos ver más en la actitud que en la aptitud en los casos que me toca trabajar así los que han tenido mejor actitud son los que académicamente son más altos tal vez el método para hacer la remuneración ósea no establecer un sueldo en base a lo que haces sino como lo haces ósea no poner tu puesto es de diez mil pesos ósea tal vez tu puesto cuesta como diez mil pesos pero al ver como lo haces te aumenta en un tiempo determinado, básicamente las prestaciones yo creo que se tienen que ganar, en su puesto las prestaciones se tienen que ganar hay gente que con el tiempo va demostrando mucho más que otros creo que eso no es igual para todos ósea alguien que se parte la cabeza todo el día recibe las mismas prestaciones que alguien que está sin hacer nada, que no está bien bueno eso es lo que creo, la parte del líder o jefe en este caso es muy importante para mí como administrador del colegio es muy importante para mí en mi caso porque yo trabajo con muchas mujeres somos 34 mujeres y 4 hombres y entiendo lo complicado que puede hacer estas nuevas generaciones ahora imagínate entre hombres y mujeres en este caso yo soy la única autoridad de ahí en fuera es el dueño, el de sistemas, el guardia está muy desigual, creo que para mí es una de las partes más importantes a medida.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, definitivamente si no te sientes cómodo por más que quieras estar en un lugar y el ambiente no es el ideal no lo vas hacer.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Yo te puedo dar el caso que desarrolle la carrera profesional no es el ideal, pero desarrollarte profesionalmente es lo ideal ósea yo estudie arquitecto y siempre quiero ser arquitecto o hay gente que vive arquitecto y mentalmente siempre quiso ser dibujante entonces creo que desarrollarte en lo personal va más allá que desarrollarte en tu carrera. De hecho yo tengo la suerte de que en mis trabajos hago lo que me gusta ósea desgraciadamente no todas las personas trabajan en lo que les gusta hay gente que trabaja en lo que puede entonces yo he tenido mucha suerte en trabajar en lo que me gusta porque en realidad no todos tenemos esa suerte.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si definitivamente porque en muchas ocasiones a ti o a la persona que sea le toque por decir un porcentaje más alto en un logro y el hecho de que te hagan parte de lo personal más allá de lo grupal porque es a nombre de la empresa nunca dicen no si José Luis lo hizo, Cervecería lo hizo sabes o el instituto lo hizo, pero hablando de que se te valoren si hubo 5, 6 personas las que fueron que aportaron para que se llegara al logro que es importante darles el crédito a esas 6,8,10 personas que lo hicieron.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si claro, pues siempre dicen que es en lo económico pero eso es siempre eso es un fin porque es una necesidad personal pero creo yo que el darles mayores responsabilidad darles la confianza para que tomen mayores responsabilidades creo yo que está bien porque a fin de cuentas son las personas que van a mover todo el proyecto son a fin de cuentas la persona que está destacando de todo ese círculo de una empresa chica, mediana o grande.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Creo que es muy importante pero a la vez es también es importante la forma en la que nos comunicamos es bueno siempre tener esa comunicación con su empleado, con tu compañero de trabajo pero hay cosas que nos toca a veces no desde un principio por cuidar cuestiones en mi caso me toca, en ocasiones guardar secretos algunos días únicos creo que si es absolutamente importante pero también es responsabilidad de los directivos saber cómo y cuándo comunicar las cosas.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: No, se me hace que fácil, no yo creo que por añadidura ósea teóricamente un proceso de añadidura o sea tu eres el nuevo en el papel así que los que ya están ahí deberían hacértelo más fácil porque no esperes llegar que todo sea muy sencillo y que lo tengas de otra manera no habría un proceso de aprendizaje o sea siempre llegas y puede ser un 50 y 50 un 50 en el cual te faciliten las cosas y otro 50 en el cual te dejen de hacer, de que te dejen equivocar en la medida que no perjudiques algún proyecto.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si, pero no es una obligación ósea el hecho que seamos compañeros de trabajo, es lo mismo hablo por mi puesto, el hecho que seamos compañeros de trabajo no me obliga a ser tu amigo ósea suena algo fuerte pero así es ósea claro yo estoy encantado de tener uniones en el trabajo que las tenemos cada dos meses cada tres meses por sin razones sabes que el viernes vamos a traer esto ósea para todos dar el día sí pero sabes ósea o llegamos a una meta o terminamos diciembre o lo que sea pero también hay que ser conscientes el hecho de mantener un área laboral no nos convierta o no nos obliga tener una relación más allá si se da eso está perfecto pero también saber mediar entre la parte laboral y objetiva.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, pero es súper complicado sobre todo cuando tienes actividades de mucho peso o tus responsabilidades son de mucho peso y este yo en lo personal he tenido que trabajar mucho en eso porque es complicado cuando son trabajos, sobre todo cuando te tocan trabajos 24/7 es decir todos los días trabajo pero te vas a las 5 de la tarde y no tienes nada más que regresar y hay otros trabajos que te tocan en sábado a las 8 de la noche y los domingos a las 6 de la tarde es muy complicado pero si sería lo ideal.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: En todos creo que sería muy tonto decir que en todos porque no en todos los proyectos de tu empresa podrías estar relacionado tú, la respuesta sería me gustaría estar en todos los que funcionen en mi área si pero a lo mejor en todos no como ya lo dijeron implica más responsabilidades es sencillo estar en ese proyecto y no tener una idea de lo que se va hacer puede perjudicar más a la gente pero puede si me tocan a mi o los que puedan estar dentro de mi área me encantaría. Si porque genera ideas de identidad yo lo he aprendido a la buena en una empresa y a la mala en otro porque bueno elabore antes en una empresa en la que yo estaba que no tiene nada ver con la empresa que yo estaba yo siempre administre y administraba otro tipo de cosas como era una empresa muy grande se perdía un poquito la parte de entidad no porque así lo quisieran los dueños sino porque eran muchos departamentos y cada quien ayudaba y la identidad este el concepto de identidad en el colegio es algo que tenemos muy, muy en claro y sobre todo eso la parte de la identidad debe de ser muy importante.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si pero no se hace cada vez en una meta por el tipo de trabajo que se realiza ósea en el trabajo del colegio en este caso son las maestras vamos a decirlo por operación yo no puedo andar pues felicitando a cada maestra o lo que sea pero al final de cada semestre o al final de cada ciclo escolar esa maestra se lleva esa motivación porque aquí el equipo administrativo es muy pequeño y cada uno de los administrativos tiene una función ultramente específico y si no cumple esa función hay un desequilibrio total pero las maestras siendo un número más grande al final llevan un premio por áreas sea primaria, o sea preescolar. Se hace un anuncio público se hace con todo el personal no se hace en individual se hace a nivel grupal para que los maestros sepan y se le hace saber en este caso por el tipo de trabajo que se lleva el padre de familia el hecho de saber que la maestra con la que va su hijo resulto premiada como la maestra del año pues imagínate si son 12, 20 maestras aquí resulta que la única que tiene el premio a la maestra del año le toca a tu hijo es un súper logro. Yo creo que mucho, bueno yo siempre he creído mucho en los símbolos porque siempre he creído una cosa es que yo te diga felicidades por lograr esto pero otra cosa es que yo te diga entregarte algo y con esto no necesitar hacer algo grande o muy importante, yo te digo sabes que esta taza representa tu logro como maestra, si me explico porque también la remuneración económica eso es por de faul mucho de reconocimiento físico, un premio especial en nuestro caso por ejemplo el colegio mando hacer peluches de la mascota y solamente hablo de los niños o sea solo hay 12 niños que tiene peluche siendo que hay 264 niños, creemos mucho en los símbolos de que yo te premio y mi manera de premiarte es con un símbolo que solamente es único para ti y se mandó hacer único para ti.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, pero creo que la estabilidad y la permanencia la generas tú, porque ósea que la empresa te diga firmas un contrato por tres años es una cosa que ya pienses que vas a lograr por durante tres años pero el hecho de que hagas tus cosas te la vas ganando tú en tu trabajo diario y si la empresa no sabe que tu solamente vas por dos sabes que esta persona la queremos toda la vida, si es bueno estar en una empresa estable claramente porque no vas a llegar a una empresa en la que no sabes ni quien es el dueño y te pagan el día 15 te pagan el día 20 ósea eso si son cosas que buscas en una empresa, una cosa es buscar la estabilidad y trabajar en una empresa estable, si trabajas en una empresa estable tu estabilidad como trabajador te la vas ganando tu como vas trabajando.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si porque hace una diferencia en base a los demás yo te puedo hablar en el colegio trabajamos mediante el método que utilizamos donde todos los alumnos

hacen todo por igual yo no puedo dar un primer lugar o un segundo lugar o sea tengo que apegarme al hecho de que con las personas que se labora es que ustedes hicieron un cambio real porque aquí tenemos una empresa en la que tomamos mucho en cuenta lo que opinan las personas y hay proyectos en los que al final entendamos esa organización decimos sabes que este evento la organización al cien por ciento va a estar a cargo de que maestras y a fin de cuentas saber que va pasar.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: No, pero la razón es porque es una institución nueva de otra forma que yo no puedo vender o sea aún estoy en la etapa o en la posibilidad de vender mi producto, la impresión es que si haya porque este es lo mismo son maestras y ellas este trabajan los viernes al año y los viernes son de locura así que mejor que no darle las mayores prestaciones posibles.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Si porque vuelvo a lo mismo que te decía hay gente que muchas veces no en todas pero en varias ocasiones ocupas gente con actitud que con aptitud ahí ya no jefes son los líderes los que tratan de sacar lo mejor de cada uno de las personas hay personas que llegaron muchos dieces y títulos académicos y llegaron al colegio y resultaron ser un desastre y hay gente con promedios mínimos logrando estudiar 6, 7, 8 años y que terminaron rompiéndola así que creo que si es obligación de tener esos jefes pero buscar a esas personas que tengan esos jefes o líderes que puedan exponenciar las habilidades y capacidades de cada uno de los trabajadores.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Mi respuesta no tiene que ver con mi trabajo, yo estuve en las dos partes en mi trabajo actual yo no puedo trabajar de casa si tengo muchos días feriados y muchas vacaciones por el tipo de trabajo que tengo pero en el trabajo anterior éramos era toda una experiencia poder trabajar desde casa no trabajar un día y de repente trabajar 100 días si lo creo necesario actualmente ya la percepción de la gente ha cambiado si esta pregunta me la hubieras hecho hace 5 o 10 años te hubiera dicho un rotundo no, pero creo que le da también a esa gente la oportunidad de trabajar desde casa yo siempre he creído que mejora la productividad de la gente al poder decir sabes que ellos están confiando en mi yo

puedo estar trabajando desde mi cama pues la tengo que romper, tengo que trabajar 10 horas desde mi cama lo voy hacer sabes que tienes un horario tienes que estar aquí desde las 8 de la mañana hasta las 10 de la noche y ya como que la percepción está ocupada.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Pues en mi trabajo no hay muchas opciones pero si de hecho el próximo ciclo escolar yo como administrador dar una clase a uno de los chicos es como una especie de optativa también platicas pero creo que si es importante porque te saca de la rutina, responsabilidad tal vez no lo sabe pero te platico de una experiencia que me paso hace unos años cuando trabajaba en la otra empresa en cervecería tienen un lugar que es un bar que se llama La Chamba, es un bar abierto les dan unos vales para que vallan a echarse una cerveza un viernes he invitan a miserear y a servir cerveza como en tu casa a lo VIP o como puede estar el CEO como puede estar el conserje, como puede estar un asistente, un becario, etc. y esa oportunidad es única si me explico son pocas las empresas que saben exponenciar o que saben cuidar y otra es que las empresas no sepan aprovechar son pocas las empresas que lo logran y que crean esa integración.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: A claro, porque la vida sería muy monótona si no tuviéramos cosas nuevas, ósea siempre es bueno conocer y hacer porque una cosa es sabes yo conozco acerca de este tema pero tal vez lo que tú piensas no es lo correcta, pero claro aprender cosas nuevas de lo que sea estar completamente decidido.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si, eso se necesita porque es algo o fácilmente lo convierte en una publicidad de boca en boca dicen que cuando una mala noticia es una recomendación exponencial ósea que 2 y 2 son cuatro y 4 y 4 son 8 y una recomendación aritmética que es buena que va de boca en boca a veces lo bueno es mucho más complicado creo que debería de ser súper importante que todo se diera en el menor tiempo posible para que se dé súper rápido.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Creo que una revista interna, la red de sociales también es una excelente opción porque los logros que tú haces como empresa internamente a fin de

cuentas son cosas que van a beneficiar a los clientes o a los futuros clientes en un futuro entonces yo creo que sería bueno la red de sociales y un método interno cualquiera que sea yo creo que sería correcto pero esas buenas noticias aparte de las internas llevarlas afuera para que tú también las conozcas.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: No, no están obligados porque digo la empresa no está obligada a hacerlo pero tu estas ahí por tu trabajo, tu no estas hay por cumplir un bono puede ser un beneficio una motivación claro pero no es una obligación por parte de los empresarios.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si, es importante la motivación dentro del equipo de trabajo pero también es importante el corregir ósea no es nada más sentarse, se dice se corrige en privado y se felicita por sus motivos felicitar creo que también es aparte de la motivación es saber corregir para motivar.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Yo estuve en dos áreas, yo en lo personal soy partidario que no necesitas traer un saco, una corbata para hacer bien en las cosas no es necesario hay cosas que no podemos evitar hay áreas o estereotipos que no podemos evitar si tu trabajo se gira entorno a la formalidad por más que tú quieras ir en chanclas, tenis no puedes tienes que estar consiente que si tu quisiste buscar tal trabajo, tal o cual carrera, o tal cual forma de vida estar consiente que debes de tener una imagen para aceptar la propuesta.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: Si, pero por el tipo de trabajo no por el uso de la red de sociales a lo que voy estas trabajando con niños la red de sociales te está absorbiendo mucho tiempo pero hay muchos trabajos en el otro trabajo que yo tenía todo absolutamente todo te diría que el noventa por ciento del trabajo lo maneja por la red de sociales y el otro diez por ciento por el teléfono creo que tiene que ver el tipo de trabajo en el que te desenvuelves.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si, pero sin dejar de lado la capacidad de búsqueda del ser humano, hablo de experiencia por el tipo de trabajo que tengo por los niños hay funciones por las cuales nosotros los millenials los últimos o como lo quieras llamar nosotros naturalmente y ahorita actualmente hay mucha gente que necesita de algo para poder lograr hacerlo ósea no puedes salir de su mente en automático, es que ocupo esto para poder llegar a esto creo que por ahí hay un problemita por el uso de las tecnologías y el uso de las capacidades propias del ser humano para hacer algunas cosas.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si porque todos mis jefes que he tenido han creído en los horarios no creen en decirte que entres a las 8 y te vayas a las 5 creen en que les digas de 9 a 4 hice todo lo que necesitábamos hacer creo que él, bueno no creo mucho en los horarios creo mucho en lo que hagas en tu forma laboral.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Yo creo que debe de ser uno de los pilares de la formación de un equipo de trabajo porque muchas veces mucha gente comete el error de hablar de empleados o de subordinados porque al final de cuentas yo como director sería un empleado más si me explico entonces el hecho de concientizar a la gente ya sea entre maestras o entre niños en el colegio lo hacemos de las dos maneras es absolutamente importante porque integra, porque genera el trabajo en equipo, porque genera empatía, la responsabilidad social creo que debería de ser una parte muy importante semestralmente, trimestralmente, anualmente y de cajón, creo que deben de ser de las actividades de cajón dentro del ciclo escolar.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si mientras se programen porque si todo lo das parejo nada te sirve claro que estoy completamente de acuerdo mientras esa persona te de las herramientas para pensar que es la persona indicada para tomar la decisión a fin de cuentas es una inversión no te garantiza porque a la vuelta de un año esta persona capacitada se puede ir de institución pero también puede ser una herramienta de compromiso del empleado de decir oye sabes que están invirtiendo en mi lo menos que puedo hacer es aportar a la sociedad.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si, porque hay muchos trabajadores que mal gastan su dinero digo no es responsabilidad de nosotros ellos que cuiden su dinero pero al final del ciclo se pasan por el camino de la amargura y termina convirtiéndose en su problema o en tu problema porque se te acercan contigo para una facilidad económica o algo así.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si y es complicado porque en lo personal no soy una persona que me enamoro de mi trabajo, o sea yo cumplo mi función si en proceso este me enamoro perfecto, gracias a Dios he tenido la oportunidad pero en la mayoría de mis trabajos que te pones la camiseta al cien por ciento porque a fin de cuentas ponerte la camiseta es tuvo que pasar algo para que tu tuvieras que ponerte la camiseta. Si me veo trabajando de lo mismo pero no haciendo lo mismo porque mi puesto tuve la oportunidad de llegar al puesto más alto pero no es lo mismo porque si yo repito las cosas año tras año haciendo lo mismo en este caso la empresa o el colegio se va a estancar. Pues yo te podría decir que toda la vida pero vuelvo a lo mismo mientras mi trabajo me exija hacer cosas diferentes cada año si en mi trabajo yo ya hice todo ya sería momento de cambiar.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Siempre he buscado estar ahí, me ha costado bueno o realmente este trabajo yo no lo decidí pero fue tan grande le proyecto y el concepto de nuevo trabajo que decidí dejar un trabajo de 5 años del cual estaba completamente enamorado o sea creo que si es importante estar enamorado de lo que haces para poder hacerlo bien que bueno a lo mejor yo batallo un poquito para hacer tareas y ponerme la camiseta pero si se tiene que hacer así.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: En un aparte de mi vida pensando en el presente y la otra parte de mi vida pensando en mi futuro. En el futuro, porque obviamente hay muchas, cuando se te presentan ciertas oportunidades y modo de vida o forma de vida o situación personal es muy diferente digo cuando se te presenta un proyecto en el cual puedes viajar por todo el mundo cuando sabes que no tienes responsabilidades en casa, no tienes una familia que mantener etc. y luego cuando por asares del destino se te presenta una oportunidad de trabajo en la que tienes estabilidad y puedes estar viajando por el mundo mientras tienes prestaciones pero ya al pasar de los años tu percepción cambia.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Que lo que valla hacer me guste sea lo que sea me guste que lo que me toque hacer me guste, creo que con que sea bueno al momento de hacerlo eso que lo que valla hacer me guste, que allá que me dejen ser por que los trabajos en estos días y que sea un trabajo en que yo sepa que puedo trascender a futuro. En mi caso yo he salido a buscarlas en mi caso bueno eso es lo que creo yo ósea el hecho de buscarlas en internet es lo que encuentras si me explico a lo mejor hay mil cosas que hay ósea yo en el trabajo anterior por un año estuve buscando estar ahí y después de un año me llamaron estuve ahí, es mi trabajo actual y se me atravesó en el camino trabaje a la par de mi trabajo anterior y se me atravesó en trabajos anteriores pero estoy joven y se me apareció en el camino y es salir a buscar esa oportunidad es de salirte no solo de buscar si no es lo que quieras.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Creo que puede ser la mitad porque experiencias de vida yo he tenido la oportunidad de tener muchas, pero hay veces que hay experiencias de vida para lograrlas si me dijeras 70 por ciento de experiencias de vida y 30 por ciento de recurso para poder lograrlas.

Entrevista #12

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Creo que algo que solicitaría o que comunicaría es que siempre se trabaje por talla, un ambiente laboral amigable y de respeto ya que estuve en algunas empresas en las cuales eso aun que se supone que tenía que existir no lo había mucha vaya había muchos problemas por eso que los departamentos no se comunicaban que los compañeros no se comunicaban no tenían buena relación y todos esperaban que uno le metiera el pie al otro etc., y es muy importante el trabajo en equipo si no pues las cosas no funcionan eso sería uno y otro la flexibilidad de horarios o de tiempos este las empresas tiene que entender que trabajan con personas y que estas en algún momento se llegan a saturar que necesitan tiempos.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si definitivamente y validado con lo que comente en la pregunta anterior.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si y precisamente por eso es que me acabo de especializar en mi maestría y acabo de finalizar ahora en mayo y sigo buscando crecer y desarrollándome en mi ámbito y sigo buscando talleres diplomados y clases de idiomas.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si porque es que reconozcan mi trabajo, mi tiempo y compromiso con la empresa.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si, también porque todos estamos por rendimiento y efectivamente hay personas que se desempeñan más que otros. Pudiera ser con días libres o con algún bono, vaya la confianza con la empresa que llegue a requerir algo que me pueda sentir apoyada por parte de esta, creo que básicamente sería dependiendo de los alcances de la empresa creo que serían los tiempos.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Es esencial para que el proyecto en los resultados sean óptimos.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Yo espero que sea fácil porque quiero pesar que la empresa tiene una buena cultura de trabajo y eso puede facilitar el que me acople o me sienta cómoda en un lugar.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si porque eso hace que se fortalezca el entre los equipos entre las compañeras y eso hace también que vaya el trabajo y todo sea más llevadero.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si porque en la vida personal puede haber problemas y puede haber satisfacciones que pueden complementar a las del trabajo y viceversa y los tiempos de vida personal son muy importantes para poder obtener ese equilibrio.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: No necesariamente a mí me interesaría con sentirme parte de la empresa pero en si no es necesario si no estoy involucrada en alguno proyecto no es como, no tienen muchas repercusiones en mí, lo que me interesa es sentirme parte de la empresa. Si lo consideraría una motivación porque eso me daría entender a mí que la empresa que me estoy desarrollando bien y que estoy haciendo las cosas y mis actividades bien.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Considero que si tiene algo de eso mi empresa. Actualmente los jefes directos de las áreas según el personal he visto que los motiva dándoles un día extra o no se comentándoles que tienen una retribución por parte de la empresa por tiempos. Definitivamente si sería a través de un incentivo económico y o de jerarquía.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque retribuye en mi personal que me sienta más segura en mis actividades y en crecimiento personal.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Considero que si pero de una forma definitivamente más efectiva es a través de incentivos económicos un premio es bonito y alegre al ego pero con el tiempo la gente ya no se acuerda y un incentivo económico no se a adquirir o solucionar un detalle que pueda tener en ese momento.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si en teoría si con cines y por medio de un cliente un gimnasio.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: No del todo cien por ciento dependiendo de la situación a un jefe que me entrene, que me motive con el que me sienta tranquila, cómoda, etc. pero por eso no es necesario que lo retenga si eso implica que están frenando su vida personal o algo este puesto no sería nada justo a menos que les ofrecieran igualar una oferta mejor que puedan tener pero creo que una empresa no te debe de retener te debe dejar ser si la persona en algún momento llega a tomar la decisión de cambiar pues apoyarlo y dejar a las puertas abiertas si fue un buen elemento.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Si definitivamente, los horarios y los tiempos son muy importantes por lo que volvemos a comentar de la calidad de vida de cada personal.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si definitivamente también es importante porque estando ahí en otra vemos que tenemos perfiles y oportunidades en otra área y es bueno experimentar y ver si tenemos la capacidad.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si definitivamente todos los días se aprende algo y todo el tiempo tiene que estar actualizando debido a la demanda y la competencia son cada vez más difíciles.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si porque a veces los empleados esa falta de comunicación hace que los empleados no sepan el rumbo de la empresa o que logros ha tenido y eso crea el saber que mi empresa está en un lugar o que va hacia un rumbo crea un orgullo en el empleado y también fortalece para trabajar con cualquier empresa.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Pues creo que lo más efectivo puede ser dependiendo del tamaño de la empresa, el correo si es un medio y en una empresa muy grande a veces no se tiene la manera de reunir a todos pero si hay manera también los cursos motivacionales por parte de nuestros líderes también son importantes para tener cierta estabilidad en los departamentos y en los equipos.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Debería ser obligación por que por ley se supone que todos los años se debe de aumentar un porcentaje al empleado.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si para seguir trabajando en el ambiente laboral óptimo para los proyectos.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: No es válido si no importa lo que la persona que traiga puesto sino que puede rendir frutos en lo que haga.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: Creo que no actualmente en mi trabajo existen las herramientas necesarias para llevar a cabo ese punto.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si, si eso va ayudar obviamente va ayudar a mi currículum y mi desempeño personal.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si, porque volvemos a los mismo soy una persona y no soy un esclavo de la empresa y mi tiempo y actividades personales son sumamente importantes.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: A nivel laboral creo que están empezando a fomentar un poco esto han empezado a una persona no sé si escuche un médico entonces quiero pensar que si se preocupan por sus empleados pero aún les falta camino por recorrer porque aún les faltan cosas e implementar y actualmente no lo hacen.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si definitivamente porque el empleado que se sienta topado o ciclado es lo que hace que empiece a bajar su desarrollo que busque oportunidades por otros lados.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si también porque es un tema del cual no se deja de aprender y las monedas el tipo de cambio etc. las finanzas los tienes diariamente, ósea nos afectan diariamente entonces si es importante estar informados y saber nuestras finanzas personales y también la opción que podemos invertir o algo saber cómo hacerlo.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Actualmente sí. Yo creo que un año o un año y medio más.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Creo que si hay muchas vacantes oportunidades que son muy atractivas y que están muy actualizadas a las actividades y situación que se están viviendo día a día.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: A futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Aprender del área y que me deje aprendizaje que después pueda aplicar en mi siguiente área o en puesto de trabajo, etc. que me deje un aprendizaje. Por medio de internet por LinkedIn o con conocidos que tengan en área de recursos humanos en una empresa si saben de alguna vacante o de algún perfil que pueda cumplir.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Esta algo difícil porque van de la mano ambas actualmente mi prioridad si es el tema económico porque siento que ese tema me va a dar las experiencias de vida.

Entrevista #13

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Pues un sueldo, prestaciones, no de una súper empresa vaya simplemente los que es creo de una manera justa tanto para mí como para la empresa, herramientas de trabajo las adecuadas y las propias creo que eso sería en lo que yo hago.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, es importante porque de cierta manera si tienes primero que confiar en la empresa en la que estas y luego viceversa la empresa tiene que confiar en ti para así generar una mejor relación lógicamente si hay una relación de confianza en ambos el resultado es mejor o se logra el éxito.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Carrera profesional como tal no creo porque a final de cuentas estamos en un medio que te va encaminando a ciertas cosas no específicamente lo que estudiaste pero si sería como un desarrollo lógicamente no estar en el mismo puesto en mi caso por ejemplo a lo mejor llegar a una dirección de fotografía dirección de talento cosas de esas. Si tienen que cumplir eso te lo digo ahorita a lo mejor en un futuro ya no va ser como mi sueño profesional sino que me dé como una estabilidad.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Creo que es importante y si lo buscaría pero no me enfoco en eso siempre en un trabajo.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si esto de incentivar me refiero a por ejemplo como los bonos o vales casi siempre algo económico ya cada quien lo maneja como quiere pero si es algo que pues deben de incentivar a los empleados creo que la única que pueden incentivar lamentablemente o como lo veamos fríamente son las cuestiones económicas en el sentido que te puede dar más compromiso o en el sentido más como haciendo cosas.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Un cien por ciento tiene que ser así si la comunicación no funciona o está mal en esa ramita o en esa línea un canal o algo no logras el objetivo vaya debe de ser el cien por ciento y efectiva.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: La verdad ya este tiempo que llevo trabajando ya profesionalmente no lo he visto así como de que simplemente hago mi trabajo y mi mismo trabajo la misma relación te va dando esa adaptación.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Para mi siento que es algo que me da igual si esta y si me incluye en cosas fuera de mi trabajo está bien siempre y cuando sea dentro de un horario laboral y dentro de los días lógicamente, pero es algo que meda igual.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si mucho depende de tu vida personal para como reaccionas o como actúas en tu vida laboral en la personal si estás bien si tienes esta onda de tranquilidad estas en familia por decir que eso es como al base de todo se va a ver reflejado en ti como persona y esto lleva en el trabajo y si cumples con las metas y objetivos.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Todos siempre y cuando me incluyan y tengan que ver conmigo tampoco me gusta estar ahí si no me compete pero si es de mi área claro que sí. Puede ser te digo pero yo lo veo más como una responsabilidad si es algo de lo que va dentro de lo que yo hago pues es un compromiso que voy a tener que llevar es una obligación de cierta manera ya si es algo que me interesa que no es lo que yo hago pero me invitan así sería como una motivación porque te están invitando a algo que no haces puedes apoyarnos en esto y si quiero también.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Hasta ahorita creo que no al menos no he visto un logro como tal he visto reconocimientos que para mí son sin importancia pero un logro como tal, no he

visto. Pues yo creo que el reconocimiento viene siendo precisamente un reto, uno precisamente algo de tu puesto y que eso con lleva un salario porque ahora sí que el reconocimiento con aplausos pues eso no te va a llenar de nada debe de haber una jerarquía un puesto y lógicamente un salario porque trabajamos.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si esta suena interesante pues en la estabilidad es algo en lo que trabajamos todos creo. Porque lo mencionaba hace rato acerca de la confianza lo del trabajo sobre los logros ósea si la empresa te ofrece eso pues tú vas a ser más comprometido una seguridad incluso en adquirir cosas materiales para tu vida si no tienes estabilidad pues no te puedes aventar ciertas cosas fuera del trabajo vaya me refiero esto de que quieres comprar una casa quieres comprar algo si la empresa no te ofrece una estabilidad ya te sientes seguro creo yo de hacer eso o algo tan simple como un coche o una televisión cada quien tiene sus logros y lo que puede adquirir y creo que si es importante por la estabilidad de la empresa y más si sabe si tienes trabajo durante un buen tiempo mientras tú quieras estar y ellos te quieran mantener.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Para mí no se me hace algo importante, no todas las personas estamos o nos gusta como ese reconocimiento yo siento que ese reconocimiento primero deben de ser personal o sea tu jefe o superior hacia ti y luego ya si tú eres una persona que te gusta la atención pues claro pero en lo personal a mí no me gustan los reconocimientos públicos.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: La verdad no se creó que hay algo como del cine peor creo que cobran como 15 pesos entonces no se la verdad no creo que allá algún convenio de eso. Creo que si está bien te digo ahorita te hablo del plan de que estoy soltero de esa manera tal vez si tuviera una familia si me gustaría tener como esta onda recreativa ya es en lo que se fijan en la estabilidad y que también te da ese plus para que tú también te comprometas.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Retener jefes o en este caso líderes de equipo de una manera adecuada claro que deben de retenerlos es lo que te decía hace rato si haces buen tu trabajo y hay una compensación económica o un reconocimiento son las personas que te van a llevar a los éxitos o a los logros de la empresa no se y aparte de que hay una estabilidad durante tu tiempo en la empresa haces un compromiso definitivamente si es importante tener ese tipo de personas son las que luego te van a llevar a los éxitos los logros de la empresa y aparte de que hay una estabilidad durante tu tiempo en la empresa compromiso definitivamente si es importante tener este tipo de personas y que las retengan.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: La verdad con que tenga el beneficio de los días feriados a lo mejor alguna flexibilidad en algún día que ocupes esto creo que es importante ya que trabajar desde casa pues ya no a mí me da igual en los personal.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Creo que si estaría bien como te decía hace rato cuando te invitan a ciertos proyectos que a lo mejor no son de tu área y posiblemente puedas descubrir que eres bueno para eso o puedes llegar a desempeñar algún puesto en esa área.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Yo creo que si es algo importante no quiere decir que te vas a dedicar a eso simplemente estar un poco más enfocado o saber de todo en este caso en lo que yo hago si me gustaría saber qué hace como cada quien en su rol no quiere decir que también lo voy a hacer yo pero si estar al tanto de saber qué es lo que hacen y saber cómo son los procesos que llevan a cabo.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Pues es que tenemos que estar al tanto todos ahora si de los logros y también de los fracasos al final de cuentas estamos en una empresa en un grupo de personas que necesitamos saber cómo está la empresa porque si no tienen una estabilidad ya bien mi trabajo esta inseguro o mi puesto, yo como persona te

puedo decir que yo a lo mejor se llegue a la quiebra o cosas así y ni cuenta te dabas y no tienes oportunidad de buscar algo.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Yo creo que con el correo es más que suficiente porque a veces las juntas o ese tipo de reuniones son para perder el tiempo nada más y el mensaje a fuerzas tiene que leerlo creo que es él es como lo principales.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Yo creo que es una obligación de la empresa y más donde no tienes el beneficio de utilidades cuando son las actividades pues ya sabes que te va a llegar cada año pero una empresa que no cuente con esas prestaciones creo que sería como una obligación o una compensación de eso.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: La motivación si es fundamental pero creo que es más fundamental tu compromiso y tu responsabilidad pues al final de cuentas tu cumples una función eres una pieza ya si no la haces es como si te están motivando si es un premio ok está bien pero realmente debes de cumplir con la función.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: A mi hasta ahorita no me ha tocado estar en un lugar en donde me exijan un código de vestimenta o que tenga que ir formal entonces tampoco soy de las personas que va en pants o en short a donde me permiten trato siempre andar de la manera más cómoda pero creo que si está bien cool para todos.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: En las nuevas tecnologías de información yo creo que no está bien o sea no dentro de lo que se ocupa y necesito en lo que hago creo que está bien. Si creo que por lógica debemos de estar actualizados y aparte de que cierta manera a eso nos dedicamos de cierta manera la informal la inflación se va generando los canales ya son más a veces un poco más al alcance así que debemos de saber

cómo utilizarlos entonces hay que ir organizarnos poco a poco conociéndonos para estas nuevas tecnologías de una manera correcta.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Definitivamente dentro de la empresa sería súper importante, a nivel personal claro que si me gustaría en un determinado momento tener una capacidad fuera del país.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Claro que si es importante y más en el medio en que estamos que es un medio de relajarte a veces también tienes trabajo un día no lo tienes o más bien la carga no es la misma si terminas tu pendiente a cierta hora pues ya te puede retirar de tus pendientes o hacer ciertas cosas creo que si es importante eso.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Creo que eso es importante como persona tienes que siempre hacer algo como social o responsabilidad social si la empresa la tiene sería algo muy importante yo lo veo como el reflejo de los trabajadores o el trabajador es el reflejo de la empresa lógicamente creo que es muy importante eso.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Claro que me gustaría te digo es algo que hace también sentirte parte de la empresa ahí también seguir y continuar más tiempo ahí porque te están capacitando y motivando de cierta manera a lo mejor y no es que lo vea la empresa sino te dé la posibilidad de hacer eso de trabajar en equipo de cierta manera.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Siempre y cuando la de la persona especializada en el tema claro que sí y que te lleve en realidad hacer un análisis de tus finanzas si te van a explicar de cómo gastarte 10 pesos en tacos pues no que algo en verdad te lleve a eso te de la proactiva y te aporte al respecto.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si, mucho tiempo quizá no por lo mismo que la empresa no cuenta con ciertas cosas que en la entrevista me comentaron, pues no me gustaría llegar a un trabajo en el puesto en que estoy pero que si entre con estos beneficios.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Yo creo que no son algo muy se puede decir modernas no son y no cumplen con mis expectativas también por eso no me he movido entonces por eso ahora estoy trabajando en un área donde está bien ya para trabajar ahora así que no por eso no lo he buscado.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Son cincuenta, cincuenta creo es como las he tomado de cierta manera.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Pues como te decía hace rato prestaciones, reconocimiento personal el desarrollo dentro de la empresa una estabilidad tanto de la empresa como la mía y sueldo.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida porque al final de cuentas los bienes materiales ahí están y ahí se van a quedar, las experiencias te las llevas.

Entrevista #14

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Mayor estructura, procesos más alineados y documentación o cuestiones más organizadas, tengo un problema con el orden y para mí no encontrar las cosas en orden es muy frustrante, es demasiado dificultoso porque a la vez todo ese tipo de cuestiones al no tener un orden le vas dificultando procesos a terceros y al dificultarle procesos a terceros te lo dificultas a ti porque tienes que regresarte años anteriores meses anteriores cuando lo que menos hay es tiempo todo es para antier, entonces organización mayor organización.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si, porque definitivamente estas con tu equipo de trabajo todo el día, entonces vez más a tu equipo de trabajo más que a tu propia familia, entonces si no estás a gusto en un ambiente laboral las cosas no salen no fluyen se empiezan a crear ahí vicios y demás cuestiones que van impidiendo que las cosas se den.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si y no, porque al final de cuentas conforme vas creciendo tus ideas, tus metas van cambiando, lo veo mucho en el trabajo en el área en donde estoy tenemos que apoyar mucho a los chavos a que encuentren su propósito de vida es básicamente una de las cuestiones del área donde estamos y van cambiando ósea a veces están en un lugar y dices oye, hoy me paso una chava que nos dice me pidieron que apoyara en el campamento de verano con niños, no me gustan los niños antes de empezar con esa misión y ahorita me doy cuenta que me gustan los niños que si puedo trabajar con ellos y demás, entonces creo que muchas cosas van guiando en ese aspecto y de hecho mi vida laboral es un giro de 180 grados totalmente de lo que yo estudie a lo que estoy haciendo actualmente, entonces sin lugar a dudas me gusta mucho lo que estoy haciendo apoyar a otras personas a que puedan encontrar que ser o a que se van a dedicar el resto de sus vidas es algo muy satisfactorio. Si lo he tomado en cuenta porque toda mi cuestión laboral se encamino por extrañas razones, de hecho todavía me lo sigo preguntando porque se encamino hacia el área de la educación, inicie en una escuela primaria termine en una facultad en dos universidades diferentes entonces todo se ha ido encaminando a esas cuestiones que se fueron desarrollando en esas áreas de oportunidad que se presentaron de manera extraña.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si, porque al final de cuentas se trabaja con un equipo no se trabaja de manera individual todo es una cuestión de ir de la mano con otra persona en una cadena si alguna de las personas no se está moviendo es como un reloj con los engranes si algo se traba ya las demás cosas no salen y es lo que pasa también con nosotros en el área donde yo estoy si a mí no me entregan información yo no puedo seguir trabajando para dar continuidad al proceso que tengo que hacer, entonces creo que el logro al final de cuentas es de todos no solo de una persona porque son muchas ideas, muchas cabezas las que están trabajando aunque a veces nos den una línea directa de comunicación o de estrategia que vamos a seguir al final del día tenemos que cambiar esa estrategia porque las cosas tienen que suceder, hacer que las cosas sucedan es nuestro lema.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si, definitivamente si porque como te decía ahorita se va creando vicios y ese ambiente medio grillero en el que uno te va moviendo a toda la cadenita y demás cuestiones entonces si una persona está contenta en su trabajo todas las cuestiones salen todo el equipo de siente relajado en un buen ambiente de trabajo no está esa cuestión de que flojera llegar a este lugar ya van a empezar con sus cosas y demás entonces sí, si es importante que la empresa reconozca el más mínimo logro que a lo mejor una persona pueda decir oye logramos este objetivo del día gracias a tu ayuda y demás, esta es una de las cuestiones que se hacen mes tras mes en donde estamos ahorita. Se felicita en público, se regaña en privado, entonces creo que es una buena manera en la cual se puede incentivar al empleado, diciéndole a los demás compañeros, oye este fue el logro de su compañero tu pudieras ser el que este aquí el día de mañana con esta felicitación y demás cuestiones una medallita pin alguna cuestión que te identifique te haga ver diferente de los demás para que esas personas deseen estar en esa posición o quieran llegar a esa meta.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Un cien por ciento todo en el área donde me ha tocado estar son procesos que van de la mano con diferentes departamentos, a veces puede ser muy frustrante el que no estén las cosas tener que pedirle a alguien más o que tu proceso dependa de alguien más pero al final de cuentas trabajas con un equipo, entonces si es de cien por ciento relevante que todo suceda de echo todos debemos de tener la misma información para no estar creando confusión dentro del mismo equipo o con los externos.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Busco que sea fácil, digo no es una cuestión en la que yo diga hay voy a querer que todos los demás se adapten a mi porque el equipo ya estar armado, busco adaptarme al equipo que sea una cuestión pues amena también para mí el irlos conociendo el ir viendo cómo funciona por decirlo de alguna manera no laboralmente sino ellos más en las cuestiones emocionales ver como es cada uno de ellos para saber cómo los vas a tratar porque no a todos los tratas diferente hay algunos que son más serios que otros hay otros que son más fiesteros otros que de plano es como el compañero que está más relegado de todos porque dice bueno estos son muy fiesteros o no hay punto medio, entonces busco ser yo la que se adapte al equipo, si es un equipo de treinta personas, treinta personas no se van adaptar a una, es más fácil que ese uno se adapte a como ya este estructurado.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si, porque no actúas de manera igual en el área laboral que fuera, creo que afuera te puedes dar cuenta de muchas cuestiones que vemos en los escritorios, ósea que vemos porque una persona es tan meticulosa, porque es tan serio y demás, a veces en la oficina lo puedes ver súper serio y fuera de en un restaurante o alguna cuestión es otra persona completamente distinta pero es la cara que tiene que mostrar hacia las personas dentro del área laboral o hacia las personas con los cuales trabajamos en este caso los alumnos, entonces si es muy bueno conocerlos a todos fuera de saber que al final de cuentas lo que pasa en la oficina es algo que se queda ahí y fuera todos somos amigos todo está bien entonces si está muy padre las convivencias que se han dado.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, si no hay un equilibrio no estas a gusto con ninguna de las dos cuestiones, creo que debe ser un cincuenta y cincuenta, no puedo dejarlo un ochenta veinte porque al final de cuentas si no estás a gusto en el lugar en donde estas con lo que estás haciendo se refleja, en la actitud hacia sus compañeros , hacia los terceros, hacia tus ganas de ir en la mañana al trabajo , a veces ya nada más te levantas así porque tienes que ir no por otra cuestión entonces si debe haber ese equilibrio que te guste lo que estés haciendo y que aparte te paguen por eso , entonces sí, si debe de existir.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si y no porque son muchos proyectos los que se desarrollan al mismo tiempo, algo que he tenido que aprender es a no andar como el ajonjolí de todos los moles queriendo saber todo queriendo hacer todo al mismo tiempo cuando yo también tengo mil y un cosas que hacer en el área en el área donde estoy, son muchos eventos los que tenemos que hacer, a veces tratar de estar en tantos procesos al mismo tiempo me es difícil entonces no me gusta quedar mal ni con lo mío ni con los demás. Si, normalmente cuando sucede eso es porque algo se está detectando en el colaborador y buscan hacerlo participe que se sienta parte de que se sienta realmente como no lo han inculcado que es tu casa que es el lugar donde pasas una mayor cantidad de tiempo, al final de cuentas en el equipo de trabajo en el que estamos realmente nos han inculcado que somos un equipo si hay un evento todos los demás nos quedamos en calidad de staff no entra gente de fuera, todos somos el staff del evento, unos van a tomar fotografías, otros a registro, acomodo de personas, creo que al final de cuentas quieras o no te hacen participe de diferente manera.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si, al cien por ciento. Cada mes se entrega un premio al colaborador acorde a los valores de ese mes, entrega un reconocimiento a la persona del departamento en el cual se labora y en un departamento hermano también reconocen a alguien dentro de la organización. Actualmente donde estoy tengo poco, creo que para muchos el evento que se hace es un tanto tedioso o aburrido porque mucho ya tienen años viviéndolo y es cómo lo mismo de siempre, buscan hacerlo de una manera dinámica y demás porque la primera parte es como lo tedioso que es la información después ya entra como lo divertido reconocimientos y ya después entra alguna activación con el departamento que lo está realizando y posteriormente un pequeño convivio, creo que se pudiera hacer un evento anual para reconocer los logros de los colaboradores que a lo mejor no tenían meramente ese valor por el cual se estuvo reconociendo mes tras mes pero si tenían ahí un punto que destacarle o que darle un incentivo de alguna manera creo que se puede realizar el evento en la posada o una cuestión así en el cual reconozcas no solo con una plaquita sino entregarle un pequeño obsequio no algo ostentoso pero algo que si le diga oye estás haciendo las cosas bien todos los días que te estas levantando todo lo que estás haciendo está dando esfuerzos estas rindiendo frutos.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Claro, creo que al final de cuentas es algo que se busca o al menos que yo busco personalmente la estabilidad laboral, muchos de los lugares o en las

empresas privadas te dan a firmar un contrato por tres meses tipo prueba se entiende la cuestión pero si es importante la estabilidad no solo por una cuestión monetaria sino por una cuestión también profesional dice mucho de ti el estar haciendo rotaciones de lugares por cada n determinado tiempo y creo que movernos también por una cuestión monetaria no es meramente lo idóneo no podemos dejarnos vislumbrar por un sueldo de cinco o seis cifras cuando realmente no tienes esa estabilidad emocional, laboral y demás cuestiones y terminas dejando todo a la deriva.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: como te decía ahorita, si pero siento que hay personas que ya cuando tienen mucho tiempo en la organización que ya lo ven como algo tedioso, creo que al final de cuentas es muy gratificante para la persona que reconoces no de tu mismo departamento sino para la persona que reconoces del departamento hermano porque no se lo espera no se espera que ese departamento lo esté reconociendo porque lo hayan ayudado n cantidad de veces en algún proceso, entonces creo que para ellos puede ser más gratificante el recibir un premio de los externos por decirlo de alguna manera que el de su propio departamento, porque a veces hasta el del propio departamento ya parece implantado el reconocimiento pero el de fuera del departamento hermano es un reconocimiento muy genuino que se le está otorgando.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, tenemos diferentes convenios tanto para el cine, ir a cenar, para ir al deportivo, se busca mucho que el colaborador esté a gusto que se sienta realmente en una organización que le ofrece no solamente una estabilidad laboral sino que también le ofrezca la posibilidad de divertirse momentos de salir a bajo costo con diferentes beneficios por el hecho de tener una tarjeta de colaborador de ahí de la empresa, si tenemos cantidad importante de convenios en diferentes lugares.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: No creo que retener sea meramente lo idóneo, si se hace una evaluación de que un colaborador se está yendo es un foco rojo para la empresa que alguien se vaya, se está yendo porque le están ofreciendo más dinero ¿por qué no lo hicimos nosotros? Evalúan todos los puntos, evalúan esa circunstancia, evalúan también como iban con el equipo y demás cuestiones, ahorita que mencionas RH de echo en la empresa ni siquiera se llama Recursos Humanos se llama Talento y Cultura

para no ponerlo de una manera que se vea agresivo, te dicen es el talento y la cultura que estamos aquí formando con los estudiantes pero si es importante que antes que un colaborador se retire pueda hablar directamente con su jefe inmediato o los superiores que puedan hablar con el de ¿por qué se quiere ir? No nada más que te presente la renuncia es me quiero ir porque estoy buscando crecimiento y demás porque crecimiento no lo buscas dentro de la institución es lo que normalmente se busca en este caso.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Creo que ahorita en los lugares donde me ha tocado trabajar no es meramente un horario flexible pero me han tocado lideres flexibles que si tengo alguna situación en particular puedo pedir ausentarme o retirarme a diferentes horas por alguna situación, las cuestiones de los días feriados creo que son importantes porque al final de cuentas tienes que descansar en algún momento la mente y todo, si es importante pero creo que realmente es bueno tener un líder y no un jefe que son dos cuestiones totalmente distintas, me paso la semana pasada tenía que moverme de extremo a extremo en la ciudad pedí autorización para poderme mover y mi jefa fue de adelante lo que traes es más importante que lo que estamos viendo ahorita.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Se da la rotación dentro de la institución y de echo se busca que el colaborador este en constante crecimiento se busca que las personas del equipo sean las primeras que se vean al momento de un cambio para un puesto superior se busca impulsar primero a la gente del equipo su líder es el primero en decir aquí está mi equipo lo puedes mover a diferentes lugares en ciertas reuniones se ha mencionado a que lugares nos ve o nos está potencializando a cada uno de nosotros.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si me motiva aprender mucho cosas nuevas, no me gusta la monotonía, de echo el último cambio que realice laboralmente fue porque la cuestión era muy plana, en donde estoy actualmente zona actividades muy parecidas pero muchos eventos creo que al final de cuentas es muy enriquecedor estar trabajando con proveedores y demás cuestiones cuando no estabas acostumbrada a hacer ese tipo de situaciones de estar revisando casi creo al mejor postor quien me ofrece el mejor precio o las mejores cuestiones en calidad son diferentes cosas diferentes procesos el cómo lo llevan me agrada la idea de que no todo sea igual y al final de cuentas nuestras actividades van cambiando un poco semestre tras semestre

acorde a los resultados que se fueron dando a cada una de ellas lo que no funciono se elimina se van agregando cosas nuevas pero que puedan ser de relevancia para nuestro cliente final.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Sucede, sucede mes tras mes en nuestra junta mensual del campus que le llamamos Integratec se van dando a conocer los logros que se han dado o las nuevas cuestiones para el próximo mes que se va estar trabajando si nos pasan todos los temas estamos actualizados o nos los estar también recordando a través del correo institucional.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Las juntas no suelen ser tan fructíferas por alguna extraña razón ocupan mucho tiempo son más de enfoques resulta mejor el tener actividades fuera de la escuela fuera del área laboral en donde todos ya estamos un poco más relajados ya en otro ambiente son en realidad mejor las de fuera que las que tenemos dentro de la institución. Los correos informativos y las juntas de todos los viernes.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Es una motivación, porque al final de cuentas la empresa puede decir yo te contrate para esta situación y el bono puede llegar sin que te lo esperes, entonces creo que es más satisfactorio que te llegue algo que no estabas esperando o que no estés trabajando para que llegue sino que se dé por una cuestión de fruto del trabajo que estuviste realizando.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si al cien por ciento bien importante para todo el equipo estar motivados estar al cien día tras día porque a veces podemos traer cosas de diferentes lugares y el cansancio el estrés los problemas que puedes traer de fuera te pueden hacer decaer pero si está el equipo para apoyar y crear una pirámide es cien por ciento fundamental.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Se da en nuestro caso, tenemos uniformes pero ahorita en esta temporada nadie los está llevando a pesar de que se tiene la ropa solamente es la camisa o la playera pero si se da normalmente los viernes, el viernes relax en tenis y demás cuestiones todos más informales que al final de cuentas el viernes es el día en el que ya todos quieren salir corriendo a ver a donde vamos, creo que si es una parte en la que el colaborador se puede sentir un poco más a gusto, vengo con mi propia ropa más relajado no vengo en tacones, vengo en tenis en jeans.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: Ninguna, de echo una de nuestras herramientas de comunicación es a través del celular por Whats App tenemos muchos grupos para diferentes cuestiones entonces no tenemos restricción para con esa situación, inclusive ni en las computadores está bloqueado, están bloqueadas páginas que nosotros sabemos cómo para ver películas o así pero fuera de eso las redes sociales están abiertas. Si y no, a veces involucramos un poco más nuestras cuestiones personales o nuestra numero personal y a veces terminas recibiendo mensajes a las diez once de la noche o en sábados, domingos cuando realmente sales y tú te desconectas de todo, creo que tienen una ventaja muy grande que al final de cuentas muchos de nosotros traemos el celular pegado a nosotros todo el tiempo pero tiene esa pequeña desventaja al momento de que estas en un grupo la gente no va a tener esa consideración es domingo es sábado van a estar escribiendo y escribiendo.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si, me encantaría sin embargo la organización a la que pertenezco es el área central por decirlo así entonces todas las personas van a capacitarse a donde estamos nosotros y nosotros como tenemos todo no nos mueven o no nos rotan mucho de lugar sin embargo tenemos todas las capacitaciones todos los cursos y talleres porque es como la tipo matriz, pero si estaría muy padre aunque fuera a otro campus a nivel nacional, nos pudieran mover y cambiar tantito de aires.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si sin caer en el libertinaje, porque a veces el exceso de libertad en algunos casos puede recaer en no hacer tus actividades no cumplir con tus tiempos y de más y como te decía hace rato somos un equipo si no está la información de uno vas dañando el proceso de otros, me pasa a mí con las personas que me toca atender que son de últimos semestres sino es todo un proceso bien realizado

desde el inicio yo no voy a poder trabajar con esa persona a cómo debe de ser le voy a estropear inclusive a ellos lo que sigue dentro de su carrera , al final de cuentas tenemos que cuidar mucho al cliente final que son nuestros alumnos, entonces si es importante que todos los procesos estén alineados.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Somos una universidad ecológica casi al cien por ciento y digo casi al cien por ciento porque todavía hay procesos que se están dando inclusive el campus tiene reglas, anteriormente para los eventos se pedían botellas de agua ahora ya no se piden botellas de agua por la cuestión del plástico ahora son en garrafas para no estar gastando en esa cuestión, no popotes, botellas de agua no te venden en el campus para eso tu llevas tu propio termo y tienen los dispensadores automáticos para esa cuestión, en cuestión de papelería ya no se van a autorizar el uso de los post it dentro de las requisiciones ya no van esas cuestiones porque no es una cuestión cien por ciento amigable al medio ambiente, entonces en esas cuestiones se está cuidando mucho.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si claro, creo que hay talleres que pudiera abrirse más a todo el personal dentro de la institución y no solamente algunos cuantos porque lo requieren por decirlo de alguna manera sin embargo todo el tiempo buscan que estemos capacitados en las cuestiones de la universidad, como una universidad positiva y demás cuestiones entonces todo va encaminado a ese tipo de cuestiones, talleres certificaciones.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Lo hacen, el viernes en la junta mensual nos estaban recalcando las cuestiones de que actualmente el gobierno ya no nos va a dar dinero al momento de nuestro retiro entonces dentro de la empresa hay un bono que ellos manejan que es donde te quitan un porcentaje de tu sueldo, ese porcentaje ellos lo van duplicando y al final en el momento en el que tu decidas ya no participar en la institución o que ya vaya a ser tu retiro que sea tu apoyo adicional a esto tenemos un fondo de ahorro en el que se nos quita otro pequeño porcentaje de nuestro sueldo lo duplican y no lo dan cada seis o cada doce meses, si tienen la cultura del ahorro con todos los colaboradores.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si al cien por ciento en todos los aspectos. No, busco un crecimiento dentro de la institución o llegar a más dentro de esa misma área u otra también pudiera funcionar. un año en ese puesto para poder buscar parte de los procesos que nos piden cada cierto tiempo dentro de la institución. No quiero decir que toda mi vida pero si estoy muy a gusto ahí , me visualizo unos cinco años para lograr el crecimiento que estoy buscando dentro de la institución y se llegar a dar algo más y ya no habría una manera más para seguir creciendo ya buscaría crecimiento en otro lado.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Yo creo que ahorita expectativas modernas de trabajo no hay al cine por ciento están mucho las empresas con una cultura un tanto anterior y eso es algo que pasa muy seguido, que las mentes que están más arriba que nosotros que ya tienen 40 o 50 años de edad dicen es que chavito que entre o persona joven que entra no va aguantar por el ritmo de trabajo y demás cuestiones, creo que las empresas si pudieran hacer adecuaciones sobre ese aspecto porque las nuevas generaciones también estas exigiendo otra cuestión en el ámbito laboral y se ha visto en casos de youtubers y demás cuestiones que los ves y dicen yo no quiero estar sentado en un escritorio n cantidad de tiempo, pero soy de la idea de que pudieran hacerse cosas un poco más flexibles un tanto más amigables para las nuevas generaciones porque ellos buscan un poco más de libertad que los dejes crear que los dejes hacer que los dejes innovar y que no sean meramente las ideas que traen las cabezas de arriba quieren ellos también estar en esa cuestiones sin estar en puestos de gran responsabilidad, si me das un puesto de mayor responsabilidad me estas quitando mi tiempo mi vida personal entonces creo que si se pudiera trabajar mucho en esa flexibilidad de parte de las empresas pero todavía se tiene que trabajar en el aspecto e que las personas que están arriba no piensen de una manera cerrada.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: A futuro no busco llegar a una organización y solamente estar determinado tiempo, ya lo hice en una ocasión lo pensé a corto plazo no fue la mejor decisión que puede haber tomado sin embargo siempre está la cuestión de que no eres un árbol te puedes mover tranquilamente de lugar y buscar una mejor alternativa, entonces las decisiones a partir de ahí se tienen que pensar un poco más y se tienen que ver a futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Crecimiento profesional y personal creo que esos dos son de suma importancia no solamente quiero crecer en lo profesional y olvidarme de lo personal, pueden ir de la mano no uno detrás de otro. El ambiente de trabajo también influye mucho en esa cuestión, he tenido la suerte de que os ambientes de trabajo en los que he estado han sido muy buenos todos con sus diferentes variantes pero si busco mucho esa cuestión el crecimiento profesional y personal que se pueda dar una estabilidad dentro del área laboral. Reviso bolsas de trabajo, pero la mayor referencia es al llegar a la entrevista lo que tú ves de una institución lo que tú ves en la empresa desde su mobiliario como están las personas trabajando ahí eso dice mucho en el aspecto de que tan a gusto se siente el trabajador.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias las cuestiones materiales vienen y van son cuestiones que puedes ir cambiando puedes ir modificando, las experiencias lo vivido las emociones no es algo que se pueda comprar entonces independientemente de lo que te pueda ofrecer el mundo en cuestión económica si no te retribuye de manera emocional o personal no tiene valor entonces si busco más esas cuestiones.

Entrevista #15

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Crecimiento profesional, es algo por lo que estamos aquí, oportunidades de crecer es lo principal, el tu saber que entras y no te quedas ahí que vas a seguir avanzando, también un plan de aumento de salario, saber que cada tres meses subirá, obviamente dependiendo, a lo que nosotros nos dedicamos es creativo y nunca hay como un tope de creatividad entonces si me gusta el hecho de que haya una compensación a cada rato.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Siempre, de echo soy como que la persona que más lo hace, me gusta, me gusta ser como muy integrador en equipos digo no en cuanto a amistades, pero si como para que haya un clima laboral ameno eso si me gusta mucho y es muy importante.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si, es un sueño nada más que como los sueños, hay sueños muy bizarros y van evolucionando poco a poco, ósea el sueño que yo tenía a los 10 años, no es el mismo que tenía a los 15, inclusive el mismo que tenía a los 24 no es el mismo que tenía a los 25 y ahorita tengo 28 y mi sueño no es igual al del año pasado creo que vas evolucionando entonces se van modificando tus pensamientos y vas atrayendo cosas nuevas. Si y creo que a veces es un error por ejemplo te lo puedo platicar en algunos momentos, antes de trabajar en un medio de comunicación, trabajaba en una universidad entonces cuando trabajas en una universidad yo llegue un momento en el que me cerré en eso, me enfoque en eso, las oportunidades y mis aspiraciones pues eran enfocadas a ese rubro educativo, te dan la oportunidad por asares del destino de conseguir algo nuevo y obviamente te vas conociendo identificando y te vas viendo hacia donde te quieres ir entonces eso es como que si a las oportunidades de ahorita pero mañana no sé qué va a pasar, no sé qué vaya yo a encontrar que a lo mejor va totalmente distinto a esto, entonces creo que es parte también de esta nueva generación de profesionistas que creemos y sabemos que tenemos todo a nuestro alcance y podemos hacerlo todo.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Claro, por supuesto, es más si puedo ser esa persona a la que le agradezcan el que hubo un cambio y que gracias a ella todo estuvo mejor en ciertas áreas no te puedo decir que en todas porque a lo mejor yo no tengo que ver con recursos

humanos ni con distribución ni nada pero claro por supuesto que sí es algo que motiva muchísimo.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Claro, Considero que somos parte de una masa creo que nadie se puede medir por lo mismo, también es un pensamiento muy moderno, es algo como que antes en la empresas era si llegaste tarde no me importa quien seas pues llegaste tarde y se te rebaja, creo que ahora si tenemos que enfocarnos muchísimo más en la persona y de qué manera pues creo que las personas los líderes son los que tienen que implementar esas estrategias yo creo que haría un análisis de que es lo que me da esta persona y como se lo retribuyo yo y creo que todos los talentos son necesarios y son importantes porque hay personas que son creativas personas que son estratégicas personas que son analíticas personas que son administrativas y te cuidan todo y te guardan todo pero tu ahí si tienes que saber cuál es el valor que tu líder le das a cada una de esas personalidades, no quiere decir que el creativo sea el más fregón de la vida ni que el administrativo sea el más responsable al final de cuentas son diferentes tipos de inteligencias y de personalidades pero si se tiene que medir de diferente manera no podemos medir a todos igual.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Cien por ciento a veces es difícil porque a veces da flojera pero creo que es lo más importante porque cuando trabajas en un ambiente comercial puede pasar que no hubo la suficiente comunicación y no se dio la información bien al cliente o que fueron a prospectar al mismo cliente y el cliente dice que está pasando porque están llegando los de la misma empresa y son diferentes, son enemigos, son amigos son equipo son grupo que está pasando si quieren boicotear la falta de comunicación hace que sobre todo la percepción de la gente que está allá afuera pues no sea la más correcta o la mejor y eso genera mucho conflicto.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: No, yo creo que si lo espero, creo que es algo que mi generación siempre hemos estado muy atentos y no quiero generalizar pero en mi caso siempre he querido tener una buena experiencia entonces desde que estas en la primaria, kínder, entras al kínder y el primer día de clases ya estás en la primaria también, en la secundaria en la prepa los miedos, con quien me voy a juntar obviamente tu siempre vas a esperar que el clima laboral sea muy fácil para ti para adaptarte.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si claro, obviamente hay una línea muy delgada entre ser compadres y ser compañeros de trabajo pero no somos máquinas y al final es bien importante también tener ese lado humano que tanto se ha trabajado en las empresas preparando gente para tener mejores resultados y eso es un modelo que no te estoy inventando yo es un modelo que las grandes empresas internacionales también se han adaptado y han visto que han funcionado, entonces obviamente esa comprobado científicamente que si tu estas trabajando en un ambiente en el que hay comadrería, en el que hay respeto en el que hay amistad por así decirlo obviamente las cosas salen muchísimo mejor el trabajo en equipo pues sale a relucir y mejor.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si, porque el ser humano no solo está hecho para trabajar y tampoco está hecho nada más para andar pues en reuniones sociales y divirtiéndose, somos tan complejos que obviamente nos exigimos retos entonces creo que es bien importante el tener esa balanza en la vida saber cuándo es el momento en el que tengo que poner todas las herramientas para divertirme, porque también para eso hay herramientas y cuando tengo que usar las herramientas para trabajar, hacer lo que tengo que hacer lo que me corresponde en el momento adecuado en el momento prudente muchas veces también se puede confundir y el traerte la parte laboral y la parte de la vida personal teniendo responsabilidades teniendo compadrazgos alguna relación de noviazgo y demás entonces si es importante el hacer esa separación es una separación natural que se da.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Claro, porque cuando no te vas hacia abajo sobre todo cuando te interesa más lo creativo cuando quieres proponer o cuando quieres decir un comentario ahí es un poco más difícil el que no te tomen en cuenta, claro que es un gran incentivo para muchos trabajadores el que se te tome en cuenta para formar parte de proyectos, decisiones, etc.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Reconoce con un aplauso, hay muchas maneras de reconocer, se puede reconocer económicamente con estímulos, etc. Aquí se reconoce con un aplauso una felicitación con una mención en el newsletter, si si te lo reconocen pero habrá que ver qué tipo de reconocimiento estas buscando. Estoy como en esa transición

porque antes por ego si me encantaba que me aplaudieran que me dijeran que me reconocieran y que me enaltecieran pero llega un momento en el que eso cansa entonces dices bueno ya son tantos aplausos en qué momento se convierten en un estímulo económico, en alguna prestación nueva, en algo que realmente repercuta en tus bolsillos y en tu nómina.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si, porque es lo más natural del mundo el tener seguridad en el trabajo tampoco estamos freelanceando estamos firmando un contrato un convenio por así decirlo en el que tu estas poniendo de tu parte y es bien importante estar en el mismo canal y si creo que es muy muy importante obviamente por la seguridad del trabajador porque no estas poniendo todo tu empeño para que se acabe o no sea efímero si tu estas trabajando en un lugar siempre he dicho que tú estás haciendo ahí tus cimientos y planificando lo que quieres para un futuro.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Dependiendo como sea el reconocimiento, puede ser un trofeo hermoso una presea de vidrio y que padre no es lo mismo eso a una medalla al mérito no es lo mismo el empleado del mes que ponen a veces la foto, no es lo mismo un reconocimiento vía digital, no es lo mismo que llegue tu jefe y te aplauda y te diga estás haciendo un excelente trabajo, creo que cada una de esas maneras de reconocer esconde un mensaje entonces aquí hay que ver cuál es la que más se adecua a la empresa y ver también como lo reciben y como lo ven tus empleados.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Tenemos gimnasio, tenemos intercambios con restaurantes y servicios en algunas ocasiones, dependiendo de la negociación que se haya realizado al principio que te contratan, pero la mayoría tiene gimnasio muy buen gimnasio que no pagas absolutamente nada y pequeñas cositas de ese tipo.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Si claro porque si no les sale muy caro estar despidiendo gente y sale muy caro también la rotación pero muchas veces sale más caro contratar gente que quiera carrera en las empresas entonces una estrategia a mí se me hace un poquito mercenaria el no pagar tan bien y tener a mucho nuevo mucho novato que sabes

que va crecer dentro de tu empresa porque es la realidad muchas empresas son así pero al final de cuentas que le estas dejando tu a tu empresa , tu estas capacitando y tu talento se te está yendo entonces aquí lo importante es que los gerentes vean eso también hacia un futuro para la empresa saber que tienes un gerente que es líder y que sabe manejar a las personas de la manera correcta pues creo yo que es una inversión muchísimo mejor que se te pueden multiplicar por todas las personas que están trabajando entonces creo que es muy positivo el mantener ese tipo de talento.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Ninguna de las anteriores, jamás me he puesto a pensar en esas tres opciones.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si y no, creo que no para todos pero por ejemplo yo que estoy en el área de marketing y de repente descubro que se me dan muy bien los copys y que me ofrezcan la gerencia editorial de la revista, que padre a lo mejor puede ser un área de oportunidad muy padre de trabajar pero no creo que todos los perfiles anden en lo mismo creo que es un 1 por ciento y creo que no es un tema a discutir lo padre esta si se llega a dar pues la persona de Recursos Humanos las personas lideres tengan una mente abierta de que a lo mejor la pieza que tu pusiste aquí embona mejor en otro lado creo que si es para mejorar estaría súper padre, pero no lo pondría como algo principal o primordial.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si, si me motiva. Porque al final nunca dejas de aprender y si estas aprendiendo algo que te va a retribuir a largo plazo que mejor.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si lo tienen y lo hacen una vez a la semana y se me hace padre pero también siento que cuando mandas ese tipo de mensajes porque te lo envían como una pequeña revista digital, creo que si tiene que tener muy buen contenido si realmente meterle coco a la información que estas enviando porque si no pierde el interés entonces tú lo mandas y quien lo lee? Si no es interesante.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: No somos la empresa más grande del mundo somos una empresa de aproximadamente 65 o 70 personas en todas las ciudades y utilizamos mucho medios más informales, Whats App o correo pero creo que podríamos llegar a ser un poco más creativos también es mucha inversión con las nuevas aplicaciones, si podríamos tener manera de recibir los mensajes que la compañía te quiere enviar de una manera más original más fresca, más innovadora y no tanto como un periódico mural digital creo que no es tan atractivo para las personas de hoy en día.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Dependiendo el área, si es comercial es una obligación pero es la manera en que motivas también que venda y vendan pero sí creo que hay otras áreas de las empresas que si necesitan también estar motivadas igual, por ejemplo aquí en la revista hay días para tener la revista lista que se mande a imprenta entonces eso podría motivar demasiado bien al departamento editorial de manera anual o semestral, es algo como el bono de puntualidad creo que puede ser original puede ser muy recursivo tu departamento de Recursos Humanos para inventarte como le podrías hacer para motivarlo y creo que si es más motivación que obligación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si claro, principalmente con los líderes, si el líder no te motiva todo se va para abajo pero si hay motivación las cosas fluyen las cosas salen porque tienen que salir de una manera positiva.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Yo opino que está bien dependiendo por ejemplo en el área donde yo trabajo de toda la revista la parte editorial viene más o menos la parte comercial viene súper guapa todo el tiempo y marketing como no estoy todo el tiempo expuesto al cliente, no voy a visitar al cliente no les estoy vendiendo al final de cuentas tratas de hacerte algo moderno pero si traiga un toquecito de responsabilidad por ahí, que también tiene mucho que ver con el área en la que estas y que estás viendo escenarios y que estas yendo a ver proveedores y te ensucias y andas midiendo haciendo cosas digo por ese lado yo diría que está bien.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No ninguna, tenemos un reglamento en el que si hay un grupo laboral donde esta desde el dueño de la empresa, el fotógrafo y así hay que respetar lineamientos no ser grosero en esas áreas.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si, sobre todo en el giro en el que te desenvuelves, si trabajas en un lugar donde haces alianzas donde haces medios de comunicación y demás obviamente no puedes tratar a una persona así con las reglas de una fábrica que el reloj checador, a lo mejor y si todos los días pero habrá días en los que tendrás que salir de la rutina porque hay eventos hay cosas y digo creo que es fundamental ver eso, entendiendo el área es como la gente le gusta trabajar.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Es bien importante porque cubres un montón de experiencias, la experiencia de la empresa hacia los ojos de la sociedad, que estés trabajando que estés haciendo cosas bien cool que este padre todo lo que haces, que el empleado se siente padre de algo súper positivo es muy cool y también a la gente que ayudas.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si pero no creo que pase.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: No, es tema personal.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Cien por ciento. Sí y no. No porque no sea leal, soy la persona más leal y más fiel pero creo que tiene que ser mutuo, entonces cuando es mutuo es que también son leales contigo y yo estoy muy contento pero también va a llegar un momento en el que voy a voltear a ver a otros lados ver otros panoramas otros paradigmas y querer cumplirlos y querer hacerlos y querer estar en otras posiciones.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Si son modernas pero también tienen un grado de responsabilidad muy complejo, el hacer el trabajo de cuatro personas tampoco es tan sencillo en muchas ocasiones pero es parte de lo que corresponde

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Pienso a futuro siempre, una de las razones por las que estoy aquí es pensar a futuro, el prestigio el que ya trabajaste en un lugar muy cool o como avanzas o como das un paso hacia adelante.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Crecimiento profesional y personal totalmente. Aplicaciones por áreas de interés.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida cien por ciento, pero también es muy importante lo material porque con eso te lo pagas pero las experiencias son las experiencias.

Entrevista #16

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Bonos, estabilidad, crecimiento laboral, seguro, gastos médicos mayores, prestaciones mayores a las de la ley.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Si porque hace más ameno el trabajo no lo hace tan pesado.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: No, si pero más con lo que has aprendido fuera en los trabajos que has tenido y hay cosas que aprendiste o te gustaron.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Si que te valoren porque al final de cuentas te motivan a querer más a hacer más cosa, entonces es trabajar con más ganas y saber que estás haciendo las cosas bien.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Depende del trabajo que estén haciendo y lo que estén haciendo por ejemplo si llegaron puntuales regalarles medio día o si salió una campaña al cien o un proyecto que le dejó mucho dinero a la empresa ahí si ya podría ser una compensación personal. Depende de cual sea el trabajo que desarrolle pero podrían compensarme con algún bono, prestaciones, reconocimientos, días de descanso, hay muchas formas de poder beneficiar.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Demasiada porque adentro es donde se hacen las cosas y si hay errores es por la falta de comunicación y así no se lo puedes presentar a cliente o a otras personas como error y el error es dentro del equipo de trabajadores.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: que sea fácil porque así aprendes más rápido y encajas mejor con las personas.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si es importante porque así puedes enlazar amistades y relaciones laborales.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si porque para todo tiene que haber tiempo, no todo va a ser trabajar y tampoco todo va a ser vida personal.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: No porque cada quien tiene su puesto y se va a dedicar eso sino todos serian todólogos. Si porque te están tomando en cuenta que están bien tus ideas y puedes participar.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Algunas veces y solo te agradecen enfrente de todos y te dan medio día libre o un día completo porque trabajaste todo el fin de semana depende. Depende de que es lo que hayas acabado y lo que hayas hecho por ejemplo que si a cabo una campaña que dio mucho dinero a la agencia donde trabajo pues a lo mejor podría ser un bono equivalente a lo que es, como también hay campañas muy largas, hay campañas en las que no disfrutas de tu vida personal que nada más hay tiempo para lo laboral y es necesario que te valoren con un incentivo para que lo disfrutes con tu familia, con tu pareja o con lo que sea

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Claro porque si dejas el trabajo es algo complicado volver a empezar desde cero.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si porque motivas a todo el equipo por ejemplo le voy a pagar la comida a todos si sale el trabajo a tiempo y todos lo van a hacer para no gastar en una comida.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Acaba de entrar un gimnasio pero porque le dimos servicio y nos dieron membresías, hay de cine porque es una cuenta que recién acaba de entrar a la empresa pero antes no había nada de eso. Claro porque así podemos disfrutar de la combinación del trabajo con hábitos personales y más si son deportivos.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: No porque es una combinación de liderazgo y motivación porque a lo mejor motiva muy bien al equipo pero trabaja más si no te trae clientes en general le va mal pues algo está fallando, los directores o jefes tienen que tener el feeling de apoyar de motivarte pero también de que las cosas salgan bien porque también puede haber un regaño si te equivocas.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Depende de qué departamento estés porque si eres un Community manager puedes trabajar desde tu casa pero como uno que anda en la calle, en diferentes actividades a veces puede tener horarios flexibles pero no puede trabajar desde su casa. Si lo tomaría en cuenta pero es indistinto porque uno está acostumbrado en que si hay un evento a las 12 de la noche pues tienes que estar a las 12 de la noche.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si de rotación laboral dentro del mismo departamento o aprendiendo otras cosas.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si, si me motiva porque de todo lo nuevo lo podemos llevar a cabo en otro trabajo.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si y no porque de ahí crece la envidia porque pueden decir hay nada más a el nada más esto ósea no es algo realmente indispensable, si te reconocen que el reconocimiento sea personalmente. A lo mejor los jefes o directores porque es lo que te digo la gente hay veces que hay mucha envidia en el círculo a nivel de lo que tu trabajas y esa misma gente te mete el pie, los jefes no tanto te valoran y ellos te felicitan personalmente.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serian útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Juntas, correos, convivencias una vez al mes o dos veces al mes.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Las dos porque la ley creo que dice que debes de tener un bono o prestaciones superiores a las de la ley que es el ahorro y todas esas cosas que son muy buenas tanto anual como semestral, pero definitivamente es más motivación para que la gente haga y se quede más tiempo contigo.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque si haces cosas buenas y no te motivan entonces de que sirve tu trabajo.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Que trabajas más a gusto y está perfecto porque vas con uniforme depende porque cuando estas en corporativo es necesario ir de vestir y el viernes es informal pero si estas en una agencia puedes ir casual formal esta mejor.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No, nada. Si porque ya todo son redes sociales y tecnología.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si , si me gustaría pero lo veo difícil porque al final de cuentas vas a otro país donde tienen otra lengua y no sabes si haya vas a triunfar o no, son otras culturas que si aceptas el reto pero puedes fallarle.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: No porque es como dicen si les sueltas la soga se hace un problema hay que tener un equilibrio, si dar permisos y todo pero no que cada día te pidan salir a la hora de la comida.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Esta muy bien porque al final de cuentas el medio ambiente es donde vivimos.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Si porque muchas veces tú ya no traes ni para el camión y estaría bien que te den cursos para que administres tus finanzas.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si. Lo que tenga que durar no me gusta andar de lugar en lugar, 10, 20 años jubilarme.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: Si, en el ámbito en el que nos manejamos sí.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: A futuro.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Estabilidad, buen compañerismo, trabajo en equipo y que valoren al personal.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida porque al final de cuentas la experiencia es lo que te lleva a tener cosas materiales, la experiencia es lo que te dará crecimiento para que llegues a un trabajo y poder adquirir lo material porque de material no vas a vivir ni te va ayudar a encontrar un trabajo.

Entrevista #17

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Buen ambiente de trabajo, actividades nuevas para podernos innovar, cursos para estar actualizada siempre son las tres principales.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Básicamente si porque es donde pasas el mayor tiempo del día es como tu segunda casa y creo que debe de haber una buena armonía obviamente siempre hay cosas de disgusto pero entre que haya un buen compañerismo todo está bien.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: Si porque estudie lo que me gusta.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Pues si y no, si porque perteneces a ese equipo y no porque uno como persona puede hacer sus propios logros no a base de una empresa sino por sí mismo y que digan bueno ella lo hizo por esto y no con ayuda de tal cosa.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Pues podría ser para que sea como una motivación para cada uno de los empleados pero también estamos de acuerdo que no debe de ser como algo obligatorio porque estás de acuerdo que tu estas trabajando y debes de dar lo mejor de ti y no a cambio de que te den algo más con un sueldo tú debes de saber que tienes que realizarlo bien pero claro que si te lo dan súper bien. Con algún premio tipo un bono, un bono no sé porque tuviste un logro tal en tu trabajo.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: Muchísima porque con la comunicación es la manera que tienes de compartir ideas con las demás personas y sacar algo mejor.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: Espero que sea fácil porque son con las personas que vas a estar diario entonces espero que sea fácil y tratar de que sea armoniosa.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Algo no es así como que tenga que ser obligatorio pero si de vez en cuando la juntada un mes pero no que sea obligatorio.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Poco porque pienso yo que independientemente de tu vida fuera el trabajo es punto y aparte tus problemas ya sales y vuelves a tu realidad el trabajo es punto y aparte de las cosas que tenemos cada uno como ser humano.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si porque somos parte de un equipo. Si porque te están tomando en cuenta podría ser sabes que tú no y tu si pero con el simple hecho que te incluyan te debes de sentirte parte de.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: No, con el simple hecho de que me lo digan de frente me gusto esto hiciste bien esto no ocupo que me lleven flores o que hagan algo con el simple hecho de que vean lo que tú estás haciendo que te lo reconozcan no que solo se atribuyan a una sola persona el que se hizo algo bien y sabes tú que fue en base tuyo y no de otra persona.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si para tener una estabilidad para estar tranquila saber que tienes algo seguro por así decirlo más que nada.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si bastante porque tu como ser humano puedes decir wow lo que estoy haciendo me lo están aplaudiendo están viendo que lo estoy haciendo bien y eso te hace sentir bien, algo que estás haciendo bien hecho.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: No, ninguno. claro para poder disfrutarlos, como por ejemplo culturales.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: Si y no porque a veces para ellos está bien el que ya tenga tanto tiempo una persona ya es como comodidad el que a veces te quieran retener y te quieran dejar en el mismo puesto y a veces uno quiere superarse y quiere crecer y no te quieren dejar ir porque es comodidad de ellos y a veces comodidad para uno y ven solo para el otro lado.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Pues con que tenga mis descansos de sábado y domingo todo está perfecto no importa si me tengo que quedar un tiempo aparte de mi hora de salida no pasa nada no es algo que sería diario.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Si, claro para que no estés estancada siempre en lo mismo.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Si me motiva para saber más.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si para estar todos en el mismo canal.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Juntas.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Una motivación.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Si porque te motivan a dar más de ti más que nada por eso.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Esta bien solo únicamente que hay personas que no entienden lo que es formal y van vestidos como si estuvieran en su casa y no entienden que van a un trabajo y que tienen que ir formal no que informal porque es tu presentación tu cara.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: Realmente no las usamos mucho si tenemos pero realmente no las usamos, pero no podemos usar mucho el celular ni las computadoras de los escritorios para revisar temas personales. Si porque a veces ocupas una información rápido y la sacas del celular, en vez de ir a prender una computadora a veces agarras el celular y en un segundo ya tienes una información que quieras o una duda.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Si porque son diferentes culturas y cosas distintas a aquí.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Si para sentirte en tu espacio, sentirte plena sentirte a gusto por así decirlo.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Que son muy buenas porque son cosas buenas para el futuro creo que ya muy pocas personas ven eso. Si actividades relacionadas al medio ambiente principalmente como el reciclaje, cuidado de los árboles, todo ese tipo de cosas también.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si estaría genial.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: No , eso ya es personal.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Si. uno o dos años para innovar.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: No han cumplido porque por eso no me he ido del trabajo donde estoy.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Pienso en mi presente más adelante no sé si voy a esta.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Aprender y aprender. Ver básicamente que es lo que me ofrecen ver si es algo que me gusta que me llene y lo reviso en bolsas de trabajo.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Acumular experiencias de vida porque son las que se quedan siempre en la mente.

Entrevista #18

1. Si se te solicitara realizar una lista de medidas, acciones o ideas que quisieras encontrar en trabajos futuros, ¿Qué escribirías?

R: Principalmente mejor trato con el personal, alguna manera de permitir que los directivos tengan contacto más directo con los subordinados e incrementar la confianza en las partes involucradas porque si es importante que esas medidas se tomen para evitar pleitos futuros en los trabajos.

2. Crear un clima laboral amigable y de confianza, ¿Es importante para usted dentro de un área laboral? ¿Por qué?

R: Totalmente importante se requiere sentirse bien para hacer las cosas bien dentro de un lugar de trabajo si no se está bien consigo mismo y con los demás difícilmente se logran objetivos.

3. Desarrollar la carrera profesional es el sueño de cualquier persona, ¿Para usted lo es? ¿Busca un trabajo donde pueda desarrollarlo realmente o le es indistinto?

R: No el sueño sería encontrar tu trabajo ideal realmente lo de la carrera profesional no es definitivo para que encuentres trabajo por ejemplo, el sueño de todo el mundo es tener un trabajo donde la vaya bien y que vaya acorde a sus necesidades y a lo que estudio, no necesariamente se necesita carrera profesional para lograrlo. Básicamente busco un trabajo que me agrade porque si nos ponemos a pensar pues muchas veces ser químico no tiene nada que ver con dar clases en secundaria a veces te sientes poco útil pero la verdad es que el ambiente de trabajo influye mucho ahí porque te hace sentir mejor que en muchos lugares en los que a lo mejor has trabajado con anterioridad ahí si te dan tu lugar.

4. Sentirse parte de los logros de la empresa, ¿Es algo que usted busca dentro de su lugar de trabajo?

R: Pues si porque técnicamente todos trabajamos por un mismo objetivo.

5. ¿Considera que las empresas u organizaciones de trabajo deben incentivar a sus empleados de manera personal? ¿Cómo?

R: Si porque los incentivos son la mejor manera de propiciar un ambiente agradable de trabajo y que la gente se sienta reconocida porque hace bien las cosas. Lo más básico con que te agradezcan que estás haciendo las cosas bien yo creo que una palmada en la espalda no le va mal a nadie o si ya se quiere algo más elaborado pues alguna prima por logros de objetivo o cosas de ese tipo.

6. ¿Qué grado de importancia tiene para usted la buena comunicación dentro de su equipo de trabajo?

R: En una escala de 0 a 10, pues 10 porque el término que se menciona es equipo y realmente cuando uno no está comprometido con el pues difícilmente o se tardan en lograr los objetivos, se logran o se tardan más y puede haber diferentes situaciones vamos a decir de intereses particulares y eso merma el avance del equipo.

7. Cuando es momento de llegar a un área laboral nueva, ¿Espera que el proceso de adaptación sea fácil o le es indistinto?

R: La verdad es que me es indistinto porque al final de cuentas tengo que buscar la manera de hacer bien las cosas o lo mejor posible para aportar o retrasar los objetivos por ejemplo.

8. ¿Considera importante fomentar la sociabilidad dentro del área laboral? (hacer salidas por departamento una vez al mes, hacer convivencias, desayunos, etc.)

R: Si, de echo eso es muy importante en secundaria porque muchas de las relaciones con personas importantes se dan en convivencias extra escolares entonces si es muy importante eso.

9. ¿Para usted es importante el equilibrio entre la vida laboral y personal? ¿Por qué?

R: Si porque al final de cuentas mi trabajo es mi segunda casa y es donde paso la mayor parte del día entonces si debe de haber equilibrio.

10. ¿Le gustaría sentirse parte de todos los proyectos innovadores que se desarrollen dentro de su organización laboral? ¿Considera esto una motivación laboral?

R: Si en la medida de lo posible porque hay veces en las que pues te tratan de incluir pero no va tu perfil a fin hacia lo que están buscando. Si porque te toman en cuenta en base a tus aptitudes.

11. ¿Labora en una organización que reconoce los logros del personal cada vez que se cumple una meta? ¿Cómo le gustaría que este reconocimiento fuera?

R: Si, en licenciatura si te reconocen con reconocimientos propiamente de lo que estás haciendo bien o mal y en secundaria si también los directivos te dan palmadas cuando realmente haces bien las cosas. Lo más común es que sea verbalmente directo con la persona si no algún incentivo monetario.

12. ¿Le interesa que su empresa le ofrezca estabilidad y permanencia en su trabajo? ¿Por qué?

R: Si para no tener la necesidad de buscar otras opciones.

13. Premios y reconocimientos públicos, ¿considera usted es una forma efectiva de motivar al equipo de trabajo?

R: Si y no, si desde el punto de vista que si el equipo es muy unido pues a lo mejor te sirve para ser aún más reconocido y no porque si el equipo esta tras tocado es una manera muy fácil de echarte a la bolsa enemigos para después entonces depende las circunstancias podría variar la respuesta.

14. ¿Dentro de su organización de trabajo cuenta con algún convenio con instituciones recreativas? (Gimnasios, spa, cine, tiendas, etc.) ¿Le gustaría que existieran?

R: Si, en cuanto a tiendas de conveniencia y cosa de ese tipo la secretaria de educación pública tiene convenios con diversa firmas desde alimentos hasta viajes cosas de ese tipo, préstamos, entre otros.

15. En su opinión, ¿considera usted que contratar o retener jefes capaces de motivar y manejar al personal de manera que quiera seguir en la empresa, es lo que deben de hacer los departamentos de RH? ¿Por qué?

R: No, deberían de enfocarse más en el bienestar de los trabajadores y no solamente en el afán de retenerlos es más el bienestar es primero lo demás sale un poco sobrando.

16. Cuando se encuentra en búsqueda de oportunidades laborales, ¿considera importante que existan horarios flexibles, con posibilidades de trabajar desde el hogar o que simplemente tengan el beneficio de tener días feriados a lo largo del año?

R: Un horario flexible siempre va a ser importante porque uno va a buscar la manera de equilibrar su trabajo su familia y todo eso pero hay veces que todo eso no se puede lamentablemente, lo de los días de asueto de trabajo también esta correcto pero si tu giro es mas de industria es evidente que ese tipo de días pues no los vas a pasar con tu familia porque la línea de producción no para cosa distinta a ser maestro que hay vacaciones establecidas y hay los días que no laboramos acorde al calendario escolar entonces ya depende de la situación.

17. ¿Le gustaría que en su trabajo tuvieran la oportunidad de rotación laboral?

R: Me gustaría que se pudiera pero en la SEP o tienes clave de directivo o secretario o eres docente es muy complicado ahí pero si me gustaría que se pudiera al menos para saber que se siente estar en otro puesto eso sí.

18. ¿Lo motiva la oportunidad de aprender cosas nuevas o le es indistinto? ¿Por qué?

R: Me motiva bastante porque si no se aprende nada entonces para que vivimos la verdad.

19. ¿Te gustaría que dentro de tu trabajo se dieran a conocer todos los logros y nuevas actividades que tiene la organización o empresa por lo menos una vez al mes para todos estar enterados de lo mismo?

R: Si, nada más que es muy complicada la pregunta porque como mencionaste de tiempo si el equipo está quebrado tienes una manera de echar en cara a los que no hacen nada como se debe pero si todo fluyera como debe de ser sería una muy buena alternativa el ver que se estén haciendo bien las cosas dentro de la organización.

20. ¿Qué tipo de mecanismos en tu opinión serían útiles para desarrollar una comunicación interna efectiva? (revista interna, correos informativos, reuniones o juntas, etc.)

R: Por escrito, hacerles llegar a las personas involucradas en el logro alcanzado una carta o algo membretado por el directivo y hacerlo todo más personal es lo más adecuado.

21. Acordar políticas de bonos semestrales o anuales ¿Lo consideras una obligación de la empresa o una motivación?

R: Yo como maestro de secundaria y todo eso sé que es una obligación para nosotros como docentes pero sería una buena motivación para empleados que no se dediquen a la docencia para que sigan haciendo bien las cosas.

22. ¿Consideras que la motivación es parte fundamental dentro de un equipo de trabajo? ¿Por qué?

R: Es el pilar también aparte de la comunicación, la motivación porque todos trabajamos por un mismo objetivo porque cuando uno no está muy conforme con lo que está haciendo muy probablemente el objetivo no es que no se logra sino que se tarda uno más en obtenerlo.

23. Posibilidad de ir con ropa informal, para que se sientan a gusto, ¿Qué opinas al respecto?

R: Lo de la ropa informal se refiere a casual, jeans y cosas de esas, yo siempre he dicho que el maestro debe andar de vestir por ejemplo porque es la figura de autoridad en una escuela pero pues al menos en secundaria o niveles superiores no es una exigencia pero para mí sería fundamental empezar por ahí porque luego como le pedimos que vayan arreglados ellos si nosotros no lo hacemos, ya en trabajos de tiempo completo o que trabaje la persona en empresa de más de 10 horas a lo mejor sería bueno porque se sentiría más cómodo la persona que está trabajando. Bastante sobre todo en materias como ciencias donde sí se requiere que los estudiantes vean videos.

24. Dentro del ámbito laboral es indispensable el uso de las nuevas tecnologías de la información, ¿tiene usted alguna restricción al respecto dentro de su trabajo? ¿Considera que es importante el uso de las mismas para tener mejores resultados?

R: No hay internet y eso merma mucho el avance tanto de docentes como de estudiantes, tenemos computadoras y todo eso pero no hay internet entonces no sirve de mucho.

25. ¿Desearía poder contar con la posibilidad de capacitarse en el extranjero? ¿Ve usted posible a nivel personal esta opción?

R: Claro que si me gustaría bastante porque son otras filosofías otras maneras de pensar distintas a las de México por ejemplo. Sí, hay programas de secretaria de educación pública que lo contemplan entonces si veo posible realizarlo los requerimientos son muy mínimos y pues la verdad si hay muchas opciones de que pueda ir al extranjero de perdido a hacer estancia una temporada si se puede.

26. ¿Considera que la libertad laboral es importante? ¿De qué manera?

R: Estoy de acuerdo con la flexibilidad pero no de acuerdo con la permisión, ósea si puede ser uno flexible pero todos tienen que jalar parejos, si de repente que se te olvide llevar zapatos y llevaste tenis pero que te hagan saber que el reglamento dice que debes de usar zapatos por ejemplo, yo si soy muy reglamentista en ese aspecto y como es México pues la mayoría de las reglas no se cumplen siempre hay un hueco en la ley pero si me gustaría que fuera en base a reglamentos entonces para que tenemos leyes o acuerdos.

27. La responsabilidad social es muy importante en nuestros días, a nivel laboral ¿Qué opina al respecto? ¿Dentro de su lugar de trabajo desarrollan alguna actividad al respecto?

R: Es muy buena la alternativa de echo ya se les enseña a los estudiantes desde educación básica a preocuparse con su sociedad porque al final de cuentas cuando lleguen a trabajar se van a topar con las personas que requieren sus servicios o que de alguna manera estén involucrados con ellos entonces nosotros como maestros rescatamos estudiantes en riesgo, les enseñamos el valor del respeto del reciclaje de hacer bien las cosas de bullying las responsabilidades sociales necesaria en ese tiempo en el que vivimos lleno de tantas cosas malas que se ven en la calle todos los días.

28. Le gustaría que dentro de su organización laboral se llevara a cabo alguna actividad o plan donde se le brinde al empleado la capacidad de seguir creciendo laboralmente? (cursos, conferencias, talleres, cursos escolares, cursos de idioma, etc.)

R: Si, los hay el problema es que nadie quiere hacerlos o es muy raro el que quiere superarse es una problemática con maestros, la mayoría se siente cómodo con lo que cree saber y si el sindicato si apoya bastante con cursos pero la mayoría no los quiere seguir porque ya están bien con lo que saben, pero es una buena opción dar cursos para superarse.

29. Asesoría y entrenamiento en finanzas personales, ¿Le gustaría que la empresa se preocupará al respecto? ¿Qué le brindará un servicio externo?

R: Claro, porque la mayoría de los maestros no saben administrarse y luego es que andamos batallando o se anda batallando mucho cuando solo hay un trabajo y los tiempos de pago de un ciclo a otro ciclo es un mes y medio casi y la mayoría no se administra, entonces a lo mejor un curso estaría bien de administración.

30. ¿Se siente usted una persona leal a su trabajo? ¿Se visualiza trabajando mucho tiempo en su puesto actual? ¿Aproximadamente cuánto?

R: Completamente leal con la docencia. Aproximadamente 39 años más, hasta la jubilación.

31. ¿Cree usted que actualmente las oportunidades laborales que se le presentan son modernas y cumplen con sus expectativas o realmente son todo lo contrario?

R: La mayoría son modernas porque el magisterio ha ido evolucionando, si cumple con mis expectativas, de echo llegue con bajas expectativas a la secundaria y llega uno buscando cobre y encuentra oro, realmente cumplió todo lo que yo esperaba y hasta más.

32. Las propuestas laborales que tiene actualmente o que ha recibido a lo largo de su vida laboral, ¿Realmente las evalúa pensando en su futuro o solo piensa en el presente?

R: Las evaluó pensando en el futuro siempre.

33. ¿Qué es lo que busca o espera realmente de un área laboral? ¿Dónde busca estas oportunidades? ¿Cómo es el proceso o que es lo que hace para realizar esta búsqueda?

R: Estabilidad, reconocimiento, buenos tratos por parte de compañeros, directivos un buen ambiente laboral, remuneración económica acorde a lo que eres y aspiras a ser y que realmente no haya distinciones que al final de cuentas todos somos maestros todos somos los mismos. Me agarro a buscar en internet, lo que encuentre de echo así llega a mi trabajo por las mañanas, de repente mande un curriculum y pego, yo no lo espera pero ahí estoy ahora.

34. Para usted que es más importante, ¿Acumular experiencias de vida o bienes materiales para la vida?

R: Experiencias de vida es más importante, creo que ya con experiencia la misma situación te va a marcar la pauta para obtener bienes al fin de cuentas son materiales podemos prescindir de ellos pero de experiencia si se requiere bastante lo material va y viene.

Referencias

- Acuña, E. (1998). *Tres perspectivas teóricas para el estudio del cambio en organizaciones*. Consultado el día 12 de octubre del 2018, en: chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipblikofhhlhcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116787/Utilizaci%C3%B3n%20del%20coaching%20individual%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20cambio%20organizacional%20v.f.pdf?sequence=1
- Andrades, F. (2013). *La Generación del Milenio, primera y controvertida encuesta global sobre jóvenes y tecnología*. Consultado el día 20 de noviembre del 2017, en: http://www.eldiario.es/turing/Generacion-primera-encuesta-jovenes-tecnologia_0_139636490.html
- Barford, I. & Hester, P. (2011). *Analyzing Generation Y Workforce Motivation*. Consultado el día 20 de noviembre del 2017, en: <https://www.generation.org/millennials/>
- Bartoli, A. (1992). *Comunicación y Organización*. Traducción de Stella Maris García. Buenos Aires: Paidós. Consultado el día 24 de abril del 2018, en: chrome-extension://cbnaodkpfinfiiipblikofhhlhcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/schreiner_r_cf/capitulo1.pdf
- Batt, R. and Valcour, P. (2003) Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42 (2), 189-196
- Benney, M., & Hughes, E.C. (1970). Of Sociology and the interview. En N.K. Denzin (Comp.). *Sociological Methods: A Sourcebook* (pp. 75-98). Chicago: Aldine.
- Blasco, L. (2018). *¿Qué significa realmente ser un “millennial” y cuales son los mitos y las verdades sobre esta “generación perdida”?*. Consultado el día 18 de marzo del 2018, en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42722807>
- Boschma, Jeroen, (2007), *Generación Einstein. Más listos, más rápidos y más sociables. Comunicar con los jóvenes del siglo XXI*, (2º ed.), España: Ediciones Gestion 2000.
- Caraher, L. (2015) *“Millennials en la oficina”* Editorial Paidós México.
- Carvalho, J., De Oliveira, M., Do Nascimento, B. & Prudencio, J. (2015). *Carrera, renta y consumo bajo la perspectiva del joven de la generación Y*. *Invenio*, vol. 18, núm 34, pp. 119-135, Universidad de Centro Educativo Latinoamericano, Argentina.
- Carvalho, P. (2014) *“Estudio de los millennials chilenos en el mercado laboral”*. Tesis de maestría. Universidad de Chile. Santiago, Chile. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117375/Carvalho%20Rencoret%20Paulina.pdf?sequence=1>

- Castillo, J.P. (2017) *Efecto invernadero en el clima laboral*. El tiempo. Consultado el día 15 de octubre del 2017, en: <http://blogs.eltiempo.com/palabras-mass/2017/10/02/efecto-invernadero-en-el-clima-laboral/>
- Cerbasi, G. & Barbosa, C. (2009) *Mais tempo mais dinheiro: estratégias para uma vida mais equilibrada*. Rio de Janeiro, Thomas Nelson, Brasil.
- Chirinos, N. (2009). *Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral*. Observatorio Laboral, Revista Venezolana Vol. 2, p.p. 133-153. Universidad de Carabobo, Venezuela. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv2n4/art6.pdf>
- “Conclusiones: Millennials: Protagonistas de las empresas del futuro” (2015) Mas humano. Consultado el día 3 de mayo del 2017, en: <http://congresomashumano.org/2015/conclusiones-mesa-5/>
- Cuesta, E; Ibañez, M; Tagliabue, R. & Zangaro, M. (2009) *“La nueva generación y el trabajo”*, Barbaroi, Santa Cruz, Argentina. Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/viewFile/479/908>
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J. and Pettit, T. (2005). Achievements and challenges for worklife balance strategies in Australian organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 16 (1), 90-103.
- Dytchwald, K. T. (2006). *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent*. Harvard Business School Press.
- “*El choque generacional en las organizaciones: problemas y oportunidades*” (2015) Consultado el día 29 de noviembre del 2017, en: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/11575/annex_Nuria_Povill.pdf
- “Entrevistas en profundidad, guía y pautas para su desarrollo” (s.f.). Consultado el día 23 de junio 2018, en: chrome-extension://cbnaodkpfinfijpblikofhhlhcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://oei.org.ar/ibertic/evaluacion/pdfs/ibertic_guia_entrevistas.pdf
- Fernández, C. (1986) *Comunicación humana: Ciencia social*. McGraw Hill, México.
- Fernández, C. (1997) *La comunicación en las organizaciones*. Pp. 27-31. Editorial Trillas, México.
- Fonseca, A. (2017). *Los buscábamos donde no estaban*. La jornada del oriente. Consultado el día 23 de noviembre del 2017, en: <http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2017/09/29/los-buscabamos-donde-no-estaban/>
- Gilburg, D. (2007). *Brecha de liderazgo*. Consultado el día 20 de noviembre del 2018, en: www.sun.com/emrkt/boardroom/newsletter/latam/0407expertinsight.html-29k.
- Gorki, M. (2013). *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Cuadernos de Administración, vol. 26, núm. 46, pp. 107-133. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20527100005>

- González, R.S. (2011) *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral*. Tesis de maestría. Universidad de Palermo. Buenos aires, Argentina. Disponible en: http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf
- Gutiérrez, A. (2014) *6 rasgos claves de los millennials, los nuevos consumidores*. Consultado el día 18 de marzo del 2018, en: <https://www.forbes.com.mx/6-rasgos-clave-de-los-millennials-los-nuevos-consumidores/>
- Gutiérrez, A. (2016) *Millennials en Latinoamérica*. Consultado el día 18 de marzo del 2018, en: <http://fundaciontelefonica.com.ec/millennialec/>
- Gutiérrez, A. (2016) *Los millennials quieren, pueden y saben..* Consultado el día 20 de noviembre del 2017, en: <https://www.gutierrez-rubi.es/2017/06/08/los-millennials-quieren-pueden-saben/>
- Hatum, A. (2014) *Yrrupción. Los cambios generacionales y el futuro de la organización*. Editorial Temas.
- Howe, N. & Strauss, W. (1991) *Generations: the history of America`s future, 1584 to 2069*. New York, Morrow.
- Howe, N. & Strauss, W. (2000) "Millennials Rising: The Next Great Generation" Nueva York, Estados Unidos. Vintage Books.
- INEGI (2018). Pirámide poblacional de México. Consultado el día 23 de septiembre del 2018, en: <https://www.populationpyramid.net/es/m%C3%A9xico/2018/>
- Jamrog, J. (2002). The coming decade of the employee. *Human Resource Planning*.
- Kupperschmidt, B. (2000). Multi-generation employees: strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19 (1), 65-76.
- "La entrevista en profundidad" (s.f.). Consultado el día 23 de noviembre del 2017, en: <file:///C:/Users/Alice/Downloads/LA%20ENTREVISTA%20CUALITATIVA.pdf>
- Lancaster, L.C. & Stillman, D. (2010). *The M-factor. How the Millennial generation is rocking the workplace*. Nueva York: Harper Collins.
- López, W. (2013). *Influencia de los cambios generacionales en la transformación de la cultura organizacional*. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 6, num. 12 p.65 – 79. Universidad de Carabobo, Venezuela. Consultado el día 23 de abril del 2018, en: <chrome-extension://cbnaodkpfinfijpblikofhhlhcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n12/art03.pdf>
- Lorsch, J. & Lawrence, P. (1970). *Estudios del diseño organizacional*. Consultado el día 22 de enero 2019, en: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-contingencia-de-lawrence-ylorsch/>

- “Los millennials y los nuevos liderazgos” (2017). Consultado el día 20 de noviembre del 2017, en: <https://www.tiempodesanjuan.com/columnistas/2017/9/30/millennials-nuevos-liderazgos-192095.html>
- Ludewig, C. (s.f.) *Universo y Muestra*. Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>
- Macky, K., Gardner, D. & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 857-861.
- Manpower (2009). The power of employment value proposition. A Manpower White paper. Una publicación de Manpower Services (Australia). https://www.manpowerprofessional.co.nz/Documents/White-Papers/2009_EVP%20White%20Paper.pdf.
- Martin, C.A. & Tulgan, B. (2006) *Managing the generation mix. From urgency to opportunity*. Amherst, Mass: HRD Press, Inc.
- Martínez, J. (2016), *Objetivo de la empresa: como conquistar a los “millennials”*, El español, Consultado el 1 de mayo del 2017, en: http://www.elespanol.com/economia/20161004/160484849_0.html
- Meister, J. & Willyerd, K. (2010). *Mentoring Millennials*. Harcard Business Review. Consultado el 3 de agosto del 2018, en: <https://hbr.org/2010/05/mentoring-millennials>
- Rodríguez, G. , Gil, J. & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Consultado el 25 de marzo de 2018, en: chrome-extension://cbnaodkpfinfipjblkofhhlckickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf
- “Millennials at work. Reshaping the workplace” (2011) Consultado el día 2 de diciembre del 2017, en: <https://www.pwc.com/m1/en/services/consulting/documents/millennials-at-work.pdf>
- “Millennials: cuando el trabajo es un placer” (2014) Consultado el día 12 de noviembre del 2017, en: <https://www.forbes.com.mx/millennials-cuando-el-trabajo-es-un-placer/>
- “Millennials en México” (s.f.) Consultado el día 15 de mayo del 2018, en: <https://generacionmillennials.science/mexico/>
- “Millennials: la generación del futuro” (2008) Consultado el día 2 de mayo del 2017, en: <http://www.lanacion.com.ar/1020257-millennials-la-generacion-del-futuro>
- “Millennials, una nueva generación en el mercado laboral” (2014) Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/millennials-mercado-laboral>

“Modelo Metacognitivo para las Competencias Investigativas del Estudiante. Pasos para realizar el marco teórico.” (s.f.) Consultado el día 3 de mayo del 2017, en: <https://modelometacognitvo.wordpress.com/pasos-para-realizar-el-marco-teorico/>

“Nuevas metodologías de trabajo para incentivar la motivación laboral” (2017). Consultado el día 20 de noviembre del 2017, en: http://www.equiposytalento.com/noticia_principal/2017/10/03/nuevas-metodologias-de-trabajo-para-incentivar-la-motivacion-laboral

Ogg, J. & Bonvalet, C. (2006). *The babyboomer generation and the birth cohort of 1945 -1954; a European perspective*. Seminar organized by Cultures of Consumption Research programme (ESRGAHRC). Consultado el día 21 de marzo 2018, en: www.youngfoundation.otg.uk

“Planteamiento del problema. Viabilidad de la investigación” (s.f.) Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <http://tavoberry.com/blog/planteamiento-del-problema-viabilidad-de-la-investigacion/>

Pinaud N. & Bruner, G. Z. (2013). *Generación Y Chilena - Su impacto en el mundo laboral*. Santiago: Universidad de Chile.

Pérez, C. (2017). *‘Millennials’ cambian el ideal de trabajo*. El Universal. Consultado el día 18 de octubre del 2017, en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2017/01/2/millennials-cambian-el-ideal-de-trabajo>

Pérez, J. (2010) *Como realizar la delimitación del tema y limitaciones de la investigación*. Asesoría de tesis y trabajos de grado. Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <http://asesoriatesis1960.blogspot.mx/2010/11/delimitacion-del-tema-y-limitaciones-de.html>

Raphael, R. (2014) *Mirreynato: la otra desigualdad*. Editorial Temas de hoy.

Real Academia Española (2014) *Diccionario de la lengua española*. (23 ed.). Consultado en: <http://www.rae.es/>

Robles, B. (2011) *La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico*. Cuicuilco, vol. 18, núm. 52, pp. 39-49 Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35124304004>

Ruiz, J. & Ispizua M. (1989) *La descodificación de la vida cotidiana*. España, Universidad de Deusto, Bilbao. Consultado el día 18 de octubre del 2017, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16592011000300004

Santiago, J. (2014) *Una introducción a la generación Y “Millennials”*. Generaciones en la Fuerza Laboral. Consultado el día 14 de noviembre del 2017, en: <https://generacionespr.wordpress.com/2014/06/04/una-introduccion-a-la-generacion-y-millennials/>

Segura, L. (2014) *¿Qué quieren los Millennials en el trabajo?* Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <http://profesionistas.org.mx/que-quieren-los-millennials-en-el-trabajo/>

Shuttleworth, M. (s.f.) *Variables de investigación*. Explorable, Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <https://explorable.com/es/variables-de-investigacion>

Simões, L. & Gouveia, L. (2008) *Targeting the Millennial Generation*. En: Jornadas de publicidade e comunicação, a publicidade para o consumidor do séc. XXI. 3., Universidade Fernando Pessoa, Porto.

Smith, J. & Clurman, A. (1997). *Rocking the ages: The Yankelovich report on generational marketing*. New York: HarperCollins Publishers Inc.

Smola, K. and Sutton, C. (2002). *Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.

Sujansky, J.G. & Ferri-Reed, J. (2009) *Keeping the Millennials. Why companies are losing billions in turnover to this generation – and what to do about it*. Hoboken, NJ: John Wiley.

Tapscott, Don, (2009), *Grown Up Digital. How the Net Generation is changing your world*, United States of America: Editorial Mc Graw Hill.

Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1992) *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Pp. 100 – 132. Ed. Paidós, España.

Tower, W. (2010) *Global Workforce Study Reports: How far, how fast and how ending*, Nueva York, EEUU.

Tulgan, B. (2009). *Not everyone gets a trophy: how to manage generation Y*. San Francisco, Jossey-Bass.

Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B. & Lance, C. *Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing*. *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1142

Valencia, M., García, P. & Moreno, J. (2007). *Factores determinantes en la creación de una empresa: valores culturales, redes sociales y ayudas públicas*. Consultado el día 18 de febrero del 2017, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2233359>.

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <file:///C:/Users/Alice/Desktop/ALICE/maestria/segundo%20semestre/tesis%201/Maestria%2017/7pasos%20tesis.pdf>

Vargas, X. (2017). *Las nuevas generaciones dominan a las empresas*. Talent Street. Consultado el día 23 de noviembre del 2017, en:

<http://www.equiposytalento.com/talentstreet/expertos/european-language-jobs/ximena-vargas-pillado/marketing--communication-executive/83/>

“Yrrupción. Los cambios generacionales y el futuro de la organización” (2014), Dossier Net la publicidad en su sitio. Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <http://www.dossiernet.com.ar/articulo/yrrupcion-los-cambios-generacionales-y-el-futuro-de-la-organizacion/804>

“4 claves para entender a los millennials en el ámbito laboral” (2015) Consultado el día 1 de mayo del 2017, en: <http://noticias.universia.pr/consejos-profesionales/noticia/2015/11/09/1133434/4-claves-entender-millennials-ambito-laboral.html>