

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Principales Causas de Rotación Laboral en la Generación Millennial

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS OTORGADO
POR LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

PRESENTADA POR

Miguel Frank Aliaga Torres, DNI 20034448
José Gabriel Martínez Lázaro, DNI 09661067
Adriana Necochea Bernal, DNI 46189722
Mauro Raffo Ticlavilca, DNI 46031176
Jorge Franklin Ramírez Caballero, DNI 09636551

ASESORA

Avolio Alecchi, Beatrice Elcira, DNI 09297737, ORCID 0000-0002-1200-7651

JURADO

Presidente: Núñez Morales, Nicolás Andrés
Jurado: Guevara Sánchez, Daniel Eduardo
Jurado: Avolio Alecchi, Beatrice Elcira

Santiago de Surco, julio 2023

Declaración Jurada de Autenticidad

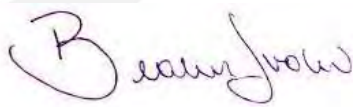
Yo, BEATRICE ELCIRA AVOLIO ALECCHI, docente del Departamento Académico de Posgrado en Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado **Principales Causas de Rotación Laboral en la Generación Millennial**, de los(as) autores(as)

- Miguel Frank Aliaga Torres, DNI 20034448
- José Gabriel Martínez Lázaro, DNI 09661067
- Adriana Necochea Bernal, DNI 46189722
- Mauro Raffo Tielavilca, DNI 46041176
- Jorge Franklin Ramírez Caballero, DNI 09636551

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 03/06/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 3 de junio de 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Avolio Alecchi, Beatrice Elcira	
DNI: 09297737	 Firma
ORCID: 0000-0002-1200-7651	

Agradecimiento

Agradecemos a nuestra asesora, profesora Beatrice Avolio, por su valiosa orientación académica, y a nuestros entrevistados, por su colaboración imprescindible en el desarrollo de la presente investigación.

Dedicatoria

A nuestros padres y hermanos, por su amor incondicional.

A nuestros amigos, por su enriquecedora compañía.

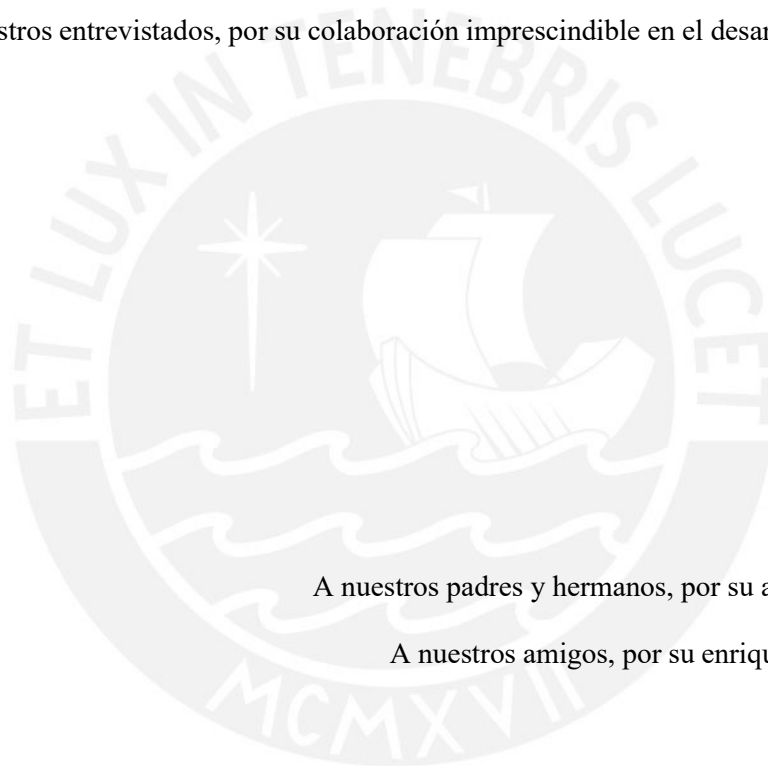


Tabla de Contenidos

Declaración Jurada de Autenticidad	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iii
Tabla de Contenidos	iv
Lista de Figuras	vii
Lista de Tablas	vii
Resumen Ejecutivo	viii
Executive Summary	x
Capítulo I: Introducción	1
1.1. Antecedentes	2
<i>1.1.1 Millennials Peruanos según la Encuesta de Great Place To Work (2013)</i>	3
<i>1.1.2 Millennials Peruanos según Estudio de Villanueva (2017)</i>	6
1.2. Definición del Problema	9
1.3. Propósito de la Investigación	11
<i>1.3.1 Pregunta General</i>	11
<i>1.3.2 Preguntas Específicas</i>	11
1.4. Naturaleza de la Investigación	11
1.5. Justificación	13
1.6. Delimitaciones	13
1.7. Resumen	14
Capítulo II: Revisión de Literatura	15
2.1 Mapa de Literatura	15
2.2 Millennials	17
<i>2.2.1 Concepto de Generación</i>	18
<i>2.2.2 Concepto de Millennials</i>	18
<i>2.2.3 Características de los Millennials</i>	20

2.2.4	<i>Millennials y Motivación</i>	20
2.2.5	<i>Millennials y Educación</i>	22
2.2.6	<i>Millennials y Trabajo</i>	23
2.3	Rotación Laboral	25
2.3.1	<i>Definición de Rotación Laboral</i>	25
2.3.2	<i>Factores de Influencia en la Rotación Laboral</i>	25
2.4	Resumen	42
2.5	Conclusiones del Capítulo	43
Capítulo III: Metodología		46
3.1.	Diseño de la Investigación	46
3.2.	Población	47
3.3.	Muestreo	48
3.4.	Recolección de datos	48
3.4.1	<i>Protocolo</i>	49
3.4.2	<i>Casos Piloto</i>	49
3.4.3	<i>Fuentes de Evidencia</i>	49
3.5.	Instrumentos de Investigación	50
3.6.	Análisis de Datos	51
3.8.	Resumen	53
Capítulo IV: Resultados		55
4.1	Perfil de los Entrevistados	55
4.2	Análisis de los Resultados	56
4.2.1	<i>Clima Laboral</i>	57
4.2.2	<i>Cultura Laboral</i>	58
4.2.3	<i>Felicidad</i>	60
4.2.4	<i>Liderazgo</i>	61
4.3	Análisis Individual	62
4.4	Análisis Transversal	75
4.4.1	<i>Mujeres y Variables más Mencionadas</i>	76
4.4.2	<i>Hombres y Variables más Mencionadas</i>	77
4.4.3	<i>Entrevistados con Hijos y Responsabilidades Familiares</i>	78
4.4.4	<i>Entrevistados de menor/mayor poder adquisitivo</i>	78
4.4.5	<i>Pandemia por Covid-19</i>	81
4.3	Conclusiones del Capítulo	84
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones		85

5.1 Conclusiones	85
5.2 Contribuciones de la Investigación	89
5.3. Recomendaciones para Futuras Investigaciones	89
5.4 Plan de Mejora	90
5.5 Conclusiones del Capítulo	93
Referencias	94
Apéndice A. Consentimiento informado para entrevistas	101
Apéndice B. Protocolo de Recolección de datos para entrevistas	102
Apéndice C: Pauta general de contenido para entrevistas	103
Apéndice D: Tabla de códigos y documentos	106
Apéndice E: Tabla de tácticas de generación de significados en códigos	107
Apéndice F: Mapa semántico	108
Apéndice G: Reproducción de entrevistas por el software Atlas.TI	109
Apéndice H: Resultados en ATLAS TI	311

Lista de Figuras

Figura 1. Mapa de Literatura sobre las Causas de la Rotación Laboral en Millennials	16
Figura 2. Etapas de Cambio Social en la Empresa	29
Figura 3. Escala de Felicidad en el Trabajo	36

Lista de Tablas

Tabla 1. Preferencias de los Millennials en América.....	9
Tabla 2. Factores de la Rotación Laboral.....	45
Tabla 3. Perfil de Entrevistados	55
Tabla 4. Detalle de Registro de Entrevistas	56
Tabla 5. Rotación Laboral: Variables Principales de acuerdo a los 5 Tipos de Preguntas.....	75
Tabla 6. Mujeres y Variables más Mencionadas.....	76
Tabla 7. Hombres y Variables más Mencionadas	77
Tabla 8. Entrevistados con Hijos y Responsabilidades Familiares	78
Tabla 9. Entrevistados de Menor Poder Adquisitivo	79
Tabla 10. Entrevistados de Menor Poder Adquisitivo	79
Tabla 11. Resumen Transversal de Categorías y Variables	80
Tabla 12. Resumen Categorías y Subcategoría	83
Tabla 13. Sugerencias	93

Resumen Ejecutivo

En las organizaciones, el factor humano se constituye como el eje fundamental de su desarrollo. Es un punto de consenso. Sin embargo, hace falta generar conciencia acerca de que ese factor humano es cambiante a lo largo del tiempo, pues las características de los trabajadores de la generación Y, llamada también generación “*millennial*” o “*generación Y*”, son notoriamente diferentes a las de sus pares de las generaciones anteriores. Sus hábitos, preferencias y formas de ver la vida influyen en sus decisiones de permanencia laboral, por lo que deben ser conocidas y analizadas por los empleadores.

El tema central en la presente investigación es brindar información relevante sobre las causas de la rotación laboral en la actualidad, enfocándose en la generación *millennial* en Lima Metropolitana, especialmente en los *millennials* profesionales que se encuentran en el mercado laboral con un mínimo de cuatro años. Su desarrollo representa un desafío, debido a que la información académica es insuficiente con relación a los *millennials* peruanos, pero también genera una especial contribución a favor de las empresas ya que, si estas disponen de información confiable con relación a las razones de la rotación laboral de los trabajadores de este grupo etario, podrán gestionar exitosamente la retención de dicho talento humano en sus organizaciones.

La presente investigación, titulada Principales Causas de Rotación Laboral en la Generación Millennial, tiene un propósito exploratorio y ha sido desarrollada con un enfoque cualitativo, y está estructurada de la siguiente forma:

Capítulo I: Como parte introductoria se describen los antecedentes que caracterizan a la generación *millennial*, se define el problema y propósito de la investigación, además de especificar cuál es la naturaleza del análisis, llegando a la justificación correspondiente, con las limitaciones y delimitaciones que conlleva su desarrollo.

Capítulo II: Se presenta la literatura con la que se sustentan los estudios realizados, proporcionando los conceptos de cada tema tratado.

Capítulo III: Se explica la metodología empleada y el proceso del estudio.

Capítulo IV: Se desarrolla el análisis y resultados de las entrevistas realizadas.

Capítulo V: Se presentan las conclusiones correspondientes, brindando las recomendaciones y un plan de mejora.



Executive Summary

Within organizations, the human factor is considered as the fundamental axis of its development. It is a point of consensus. However, it is necessary to raise awareness about the fact that this human factor is changing over time, since the features of the workers of generation Y, also called the millennial generation, are notoriously different from those of their peers from previous generations. Their habits, preferences and ways of seeing life influence their decisions to stay at work, so they must be known and analyzed by employers.

The main topic in this research is to provide relevant information on the causes of employee turnover today, focusing on the millennial generation in Metropolitan Lima, especially professional millennials who have been in the labor market for a minimum of four years. Its development poses a challenge, because academic information is insufficient in relation to Peruvian millennials; however, it favors companies in the event they have reliable information regarding the reasons for employees' turnover in this age group, they will be able to successfully manage staff retention.

This research, titled *Main Causes of Employee Turnover in the Millennial Generation*, has an exploratory purpose and has been developed with a qualitative approach, and is structured as follows:

Chapter I: As an introduction, the background of the millennial generation is described, the problem and purpose of the research are defined, in addition to specifying the nature of the analysis, reaching the corresponding justification, along with the constraints and delimitations that its development entails.

Chapter II: Literature used as reference for the studies is shown. It provides concepts for each topic.

Chapter III: Used methodology and study process are explained.

Chapter IV: Analysis and results of interviews carried out are developed.

Chapter V: Corresponding remarks are presented, providing recommendations and an improvement plan.



Capítulo I: Introducción

Desde la entrada en auge de la era digital, el mundo ha experimentado una evolución en todos los campos con una velocidad inusitada nunca vista, desde las áreas del conocimiento y la información hasta las formas de interacción humana. Si bien es cierto, la revolución digital ha influido notablemente en los procesos de transmisión de información y de producción, la conducta humana no ha sido ajena a sus efectos. Dichos cambios se han evidenciado desde la década del noventa, siendo los más influenciados aquellos que nacieron o crecieron bajo su predominio: los *millennials* llamados también *Generación Y*, y las generaciones siguientes.

Este grupo etario, que comprende a los nacidos a principios de los años ochenta e inicios del siglo XXI, está empezando a dominar numéricamente el mercado laboral a nivel global y se caracteriza por ostentar estilos de vida muy diferentes a los de generaciones anteriores, ya que crecieron en un ecosistema distinto al de sus padres, conocidos como los *baby boomers* (nacidos entre 1946 y 1964) y la generación X (nacidos entre 1965 y 1979). Con respecto a los *millennials*, existe mucha información como resultado de investigaciones procedentes de Estados Unidos y Europa, pero a nivel local estas son aún escasas e insuficientes. Sin embargo, en todas las realidades a nivel global parece existir consenso acerca de una característica que los define y que puede afectar a las organizaciones: su elevado índice de rotación laboral, pues los *millennials* constituyen una generación tan creativa y autónoma que son capaces de migrar de un trabajo a otro si es que el que tienen no les satisface.

En este contexto, el presente estudio cualitativo se enfocará en explicar por qué y cómo el clima laboral, la cultura organizacional, la felicidad y el estilo de liderazgo imperante en las organizaciones pueden constituirse en factores que influyen en la elevada movilidad laboral de esta generación. En el presente capítulo se presenta el problema de la investigación, su

propósito, naturaleza y justificación, así como las limitaciones y delimitaciones, a fin de lograr una comprensión previa del contexto y características de la investigación.

1.1. Antecedentes

El mundo laboral, con el surgimiento de la generación Y, aquella nacida entre los años 1980 y 2000, ha cambiado ostensiblemente. La tecnología digital y las nuevas formas de aprendizaje y comunicación han transformado los tradicionales estilos de interacción, dando nacimiento a nuevos usos y costumbres que se han extrapolado a las relaciones laborales. A diferencia de los *baby boomers*, los también llamados *millennials* han comenzado a dominar, en número, las organizaciones del siglo XXI. Este relevo de grupos etarios en el mundo laboral ha traído consigo una serie de desafíos que deben ser abordados con la mayor seriedad y profesionalismo.

Definitivamente, la generación entrante no es la misma que la generación saliente o subsistente. Hacer hincapié en estas diferencias es fundamental, a fin de tener una visión general de cómo el comportamiento humano va cambiando de generación en generación y cuál es su impacto en las organizaciones. Hoy en día, el manejo generacional en las organizaciones es un verdadero reto, lo que implica conocer las características de esta generación que es radicalmente distinta que las anteriores. Los *millennials* valoran más su libertad, su tiempo libre; prefieren la flexibilidad de horarios; están conectados tecnológicamente siempre; y son tan autónomos en sus decisiones que son capaces de migrar de un trabajo a otro sin tener que ofrecer explicaciones. De ahí que se les conozca como “la generación que siempre se quiere ir”. Estas características han generado una crisis de “fidelidad” laboral, lo cual, más que un problema, es una realidad que las empresas tienen que afrontar con el surgimiento de esta generación que valora más la empleabilidad que la estabilidad, a diferencia de lo que caracterizaba a los trabajadores de antaño. Por ello, la

rotación laboral representa una de las mayores preocupaciones de las organizaciones que lideran este grupo generacional (Great Place To Work, 2013).

En el ámbito internacional existen muchos estudios sobre los *millennials* en las organizaciones, pero que, en su mayoría, corresponden a otras realidades, específicamente a Estados Unidos y Europa. Aun cuando los *millennials* del mundo poseen características comunes, es preciso resaltar que la realidad nacional puede presentar matices para interpretar mejor las razones de por qué los *millennials* peruanos se comportan de manera diferente al resto de jóvenes del continente americano (Villanueva, 2017).

En el Perú, existe el interés de perfilar a los miembros de la generación Y con el objetivo de saber en qué se parecen o se diferencian del concepto estadounidense y europeo (Great Place To Work, 2013). De acuerdo con un estudio realizado por Villanueva (2017) el 29% de la población total tiene entre 19 y 35 años. Dicho estudio se realizó en diez países del continente americano, ocho países de Latinoamérica y dos de Norteamérica, participando más de cinco mil jóvenes de 19 a 35 años. Lo interesante de dicha investigación fue que se obtuvo información de que los *millennials* peruanos se comportan de manera distinta al resto de jóvenes latinoamericanos, lo cual demuestra la importancia de efectuar un análisis basado única y exclusivamente en la realidad de nuestro país.

1.1.1 Millennials Peruanos según la Encuesta de Great Place To Work (2013)

En el Perú, los estudios sobre el tema de la generación Y en las organizaciones son aún escasos, pese a que existe el interés de perfilar a los *millennials* peruanos para conocer qué rasgos comunes pueden tener con sus pares estadounidenses y europeos, respecto de quienes sí se cuentan con numerosas investigaciones. En tal sentido, la encuesta de la consultora Great Place To Work (2013) constituye una fuente valiosa de información para indagar sobre los rasgos distintivos de los *millennials* del Perú, ya que se realizó sobre una muestra de

55,296 encuestados. La referida encuesta proporcionó datos de mucho valor a fin de conocer las percepciones que tienen sobre la trascendencia de sus labores y su grado de satisfacción laboral, así como prever las posibilidades de rotación laboral.

El primer tópico en el que se observó una mayor diferencia entre los colaboradores de la generación Y en comparación con el resto de encuestados se dio en lo referente a la perspectiva de rotación laboral, ya que, ante la pregunta de la encuesta “¿Me veo trabajando aquí mucho tiempo?” la brecha entre los *millennials* y los demás encuestados fue de siete puntos porcentuales. El 83% contestó de manera positiva (resto de encuestados), mientras que los *millennials* que contestaron de forma negativa representó el 76%. Estos resultados denotan que los miembros de la generación Y tienen mayor propensión a rotar que los colaboradores de las demás generaciones; ello, en principio, se debe a sus rasgos característicos.

El consenso a nivel internacional sobre esta generación señala que es un grupo demandante, con cortos períodos de atención, dependiente de los nuevos medios de comunicación y de la tecnología. Asimismo, los estudios internacionales coinciden con lo observado en la encuesta Great Place To Work (2013) en el hecho de que los colaboradores de la generación Y muestran una propensión a rotar mayor que sus pares de otros rangos etarios.

El segundo aspecto estuvo relacionado con la satisfacción de los trabajadores. Ante la pregunta “¿A las personas les gusta venir a trabajar a esta empresa?”, las respuestas afirmativas de los *millennials* peruanos fueron de seis puntos porcentuales menores que las del resto de encuestados (72% generación Y; 78% resto de encuestados). Ello podría estar relacionado con la búsqueda de los *millennials* de trabajos que les brinde flexibilidad horaria en lugar de sentirse presionados por el cumplimiento de horarios en un espacio físico.

El tercer ámbito de investigación estuvo referido a la trascendencia de la labor que realizan. En tal sentido, ante las interrogantes “¿Mi trabajo tiene un significado especial para mí?: ¿éste no es ‘solo’ un trabajo?”, los *millennials* peruanos respondieron afirmativamente en una proporción de cuatro puntos porcentuales por debajo de lo que contestó el resto de encuestados (82% generación Y; 86% resto de encuestados). Dicha respuesta da luces sobre qué tanta trascendencia otorgan los *millennials* peruanos a lo que hacen en sus organizaciones, así como también puede ser la explicación de los altos niveles de rotación laboral, ya que, de acuerdo con las características distintivas de esta generación, si los miembros de este grupo etario no encuentran trascendencia en su trabajo, es posible que traten de buscarla en otras actividades y, quizás, opten por un cambio de empleo. Esta situación refleja una mayor predisposición a la insatisfacción laboral, a la crítica y a las demandas en las empresas en las que trabajan, en comparación con las respuestas brindadas por trabajadores de otras generaciones.

Por otro lado, con respecto a las motivaciones de los *millennials* para decidir en qué tipo de organización desearían laborar, fue determinante en revelar que los *millennials* peruanos preferían trabajar en empresas que tengan una cultura organizacional caracterizada por un trato receptivo, así como una infraestructura al servicio de un buen ambiente de trabajo. (Great Place To Work, 2013). Fue importante conocer que con este estudio se descartó aquella presunción de que a los *millennials* no les interesa la retribución material. A la generación Y o generación *millennial*, como a muchas otras, el factor económico sí es relevante, pero con la salvedad de que se suman otras consideraciones, como el salario emocional, que comprende los beneficios especiales y un trato justo.

Con relación a la rotación laboral, según dicha encuesta, éste es el aspecto en el que se presenta una mayor diferencia entre los trabajadores *millennials* frente a los trabajadores de otras generaciones, debido a que, frente a la posibilidad de seguir en el mismo empleo, la

respuesta afirmativa de los *millennials* es de siete puntos porcentuales menos que el promedio porcentual de las otras generaciones. Efectivamente, la movilidad laboral de este grupo generacional es una realidad que las empresas deben afrontar de una manera inteligente y práctica, para lo cual los estudios de carácter cualitativo de los *millennials* peruanos se constituyen en una fuente de información elemental para la toma de decisiones acorde con el contexto local.

En tal sentido, dicha encuesta representa una fuente de información muy valiosa, ya que trabajó con una muestra de 55, 296 encuestados peruanos correspondientes a la generación *millennial*. La relación con los jefes, la cultura organizacional, las oportunidades de crecimiento y el salario emocional, son tópicos que la referida investigación consideró como puntos sensibles para hallar las causas de la rotación laboral, pero que no deben ser los únicos, ya que esta data del año 2013, por lo que se considera la necesidad de actualizar la información recogida. Es por tal razón que la presente investigación se focaliza en el estudio de las causas de su rotación laboral de los *millennials*, pero basado, principalmente, en fuentes primarias, ya que se interpretarán, cualitativamente, los resultados desprendidos de una serie de entrevistas realizadas en una muestra cuidadosamente seleccionada de *millennials* peruanos en el año 2020 y 2022. (Ver tabla 4).

1.1.2. Millennials Peruanos según Estudio de Villanueva (2017)

Villanueva (2017) concluyó que los comportamientos y hábitos de consumo de los *millennials* peruanos son diferentes a los de los *millennials* de otras realidades, según se indica a continuación:

(i) En estructura familiar: En Perú, el 63% de *millennials* vive todavía con su familia y únicamente el 11% vive con su pareja e hijos, mientras que en el resto de los países el 39% vive con su familia y el 36% vive con su pareja e hijos. En el Perú, el 74% de peruanos vive en casa o departamento propio o de alguna persona y pocos pagan un alquiler, mientras que

en los otros países de Sudamérica muchos tienen vivienda propia, y en Canadá y Estados Unidos, la mayoría paga por un alquiler.

(ii) En empleo, ahorro y transporte: En el Perú, el 51% trabaja y el 11% trabaja y estudia, y dentro del grupo de *millennials* que no trabaja (33%) el 22% se encuentra estudiando como única actividad. Dicha doble actividad no es muy frecuente en el resto de los países, pues solo en Paraguay y Argentina los jóvenes trabajan y estudian como en Perú. En hábitos de ahorro, la mitad de la población *millennial* lo tiene, lo que sucede también en Argentina, Panamá, Ecuador y Paraguay, pero no en el resto de los países (Estados Unidos, Canadá, Brasil, Colombia y México), en donde casi 8 de 10 millones de *millennials* ahorran. Y en hábitos de transporte, el 70% de peruanos *millennials* se movilizan en transporte público y solo el 6% posee vehículo, a diferencia de los *millennials* de Estados Unidos y Canadá, cuyo 60% posee un vehículo; de los de Paraguay, que el 50% cuenta con uno; y de los demás países de Latinoamérica, cuyo porcentaje de posesión de vehículo va entre el 40% y el 11%.

(iii) En personalidad, valores y manejo de situaciones: para el *millennial* peruano, el tiempo y el dinero tienen casi el mismo nivel de importancia, mientras que, en el resto del continente, un alto porcentaje de ecuatorianos (50%) y colombianos (46%) consideran que el tiempo es más importante que el dinero. Por otro lado, para los jóvenes norteamericanos (12%) y brasileños (12%), el dinero es más importante que el tiempo. Con relación a los niveles de paciencia, los jóvenes peruanos se manifiestan pacientes en un 28% e impacientes en un 4%, siendo dicho promedio bajo en relación con el resto de los países del continente, pues Colombia (47%) y Ecuador (39%) y Panamá (36%) tienen los más altos niveles de paciencia de la región.

(iv) En vida saludable: en el Perú se mantiene la misma tendencia de ejercitarse y comer saludable; sin embargo, en el hábito de hacerse chequeos médicos se registra el menos

porcentaje de la región, pues solo el 19% de los jóvenes peruanos se hacen chequeos médicos de forma regular.

(v) En pasatiempos y hobbies: entre los más importantes están escuchar música, usar redes sociales, ver películas, ver televisión, viajar por placer, jugar videojuegos, leer libros impresos, ir a fiestas con amigos y practicar deportes. Estos hábitos son similares en toda la región.

(vi) Interacción con familiares y amigos: en el Perú y en los demás países latinoamericanos, la visita personal, el teléfono y las redes sociales son los medios más utilizados para socializar. Sin embargo, en Estados Unidos y Canadá las relaciones interpersonales con la familia son menos importantes, a diferencia de la relación con los amigos.

(vii) Uso de redes sociales: en el Perú, el 99% utiliza Facebook y el 81% utiliza YouTube. Los *millennials* del continente americano usan, principalmente, Facebook, YouTube e Instagram, pero el uso es más alto entre los latinos que entre los norteamericanos.

(viii) Comercio electrónico: la frecuencia de compra por internet de los *millennials* peruanos es mínima (9% entre diaria, varias veces a la semana o una vez a la semana). Además, el 38% no realiza compras online. En Estados Unidos, el 39% realiza compras online con una frecuencia bastante alta, siguiendo Canadá y México.

Adicionalmente a lo mencionado, con referencia a nuestra realidad local, se debe destacar el énfasis de la generación *millennial* en el uso de los medios digitales, pues el 85% de los *millennials* peruanos es digital y el 78% usa redes sociales (Ipsos Perú, 2018), mientras que el 33% de los *millennials* peruanos prefiere laborar en empresas vinculadas con tecnologías, medios y telecomunicaciones (Deloitte Perú, 2015).

1.2. Definición del Problema

El alto índice de rotación laboral es un problema importante que tienen que enfrentar las organizaciones del siglo XXI. Lo preocupante de ello se ve reflejado en cifras, ya que, de acuerdo con la encuesta de Great Place To Work Perú (2013), del total de la muestra, el 65% corresponde a jóvenes trabajadores pertenecientes a dicha generación, lo cual evidencia lo determinante de este grupo etario en las empresas. Además, la misma fuente señaló una serie de características relacionadas con el tema exponiendo su estructura familiar, ahorros, pasatiempos, preocupaciones, entre otros elementos. (Ver Tabla 1).

Asimismo, según Villanueva & Baca (2016), entre el 2025 y el 2030 más del 60% de la fuerza laboral estará conformada por *millennials*. De acuerdo con el estudio de APEIM (2019), la población compuesta por dicha generación representa el 35% de la población nacional y se estima que en 2030 más del 68% de la fuerza laboral se conformará por *millennials* y *post millennials*.

Dada la implicancia económica de la rotación laboral en las empresas, debido a que afectan sus costos y expectativas, y a la inminente materialización de las proyecciones estadísticas sobre el predominio de la generación Y, es imperativo tomar conciencia sobre esta realidad para entender las motivaciones y la visión de trabajo de este grupo generacional, con la finalidad de que las organizaciones diseñen estrategias y adopten acciones destinadas a retener al talento humano de un grupo que ya empieza a ser mayoritario en el mundo laboral.

Tabla 1.

Preferencias de los millennials en América.

Categoría	Aspecto	Perú	Latinoamérica	Norteamérica
Estructura familiar	Hijos	21%	37%	
	Vive con familia	63%	39%	
	Casado conviviente	53%	36%	
	Alquilan vivienda	Pocos	Pocos	Mayoría
Empleo, ahorro, transporte	Trabaja	51%		
	Trabaja y estudia	11%	No frecuente	
	No trabaja	33%		
	Hábito de ahorro	50%	80%	

	Uso transporte público	70%		
	Auto propio	6%	11% - 40%	más de 60%
Personalidad valores y manejo de situaciones	Tiempo o dinero	Misma importancia	50% considera más importante el tiempo	10% considera el dinero lo más importante
	Se siente estresado	19%	25%	33%
	No se siente estresado	9%		
	Son pacientes	28%	Colombia 47%	
	Son impacientes	4%	Panamá 36%	
Vida saludable	Considera que su salud es prioritaria	20%		Mayor conciencia sobre su salud
Pasatiempos / hobbies			Uso de redes sociales, ver películas, ver TV, viajar por placer, escuchar música	
Interacción con la familia		Importante	Importante	Menos importante
Compras online	Al menos una vez a la semana	9%		39%
Preocupaciones	Prioridades	1. Su futuro 2. Futuro de sus padres 3. Muerte de personas cercanas 4. Finanzas personales	1. Su futuro 2. Sus finanzas 3. Futuro de sus padres 4. Muerte de personas cercanas	
	A nivel social	Alto nivel de preocupación		Nivel medio de preocupación
Afiliación religiosa		69%	87%	73%

Nota. Adaptado de *Generación Y: ¿cómo retener a la generación que siempre se quiere ir?* Por Great Place To Work. (2013).

1.3. Propósito de la Investigación

La presente tiene un objetivo general y varios objetivos específicos. El primero de ellos consiste en identificar los principales factores de influencia en la rotación laboral de la generación *millennial*. Los objetivos específicos son: (a) Identificar los principales factores del clima laboral que influyen en la rotación laboral; (b) Identificar los principales factores de cultura organizacional que influyen en la rotación laboral; (c) Identificar la influencia de la felicidad en la rotación de los *millennials*; (d) Identificar si el estilo de liderazgo es un factor clave en la rotación laboral de los *millennials*.

1.3.1 Pregunta General

¿Cuáles son los principales factores de la rotación laboral en los *millennials*?

1.3.2 Preguntas Específicas

- P1. ¿Qué factores del clima laboral influyen el nivel de rotación de los *millennials*?
- P2. ¿Qué factores de la cultura laboral influyen el nivel de rotación de los *millennials*?
- P3. ¿Cómo influye el nivel de felicidad en la rotación de los *millennials*?
- P4. ¿El estilo de liderazgo es un factor clave para que los *millennials* tengan alta rotación laboral?

1.4. Naturaleza de la Investigación

La investigación tiene un propósito exploratorio y de enfoque cualitativo para explorar los principales factores y determinantes que motivan a los *millennials* a renunciar a su vínculo laboral. El criterio de elección de enfoque cualitativo con propósito exploratorio se sustenta en que este tipo de investigación es ideal cuando se tiene como objetivo examinar temas poco estudiados (Hernández et al. 2018).

La estrategia cualitativa que se usará para la presente investigación es la de casos de estudio múltiple. Según Yin (2018), esta estrategia es apropiada cuando no se tiene control sobre las decisiones que toma la población estudiada, cuando se requiere obtener conocimiento sobre aspectos complejos o sensibles, y cuando la investigación busca responder preguntas del tipo cómo y cuál. De acuerdo con Hernández et al (2018), para esta metodología de investigación se deben considerar al menos diez casos; sin embargo, el número final de casos a analizar se definirá cuando se alcance la saturación teórica.

Cabe precisar que la selección de los casos se hará siguiendo una estrategia combinada del de propósito para seleccionar los casos de manera intencional y de máxima variación de acuerdo con la edad considerando la subjetividad que podría existir al tener un grupo etario con un rango de diferencia de 20 años entre sí. La recolección de datos se hará mediante entrevistas semiestructuradas para tener la flexibilidad de modificar el ritmo de la investigación para solicitar ejemplos o clarificación de conceptos o sucesos (Hernández et al. 2018). El análisis de los datos se hará de manera individual para cada caso y se buscarán patrones y categorías en cada uno para luego, de manera transversal, analizar todos los casos, encontrar puntos de concordancia en conceptos, motivadores, determinantes, etc. partiendo del método de la teoría fundamentada (Hernández et al, 2018).

Los instrumentos de recolección de datos a usar serán las entrevistas semiestructuradas a profundidad en diferentes espacios con diferentes participantes. Cada una de ellas será conducida por un vocero responsable y capacitado en el tema previamente por una psicóloga organizacional. Dichas entrevistas serán grabadas, transcritas, codificadas y analizadas con el apoyo del programa ATLAS.Ti.

1.5. Justificación

Los *millennials* generan distintas opiniones con respecto a su capacidad para acoplarse en un entorno laboral; se encontró que Ordun (2015) los señala desde un punto de vista optimista como personas de mente abierta, enérgicos, confiables, inteligentes, pero también los definen como vagos, mimados, que se rehúsan al trabajo duro y de poca lealtad a sus trabajos (Moreno & Ávila, 2019).

Este grupo etario representa el 35% de la población nacional de acuerdo con un estudio realizado por APEIM (2019); para el año 2030 serán más del 68% de la fuerza laboral. Es decir, el desarrollo del país estará en las manos de la denominada generación Y, según CEPLAN (Diario Gestión 4 marzo, 2015).

Teniendo en cuenta que no hay consenso en la personalidad de los *millennials*, que existe un alto índice de rotación laboral que caracteriza a este grupo de personas, y que esto último afecta tanto la productividad de las empresas como los costos que implican las horas de reclutamiento, selección y capacitación invertidas en el nuevo personal de trabajo (Ávila, Guerra del Carpio & Mendoza, 2017), es necesario comprender los motivadores de rotación laboral de la generación Y peruana con el fin de que las áreas responsables de la gestión de personal en las empresas tomen en cuenta los datos de la presente investigación para establecer estrategias que permitan reducir el índice de rotación y retener el talento humano necesario para el éxito de sus organizaciones.

1.6. Delimitaciones

Para determinar el alcance de la investigación se realizaron las siguientes delimitaciones:

- a) Se considera como población *millennial* a las personas nacidas entre los años 1980 y 2000. Se hace la acotación debido a que existen diversos autores que inician el rango previo a 1980 o delimitan el fin de la generación en años previos a los 2000 (Villanueva & Baca, 2016); b)

La investigación se centra en *millennials* que laboran en Lima Metropolitana, pues la mayor cantidad de la población se concentra en dicha zona geográfica (30.2%, de acuerdo al INEI, 2017); c) La población estudiada está segmentada en *millennials* con estudios profesionales, con el fin de que la heterogeneidad afecte lo menos posible la población estudiada; d) Se consideran solamente a *millennials* que tengan como mínimo cuatro años de inserción en el mercado laboral, teniendo en cuenta que la muestra debe estar seleccionada dentro del período en el que esta generación suele cambiarse de centro de labores, que fluctúa entre tres a cuatro años (Moreno & Ávila, 2019).

1.7. Resumen

Al concluir la revisión de este capítulo, se ha alcanzado la comprensión de las características que provocan diferentes perspectivas en torno a la generación *millennial*. En vista de la relevancia que ocupan en el ámbito laboral, se ha logrado establecer el problema de la rotación de empleados pertenecientes a este grupo etario y se ha definido el propósito de la investigación mediante objetivos precisos.

La justificación del estudio se enfoca en la identificación de los factores que incitan a la generación *millennial* a cambiar de trabajo.

Capítulo II: Revisión de Literatura

La rotación de los trabajadores representa un problema para las empresas, puesto que genera un costo hundido que les afecta negativamente. Este costo no sólo cuantifica la inversión realizada en la búsqueda, selección, capacitación y curva de aprendizaje del trabajador, sino también cuantifica la pérdida de oportunidades que no se aprovechan debido a la experiencia, destrezas y habilidades del trabajador que se retira. Adicionalmente, la rotación retrasa la producción y genera un retrabajo para el área de selección (Robbins et al. 2009).

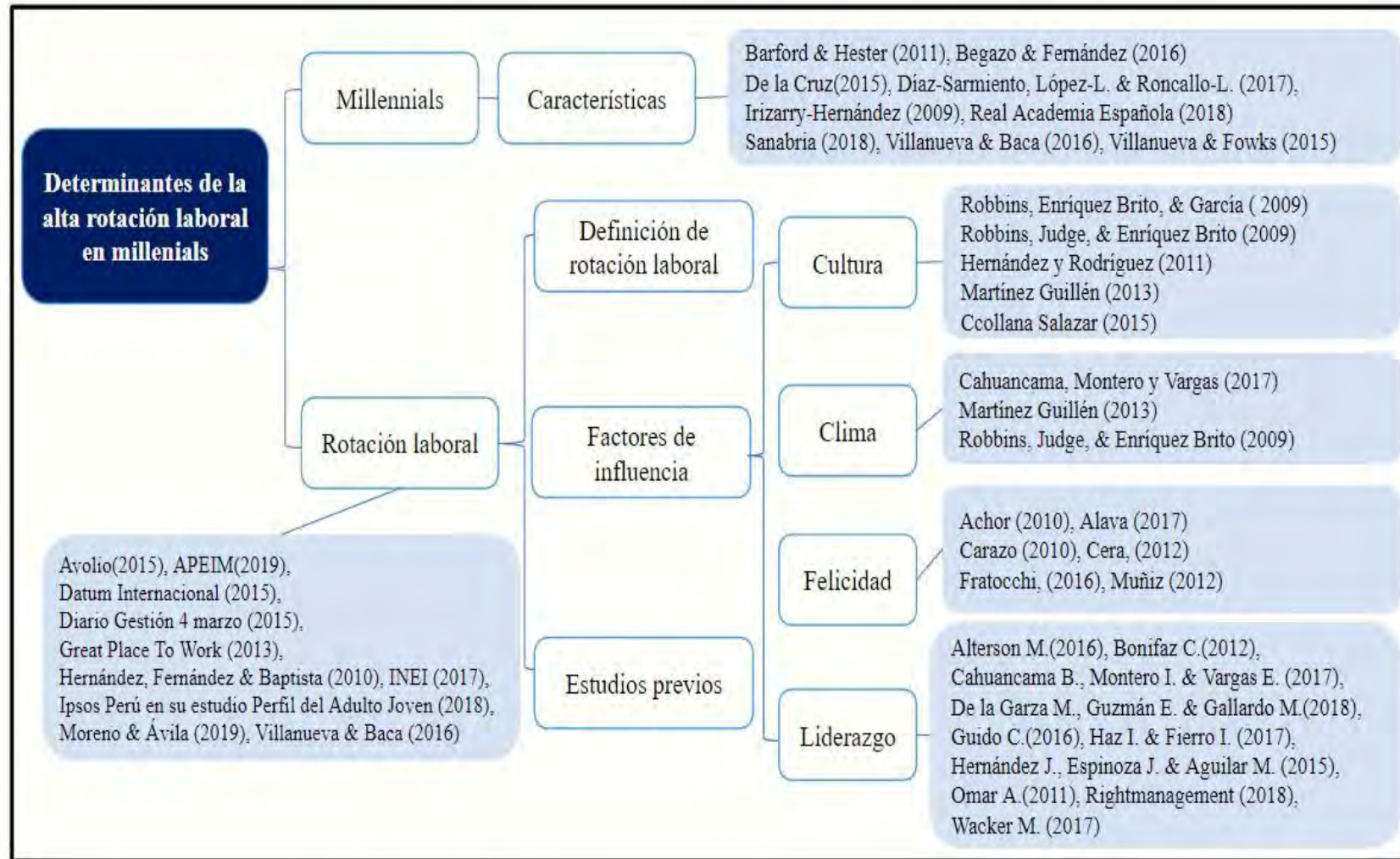
En el universo de personas que trabajan dentro de las empresas, el presente estudio busca entender la rotación de la generación *millennial*, tal como se explicó en la descripción del objetivo general y los objetivos específicos. Para lograr estos objetivos, el presente capítulo revisa la literatura encontrada en relación con los factores que generan la rotación laboral de las personas que, por diferentes razones, dejan las empresas en las que trabajan. Con la revisión de la literatura se han identificado los factores y variables más importantes que generan esta rotación laboral.

2.1 Mapa de Literatura

En la Figura 1 se puede observar el mapa de literatura del presente trabajo, donde de manera gráfica se han indicado los elementos más importantes con los que se ha desarrollado el tema. Se han tomado en cuenta aspectos generales relacionados con la rotación laboral, comenzando por la definición de la rotación, seguida de los factores de influencia, estudios previos del tema y, finalmente, se han tratado las características de los *millennials* relacionados a su perspectiva que generan rotación laboral.

Figura 1.

Mapa de Literatura sobre las Causas de la Rotación Laboral en Millennials



2.2 Millennials

Actualmente, uno de los mayores desafíos de las organizaciones es la gestión del capital humano intergeneracional, debido a la convivencia de diversos grupos etarios en un mismo ambiente laboral. Uno de esos grupos etarios está constituido por las personas correspondientes a la generación Y, es decir, los *millennials*. Esta realidad conlleva a que las empresas reevalúen sus políticas y prácticas de gestión de talento, puesto que la amenaza de la rotación laboral ya sea por renuncia, abandono de trabajo o despido, es una tendencia muy proclive en los *millennials* debido a sus características distintivas.

Definitivamente, las prácticas de gestión del capital humano dirigidas a trabajadores de la generación X o a los *baby boomers*, no pueden ser las mismas que las destinadas a los *millennials*. Ello, principalmente, porque son generaciones distintas y cada una implica características propias que las organizaciones no pueden rehusar a conocer y comprender. Dicho problema se complica cuando convergen distintas generaciones en un centro de trabajo, pues, como se ha mencionado, cada una supone rasgos característicos como, por ejemplo, diferencias en la edad, la convivencia con contextos culturales, políticos y sociales diferentes, y la concepción de las relaciones con los empleadores y pares de una forma diferente (Díaz-Sarmiento et al. 2017).

Dicho panorama revela que las organizaciones en la economía del siglo XXI se encuentran ante amenazas y retos nunca antes experimentados (Seaton & Boyd, 2007, citado por Irizarry-Hernández, 2009), como lo representa el hecho de que la generación Y ya ha comenzado a tener predominio en el mercado laboral reemplazando a los trabajadores de la generación *baby boomers*, tanto así que, según Villanueva & Baca (2016), entre el 2025 y el 2030, más del 60% de la fuerza laboral estará conformada por *millennials*. En nuestro país, el 29% del total de la población tiene entre 19 y 35 años (Villanueva & Fowks, 2015), lo que da

cuenta de la magnitud numérica que representa dicha generación. Según un estudio realizado por APEIM (2019), la población compuesta por la generación *millennial* representa el 35% de la población nacional y se estima que para el año 2030 más del 68% de la fuerza laboral estará conformada por *millennials* y *post millennials*.

2.2.1 Concepto de Generación

Es preciso que, antes de proceder a explicar las características de los *millennials*, se defina lo que se entiende por generación. Según la definición de la Real Academia Española (2018), una generación es un conjunto de personas que han nacido en fechas próximas, que tienen influencias socioculturales semejantes y que adoptan actitudes similares a nivel de pensamiento. Para Ogg y Bonvalet, citado por Chirinos (2009), una generación es un grupo etario cuyas experiencias formativas son distintas a las de sus predecesores. Queda claro que el factor edad no es lo único que determina una generación, sino también el contexto histórico en que surge la misma, es decir, se ven implicadas las influencias culturales, políticas y sociales imperantes en una época.

2.2.2 Concepto de Millennials

Los *millennials*, a menudo (aunque no exclusivamente), se describen como la generación nacida durante las últimas dos décadas del siglo XX y, por tanto, comenzaron su vida adulta en el nuevo milenio. Durante la última década han captado la atención de investigadores a medida que ingresaban a la fuerza laboral y exigían cambios en la forma en que se administra a los empleados (Galdames & Guihen, 2020). En comparación con las generaciones anteriores, los *millennials* son el tema de una gran cantidad de publicaciones que buscan identificar sus características, actitudes y comportamientos (MacKenzie & Scherer, 2019).

Un componente central de la identidad *millennial* es su conectividad: fueron la primera generación nacida bajo el paraguas de internet y, como tales, han tenido un acceso casi

ilimitado a la información, recursos digitales y tecnologías de punta. En esa línea, tener una personalidad digital ha dado forma a la mentalidad de los *millennials* y ha alimentado la sed de aprendizaje constante de fuentes diversas y menos tradicionales (MacKenzie & Scherer, 2019). Los *millennials* en el lugar de trabajo se definen con frecuencia por su necesidad de apoyo y validación constantes, su atracción por proyectos orientados al valor y su deseo de equilibrio entre el trabajo y la vida.

Por su parte, Dimock (2019) define a los *millennials* como aquellas personas nacidas entre 1981 y 1996 (edades 23 a 38 en 2019), y cualquier persona nacida a partir de 1997 es parte de una nueva generación. Además, esta generación ha sido testigo del crecimiento y desarrollo tecnológico. Como resultado, se les considera progresistas, creativos y de pensamiento más amplio que las generaciones anteriores. También pueden identificarse como más preocupados por los valores intrínsecos y morales que por las ideologías extrínsecas y materiales, según el Pew Research Center (Bialik & Fry, 2019; Indeed Editorial Team, 2020).

Tal como puede apreciarse, el elemento común que comparten estas definiciones y todas las que existen en el universo de la academia sobre los *millennials*, es la influencia de la tecnología en su relación con el mundo. Esta realidad ha generado muchos cambios en las formas de comunicación cotidiana que ha rebotado, incluso, hasta los ámbitos laborales, habiendo cambiado los patrones de interacción con los empleadores y con los pares.

Definitivamente, los usos y costumbres de las personas de la generación Y no son los mismos que aquellos de generaciones anteriores. Hoy en día, los *millennials* tienen mucha ventaja con respecto al uso de la tecnología y formas modernas de comunicación virtual, pero también es cierto que son blanco fácil de mucho prejuicios (que son inestables, que son irrespetuosos, que son desleales, que son egoístas, etc.), razón por la cual es importante que las organizaciones cuenten con información académica y estadística que definan las

características de este grupo generacional, a fin de corroborar o desterrar los mitos que sobre ellos existen.

2.2.3 Características de los Millennials

Los *millennials* son un grupo generacional que disfrutó, y disfrutaron, de las bondades de las conquistas de la anterior generación, pero con ellos surgieron también nuevas ideas y otras maneras de hacer las cosas. La generación Y tiene un pensamiento y actuación diferente, es por ello que ha suscitado tanto interés entre las empresas e investigadores de la actualidad (Díaz-Sarmiento et al. 2017). Todos los investigadores coinciden en señalar como característica común de los *millennials* su afinidad por el mundo digital; sin embargo, es muy importante destacar también sus características en cuanto a personalidad y formas de interacción personal.

2.2.4 Millennials y Motivación

El elemento motivacional es el principal factor a tener en cuenta para describir a esta generación, ya que ese espectro es la raíz del porqué de sus comportamientos. Existen muchos prejuicios en torno a los *millennials*: que son desleales, que no les importa el dinero, que son cortoplacistas, hasta que son irrespetuosos. Es importante que en las organizaciones prime un pensamiento crítico de carácter flexible cuando se trata de analizar las conductas de los trabajadores correspondientes a este grupo etario, ya que las generaciones no deben ser comprendidas sólo tomando en cuenta el factor edad, sino también el contexto histórico, social y cultural en el que nacieron y/o crecieron.

De la literatura revisada, se puede interpretar que el factor motivacional más destacado en los *millennials* es la libertad, la consagración de la satisfacción de la vida personal, la búsqueda de la trascendencia laboral, el afán por la tecnología y la buena relación con el entorno. Esta interpretación se ve reflejada en una primera descripción, la que refiere que los

millennials corresponden a la primera generación que nace en la era digital, que tienen muchos compromisos con ellos mismos, no son estables laboralmente, que ven a la generación X como adictos al trabajo, y es por eso que buscan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Rafael & Ruiz, 2009, citado por Sanabria, 2018).

También se les describe como impacientes e innovadores, personas que demandan un balance entre trabajo y su autointerés, y que están dispuestos a sacrificar ganancias financieras a cambio de cosas significativas (Seaton & Boyd, 2007, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017). Otra descripción enfatiza en el hecho de que los *millennials* buscan oportunidades de trabajo que tengan algún significado social y que les provean un balance entre la familia y el estilo de vida (Yeaton, 2008, citado por Irizarry-Hernández, 2009). Como puede apreciarse, la búsqueda del gozo de una vida equilibrada en lo laboral, familiar y personal es el rasgo que define, de forma unánime, a la generación del milenio, la que también se caracteriza por su sociabilidad, cooperación, inteligencia, implicación, entre otras (Boschma & Groen, 2006, citado por Sanabria, 2018).

Los *millennials* también son motivados por la búsqueda de los desafíos, destacando por su creatividad y por su cuestionamiento constante al *status quo*, a lo tradicional. Por ello, se sostiene que lo repetitivo, fácil o monótono les preocupa más que el cómo hacerlo, siendo atractivo para ellos el reto que supone averiguarlo y llevarlo a cabo (Lasheras y Jiménez, 2012, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017). Esta búsqueda de retos tiene consonancia con el afán de reconocimiento que rige su vida laboral, de ahí que se sostiene que esta es una generación que quiere ser escuchada, buscando que sus ideas se tomen en serio y que las organizaciones tengan en cuenta sus sugerencias en lo referente a sus labores diarias (Caraher, 2014, citado por Sanabria, 2018).

Además del balance vida-trabajo, a los *millennials* les motiva trabajar en entornos que favorezcan su creatividad, pues tienen mayor desempeño en este tipo de entornos, les gusta

viajar y desenvolverse libremente en su ambiente de trabajo (Chirinos, 2009 citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017). Además, son independientes, con pensamiento empresarial, los cuales delegan responsabilidades, demandan retroalimentación inmediata y esperan un sentido de resultados cada hora (Martin, 2005, citado por Irizarry-Hernández, 2009).

En cuanto a las relaciones humanas, los *millennials* se destacan por su deseo de mantener buenas relaciones con el entorno. Ellos valoran el trabajo colaborativo. Muestran especial preferencia para trabajar en grupo y en un ambiente de colaboración con sus pares (Ahram et al. 2020; Fahrizal, 2022); valoran las relaciones, incluyendo las que se construyen en el ambiente laboral (Gage 2005, citado por Acosta, 2017); así como también aprecian la relación con sus líderes y esperan que haya un componente de amistad con ellos (Startman, 2007, citado por Acosta, 2017).

2.2.5 Millennials y Educación

A los *millennials* se les califica como la generación más educada, si se los compara con la generación predecesora, pero desde una óptica de instrucción formal, ya que nacieron y/o crecieron en una época en la que el acceso a la educación formal se flexibilizó. Esto, no solo por la mayor oferta de programas educativos, sino también por el auge de los medios digitales, que les permitieron tener mayor acceso a todo tipo de información. En coherencia con esta interpretación, se tiene que los *millennials* contemplan oficios y carreras profesionales no tradicionales, con sistemas como la educación virtual (Ferreiro, 2006, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017); poseen excelente formación académica (Lasheras & Jiménez, 2016, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017); y piden cambios y cuestionan la escuela tradicional, debido al cambio del mercado laboral (Batalla, 2016, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017).

Las nuevas formas de comunicación en la era digital no solo han beneficiado el acceso a todo tipo de información, sino que también ha modificado las competencias. Es por ello que

se sostiene que los *millennials* tienen habilidades multitasking, es decir, la capacidad de manejar muchas cosas al mismo tiempo, probablemente debido a que se han criado en contextos de mucha estimulación (Hatum, 2011, citado por Frías, 2014).

2.2.6 *Millennials y Trabajo*

Con relación al grado de compromiso que tienen con sus organizaciones, los *millennials* destacan porque buscan flexibilidad laboral (Chirinos, 2009, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017), ya que persiguen, ante todo, un balance entre el trabajo y la familia. Esta generación es más exigente que las anteriores, porque están en la búsqueda de experiencias que los enriquezcan profesional y personalmente, sin dejar de lado sus propios intereses (De la Cruz, 2015).

Ellos prefieren las organizaciones que les den oportunidades de crecimiento, libertad y retroalimentación constante, es por ello que, cuando no las encuentran, no tienen reparo en migrar a otra organización y demandar una mejor posición; de ahí que se le conozca como la generación con mayor rotación laboral. Ellos valoran más la trascendencia de lo que hacen y, si no lo encuentran en su trabajo, la buscan en otras actividades e, incluso, en un cambio de empleo (Great Place To Work, 2013). Por ello se dice, inclusive, que ellos tienen poca lealtad con los empleadores, y que buscan nuevas oportunidades y posiciones variadas en el trabajo (Deloitte, 2014, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017) y tienden, de manera natural, a buscar nuevos desafíos y experiencias, con períodos de permanencia laboral más cortos que los de las generaciones anteriores (Great Place To Work, 2013).

En cuanto a lo que los *millennials* esperan de sus empleadores, se destaca la búsqueda del respeto a su libertad de acción, respeto por sus opiniones y forma de vida, y una continua necesidad de retroalimentación como insumo para su progreso. Es así que sus expectativas frente al trabajo se centran en la libertad para tomar decisiones; las oportunidades de aprendizaje y desarrollo; la comunicación abierta y el respeto por su estilo de vida

(Lombardía, Stein & Pin, 2008, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017). Por ello es que se les reconoce como una generación de personas que son independientes, delegan responsabilidades, demandan retroalimentación inmediata y esperan un sentido de resultados cada hora (Irizarry-Hernández & De Arcibo, 2009).

Asimismo, están conectados 24 horas al día, los siete días de la semana, saben trabajar en equipo, están orientados al logro, y tienen un pensamiento social (Chirinos, 2009). Tienen una mentalidad global, por lo que las oportunidades en el extranjero suelen ser bastante valoradas por este grupo de profesionales (Hatun, 2011, citado por Frías, 2014). Ellos otorgan gran valor a las oportunidades de crecimiento profesional gracias a sus empleadores y quieren adquirir nuevas competencias y habilidades para mantenerse competitivos, así como también se interesan por empresas en las que exista una cultura receptiva, familiar y justa, así como una infraestructura al servicio de un buen ambiente laboral (Great Place To Work, 2013).

En el ámbito de las relaciones humanas, los *millennials* se caracterizan por la búsqueda de conexiones positivas y enriquecedoras. La comunicación y el feedback por parte de sus jefes resulta clave para su satisfacción laboral (Great Place To Work, 2013). Es por ello que cuando no la encuentran tienden a desmotivarse y ello puede ser una de las causas de su elevado índice de movilidad laboral. Destacan por ser muy sofisticados técnicamente, pero suelen carecer de herramientas interpersonales de autoconciencia que les ayuden a ser productivos en un ambiente multidisciplinario, agitado y sin estructuración (Gilburg, 2007, citado por Chirinos, 2009), por tal razón hay quienes sostienen que tienen un grado bajo de resiliencia, pues tienen poca capacidad interna para manejar la crítica y no procesan bien el fracaso (Chirinos, 2009).

2.3 Rotación Laboral

En esta sección analizaremos qué es la rotación laboral, cuáles son los factores que la influncian y los estudios previos encontrados sobre la rotación en los *millennials*.

2.3.1 Definición de Rotación Laboral

La rotación laboral se define como el retiro permanente de una persona que trabajaba en una empresa. Este retiro puede deberse a un deseo de la empresa o del trabajador, por lo que se usan los términos rotación involuntaria y rotación voluntaria, respectivamente (Robbins et al. 2009).

En toda empresa, siempre existe un cierto nivel de rotación laboral. En Estados Unidos, la tasa de rotación nacional es del 3% en promedio por mes, lo que hace un porcentaje anual del 36%. Este porcentaje varía dependiendo el tipo de ocupación (Robbins, et al. 2009). La rotación involuntaria, o sea la que se genera por voluntad de la empresa, es positiva y ocurre cuando requiere reemplazar algún personal de bajo desempeño o para adecuarse al mercado. Sin embargo, la rotación voluntaria es la que la empresa no desea y ocurre por voluntad de los trabajadores. Un estudio mostró que el 92% de los que renunciaron voluntariamente, tenían calificaciones de “satisfactorio”. La pérdida de estas personas es lo que genera en la empresa una baja en la eficiencia organizacional.

Las causas de la rotación laboral se analizarán más adelante dentro del punto correspondiente a factores de influencia.

2.3.2 Factores de Influencia en la Rotación Laboral

Los factores de influencia de la rotación laboral que se han desarrollado a continuación son cuatro: cultura, clima, felicidad y liderazgo.

La cultura y su influencia en la rotación. Las empresas, además de estar conformadas por un sistema formal de organización, también están conformadas por un sistema informal mucho más complejo y difícil de gestionar. En el sistema formal, encontramos temas como la administración del tiempo, las definiciones, funciones, jerarquías, objetivos, la dirección y seguimiento de los equipos, resolución de conflictos, entre otros. El sistema informal está compuesto de una serie de parámetros, los cuales forman la cultura de la empresa, como la tradición, la costumbre, el estilo de los dirigentes, la motivación de los trabajadores, entre otros. Estos parámetros pueden favorecer o ser obstáculo para el desarrollo de la empresa (Martínez, 2013).

Como ya se ha indicado, el término cultura de la empresa nace para denominar a todo aquello fuera del sistema formal de la empresa, el cual es muy amplio y sumamente importante que modifica, incluso, la estructura formal de la organización (Martínez, 2013).

La cultura de una empresa está formada por un componente ideológico, otro sociológico y otro tecnológico. El componente ideológico define los símbolos por los que se transmite la cultura, es decir, los patrones ideales de cómo debe ser o actuar la organización; son creencias relacionadas a actitudes, normas y valores, así como, los actos cargados de simbolismo que se utilizan en ciertas ocasiones dentro de la empresa. El componente sociológico, que proporciona modelos ideológicos que todas las personas de la organización deben seguir tanto en lo individual, grupal, tipo de liderazgo, sistema de recompensas. Finalmente, el componente tecnológico, que proporciona los instrumentos que requiere la organización, ya sea para organizar el trabajo, para interpretar la realidad o para cubrir necesidades físicas (Martínez, 2013).

Según la misma fuente, la cultura de una organización puede entenderse como una variable independiente que afecta la actitud y el comportamiento de los empleados y se define a través de siete características: el nivel en el que se estimula a los empleados para que sean

innovadores y asuman riesgos; el nivel de precisión, análisis y nivel de detalle que la empresa espera de los empleados; el nivel de importancia que da la empresa a los resultados en lugar de las técnicas y procesos; el nivel en el que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto en los empleados; el nivel en el que los trabajos están organizados en equipos en lugar de personas; el nivel de agresividad y competitividad de las personas; y el nivel en el que se mantienen fijas las actividades de la organización.

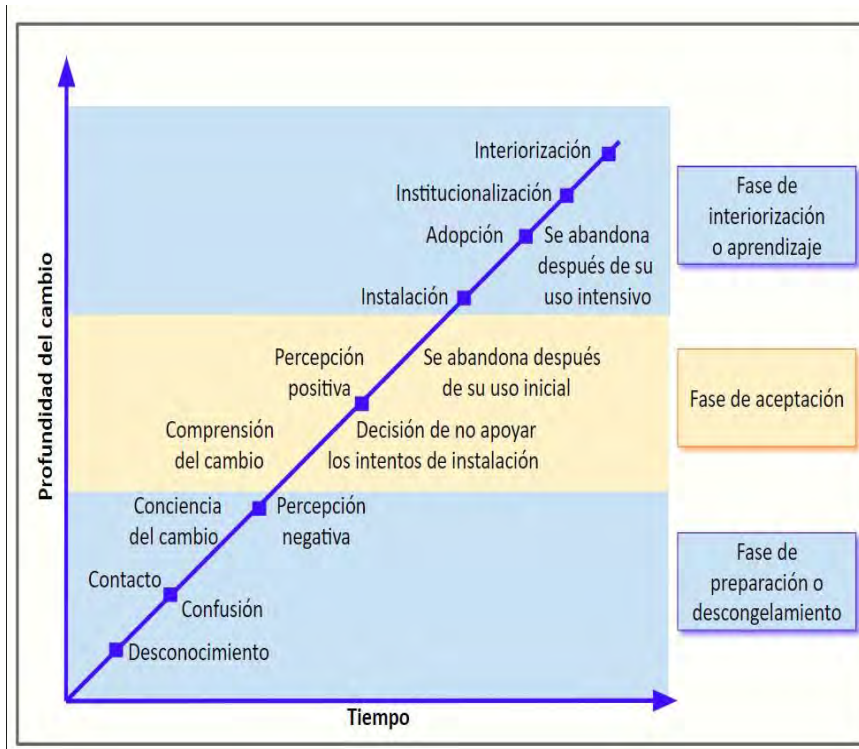
La cultura donde los valores de la organización son compartidos intensamente y aceptados por los empleados de manera generalizada se le denomina cultura fuerte. Las culturas fuertes tienen un mayor efecto en la actitud y comportamiento del empleado y se relaciona de manera directa con una rotación de personal más baja frente a una cultura débil, donde la rotación es más alta debido a que las personas no comparten de manera generalizada e intensa la cultura de la organización (Martínez, 2013).

La cultura, por lo tanto, provee a la organización de una identidad que la diferencia de las demás, orienta las actitudes y comportamientos de los empleados, facilita que las personas se comprometan con los objetivos de la empresa y no solo con sus objetivos personales; es decir, sirve de argamasa social que mantiene unida a la organización en pro de sus objetivos (Martínez, 2013).

La cultura dentro de toda organización existe, y puede ser buena o mala. Será mala cuando los valores de las personas no están de acuerdo con los que busca la organización. Esto suele suceder cuando la organización pasa por cambios rápidos, donde se cambian las prioridades en los valores de la empresa y las personas presentan una resistencia al cambio; también se presenta cuando se contratan nuevos empleados, que, por su edad, raza u otros factores, no comparten los mismos valores de la empresa; otro caso se da durante la fusión de empresas cuando cada una de sus escalas de valores son muy diferentes (Martínez, 2003).

La cultura es una variable dinámica que se puede moldear “modificándola y manteniéndola”, según la realidad lo requiera. Una cultura inflexible, poco creativa, basada en antiguas formas, algunas obsoletas, que no se han adaptado a los cambios del entorno, es una cultura negativa que lleva a la organización a ciertos niveles de ineficiencia que podrían poner en peligro su sostenibilidad en el tiempo dentro del mercado. La modificación de la cultura es un proceso bastante complejo, implica riesgos y requiere de un profundo compromiso de la dirección. La cultura requiere ser fijada y mantenida estática en el tiempo hasta que nuevas circunstancias requieran de más cambios.

Para realizar algún cambio, los psicólogos recomiendan comenzar por hacer consciente a la persona, esperando que así se libere de sus actitudes negativas y busque el cambio. De esta manera la persona pasa por cuatro niveles: comienza siendo inconsciente-incompetente, luego consciente-incompetente, luego, consciente-competente y finalmente inconsciente-competente (Hernández y Rodríguez, 2011). Es decir, la persona inicialmente es inconsciente de que algunas de sus actitudes requieren cambiar; luego pasa a reconocer las actitudes negativas, pero aún no las ha cambiado; luego pasa a, conscientemente, modificar sus actitudes; y finalmente, realiza de manera inconsciente nuestras actitudes y las asume como suyas (ver Figura 2).

Figura 2.*Etapas de Cambio Social en la Empresa*

Nota. Tomado de *Introducción a la administración: Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (5.a ed., p.300), por Hernández y Rodríguez, S., 2011, México: McGraw Hill.

Cuando una empresa no posee una cultura fuerte, claramente definida, aceptada por la mayoría, puede dar lugar a que cada persona, debido a sus diferencias individuales, responda de manera diferente ante los mismos estímulos, creyendo cada uno estar haciendo lo correcto. Esto podría generar conflictos que afecten la experiencia en el trabajo del empleado, lo que pudiera ocasionar consecuencias físicas, psicológicas o del comportamiento, como la rotación laboral. Por ejemplo, en una empresa donde la cultura es débil, cuando se realizan evaluaciones de desempeño 360, en las etapas de publicación de resultados y retroalimentación pueden presentarse confrontaciones cuando las personas no tienen la costumbre de recibir críticas, aunque sean constructivas, y se ponen a la defensiva, critican a

los jefes o a la organización, y crean resentimientos y un ambiente negativo en la organización.

Por esta razón, el conocimiento de la cultura de la organización debe generar una respuesta en la empresa para establecer mecanismos que prevengan o disminuyan los conflictos mientras aún la cultura es débil. En el ejemplo dado, en la evaluación de desempeño, para evitar los posibles problemas indicados, se puede encomendar la realización de dicha evaluación a un tercero, el cual realice la evaluación de manera imparcial y sea este quien publica los resultados y realiza los feedback de manera objetiva (Robbins et al. 2009).

Como se indicó en las consecuencias del estrés, en los síntomas del comportamiento, se puede presentar ausencia, baja probabilidad de regreso al trabajo, ausencia por enfermedad y un alto riesgo de ausencia por enfermedad recurrente, además de bajas en la productividad y, finalmente, rotación. Estas variables tienen diferentes niveles de relación, siendo la relación entre la productividad y la rotación bastante significativa (Mikkelsen & Rosholm, 2018). Por otro lado, la productividad como factor crucial en las organizaciones, es afectada por diferentes factores como la motivación, la percepción del rol, la experiencia, entre otros (Martínez, 2013). Por esta razón, a continuación, se desarrollan los aspectos más relevantes relacionados con la motivación desde el punto de vista organizacional.

La motivación son los procesos que afectan la voluntad de la persona para la consecución de algún objetivo; la motivación modifica la intensidad, la dirección y persistencia de la persona; la intensidad es el vigor con el que una persona persigue sus objetivos; la dirección es la orientación o priorización de sus objetivos, favoreciendo los que estén alineados con los intereses de la empresa; por último, la persistencia se refiere al tiempo en el que se mantiene el esfuerzo, si este no cesa hasta conseguir los objetivos o se agota antes de conseguirlos (Robbins et al. 2009).

Las teorías de la motivación han ido evolucionando desde la década de 1950 que es bueno conocerlas, ya que permiten el entendimiento de las teorías modernas y porque se siguen utilizando, conjuntamente con su terminología (Robbins et al. 2009). Las teorías son las siguientes:

La teoría de jerarquía de necesidades, enunciada por Abraham Maslow, quien planteó que, dentro de cada persona, se encuentran cinco necesidades organizadas jerárquicamente, siendo, desde las más básicas hacia las más complejas, las siguientes: necesidades fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización. Las necesidades fisiológicas se refieren a las necesidades como hambre, sed, entre otras necesarias para sobrevivir; las necesidades de seguridad, incluye el cuidado y protección tanto física como emocional; las necesidades sociales, se refieren al sentido de pertenencia a un grupo, amistad, aceptación; la necesidad de estima, incluye factores como el respeto, la autosuficiencia, el sentido de logro, el estatus, el reconocimiento y cómo la sociedad lo trata; la necesidad de autorrealización, que se logra cuando todo nuestro potencial es alcanzado. Según esta teoría, de acuerdo a si se satisface cada necesidad, la siguiente se vuelve predominante; por eso, para motivar a una persona es necesario conocer en qué nivel de necesidad se encuentra, y cubriendo estas necesidades, se logrará motivar a la persona (Robbins et al. 2009).

La teoría de los dos factores, llamada de motivación e higiene, propuesta por Frederick Herzberg. Esta teoría estipula que existen dos tipos de factores: los que desmotivan a las personas, llamados factores extrínsecos o higiénicos, y los factores que motivan, llamados intrínsecos o motivacionales. La ausencia de un factor que motiva no genera necesariamente desmotivación y la ausencia de un factor que desmotiva, no genera necesariamente motivación. Esta teoría hace un paralelo con la teoría de Maslow, ya que identifica los factores extrínsecos dentro de las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales; y los factores intrínsecos, dentro de las necesidades de estima y autorrealización.

Por tanto, la ausencia de los factores extrínsecos desmotivará a las personas y la presencia o satisfacción de estos factores, podría motivar a la persona, pero a corto plazo y no se sostiene en el tiempo. Por otro lado, la ausencia de los factores intrínsecos no desmotivará significativamente a las personas, pero si son satisfechos estos factores, se logrará una motivación a largo plazo. Por ello, las empresas deben trabajar en ambos tipos de factores, evaluándolos y definiendo políticas que permita realizar correcciones (Robbins et al. 2009).

La teoría de necesidades, de McClelland, en la que se establece que las personas tienen tres necesidades: logro, poder y afiliación. La necesidad de logro es aquella que se refiere al impulso de alcanzar metas; la de poder es aquella necesidad de influir en los demás; y la de afiliación es el deseo de tener relaciones interpersonales fuertes. Así, cada persona tendrá, en diversas medidas, cada una de estas tres necesidades y dependiendo de cuál es la necesidad más importante de cada persona, se verá motivada en diferentes situaciones.

Por ejemplo, una persona con una alta necesidad de logro suele sentirse motivada y tener éxito en actividades como emprendimientos o administrando unidades autónomas dentro de empresas grandes; por otro lado, una persona con una necesidad de poder muy fuerte suele tener éxito gerencial, ya que le motiva el poder influir en los demás, incluso si esto afecta su nivel de afiliación. Esta teoría, si bien tiene el mayor apoyo en las investigaciones, no es muy utilizada por las empresas debido a las dificultades de realizar la evaluación de las necesidades, lo cual requiere personal experto y tiempo, los que generan costos elevados para las organizaciones (Robbins et al. 2009).

El clima laboral y su influencia en la rotación. El clima laboral determina los sentimientos de la persona hacia su trabajo, su rendimiento, su satisfacción, entre otros. Analógicamente, el clima es la personalidad de la empresa; pueden cambiarse elementos del mismo sin que afecten al clima; se mantiene en el tiempo menos que la cultura y se puede modificar con acciones muy particulares (Martínez, 2013).

El clima está formado por la suma de características de todos los individuos que forman parte de la empresa, sus actitudes, aptitudes y deseos, que, a su vez, se ven influenciados por los factores culturales y sociales de la organización. El clima es un factor externo a la persona que puede modificar las características del mismo, no se relaciona necesariamente a la labor que desempeña en la empresa. Si bien el clima es muy difícil de describir, es muy sencillo de ver sus efectos, ya que modifica las actitudes y deseos de las personas (Martínez, 2013).

El comportamiento de los colaboradores se ve afectado directamente por el comportamiento administrativo y por las condiciones de la organización referidas a la tecnología, a la estructura de la organización, al cargo que ocupa la persona dentro de la empresa, a su nivel salarial, a factores propios de la persona como su forma de ser, sus comportamientos y su nivel de satisfacción; finalmente, interviene la forma de interpretación que las personas tienen de sus subordinados, compañeros y jefes. Es posible definir el tipo de organización utilizando tres variables: las causales, que generan que otras variables se modifiquen; las intermedias son las variables que muestran la situación interna de la empresa, como las actitudes, metas, eficiencia, entre otros; variables finales, las que resultan del efecto conjunto de las dos anteriores, como la utilidad, los costos, el margen, pérdidas, entre otros (Martínez, 2013).

El clima es afectado directamente por el tipo de liderazgo presente en la organización. Esta relación será analizada en la sección que aborda el tópico de liderazgo.

El estrés es una condición que se genera en toda persona cuando se enfrenta a cambios en su entorno, ya sea una oportunidad, una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado lo percibe como importante e incierto. Generalmente, asociamos al estrés con un significado negativo, pero no siempre es necesariamente malo; muchas veces tiene un valor positivo. Las demandas están conformadas por lo que la empresa “demanda” de la

persona, mientras que los recursos son los elementos que la persona puede controlar con los que debe atender las demandas (Robbins et al. 2009).

Según el modelo de estrés de Robbins et al. (2009), las consecuencias del estrés al que están sometidas las personas en una empresa se manifiestan en tres síntomas: los síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales, por lo que afecta al clima, a la motivación y al nivel de felicidad de las personas (Cahuancama et al. 2017). Dentro de los síntomas fisiológicos están: dolor de cabeza, hipertensión y enfermedades cardíacas; dentro de los síntomas psicológicos tenemos la ansiedad, la depresión y disminución de la satisfacción laboral; dentro de los síntomas conductuales tenemos los niveles de productividad, ausentismo y rotación laboral. Las fuentes que generan estas consecuencias se clasifican en cuatro: factores ambientales, organizacionales, personales y las diferencias individuales. Los factores ambientales incluyen la incertidumbre económica, política y cambio tecnológico; los factores organizacionales incluyen las demandas de las tareas, de rol e interpersonales; los factores personales incluyen los problemas familiares, económicos y la personalidad; finalmente, las diferencias individuales incluyen la percepción, experiencia laboral, apoyo social, creencias del locus de control, autoeficacia y hostilidad (Robbins, et al. 2009).

La felicidad y su influencia en la rotación. En su sentido más amplio, la felicidad es un término general para todo lo bueno de la vida; la felicidad está estrechamente asociada al concepto de bienestar y ambas nociones se han utilizado indistintamente, o han sido ligadas a otras como el de bienestar subjetivo o bienestar psicológico (Dutschke & Jacobsohn, 2019). En esa línea, los autores han identificado una serie de factores que los individuos consideran necesarios para ser felices en su trabajo. Con base en estos factores, propusieron una medida de felicidad en el diseño del trabajo (Ver Figura 3).

En general, la felicidad se relaciona con la forma en que las personas experimentan y evalúan sus vidas en general. Teniendo en cuenta que una cantidad significativa de tiempo de la mayoría de las personas se dedica a trabajar, es muy importante comprender el papel que desempeña el empleo y el lugar de trabajo (Bataineh, 2019). Carazo (2017) indica que la felicidad en el trabajo consiste en el sentimiento positivo hacia la propia tarea y desempeño, hacia el entorno, la empresa y hacia los compañeros. Coincide con otros autores en que está muy ligada a lo psicológico y es lo que permite aprender, adaptarse y enfrentar las adversidades o retos con confianza, lo cual genera optimismo sobre el futuro y mejora la resiliencia. Se divide en lo individual, que es lo que el individuo siente; lo grupal; y lo compartido con los clientes.

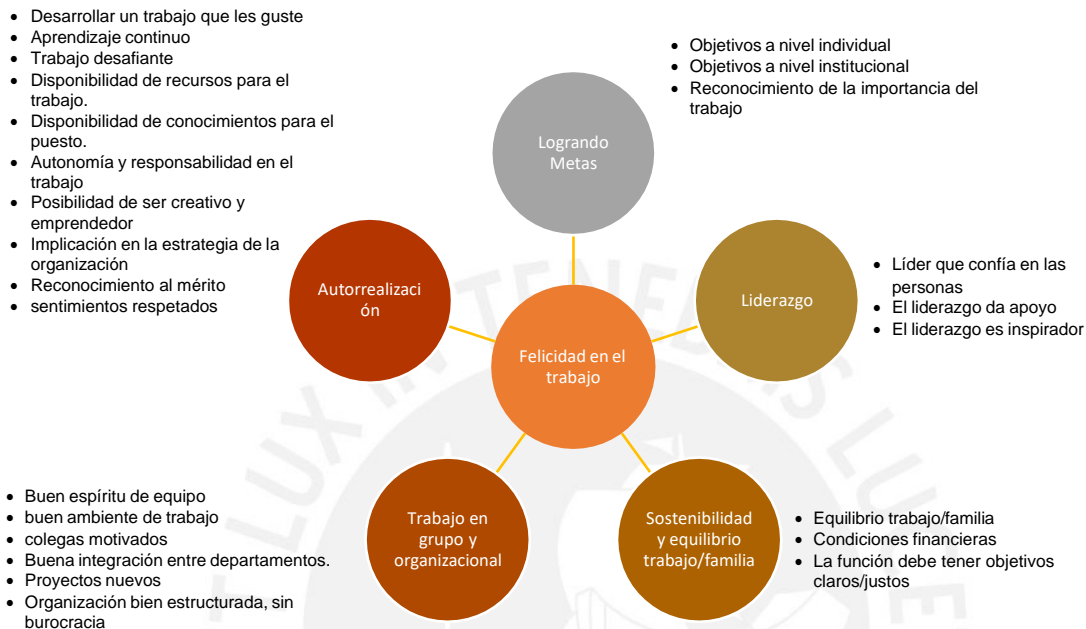
Así, la literatura ha observado un número excesivo de conceptos en torno a la felicidad en el trabajo, algunos de los cuales se superponen. Para Salas-Vallina et al. (2018), el concepto tiene que ver con el *engagement*, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional afectivo. Es clave enfatizar que las empresas, para mantener la ventaja competitiva, requieren trabajadores altamente calificados que, a su vez, estén perfectamente alineados y motivados en la organización. Sin embargo, la felicidad se vuelve esencial para este tipo de empleados.

En esa línea, el liderazgo que tengan los jefes está positivamente relacionado con el bienestar de los empleados. Es decir, cuando los empleados perciben los comportamientos auténticos del líder, tienden a sentirse más felices en el trabajo. Así, es propio indicar que un buen liderazgo, es decir, un líder que promueve resultados psicológicos positivos, como un clima ético, una mayor autoconciencia y una perspectiva moral interiorizada, todo lo cual produce posteriormente un tratamiento de la información más equilibrado y una mayor transparencia y trabajo relacional, influye positivamente en la felicidad de los empleados (Semedo et al. 2019). Por tanto, podemos inferir que la felicidad genera beneficios

económicos y fidelidad de capital humano, tanto con sus jefes como con la empresa, lo cual evita la rotación laboral o por lo menos la dilata.

Figura 3.

Escala de Felicidad en el Trabajo



Nota. Elaboración propia adaptada de “The job design happiness scale (JDHS)” por Dutschke, G. & Jacobsohn, L, 2019. *Journal of Organizational Change Management*, 32(7).

No es un descubrimiento reciente que uno de los componentes principales para el éxito de una organización es la felicidad de sus trabajadores. Existen diversas investigaciones que relacionan la felicidad en los colaboradores y la productividad de las empresas, así como evidencian la correlación entre motivación y productividad, entre compromiso y disminución del absentismo, entre felicidad y elevación de los niveles de seguridad y retención del talento. Pero, para lograr que los trabajadores estén felices en lo que a satisfacción laboral se refiere, existen diversos factores que deben ser considerados, como una estrategia bien planteada a seguir en los temas de clima, cultura y liderazgo organizacional; pero no basta con eso.

De acuerdo con lo que indica Alava (2017), en cuanto a jerarquía se observa que los puestos de alta dirección presentan índices de bienestar por encima de la media, mientras que

el personal de atención al público y los mandos intermedios presentan un indicador más bajo. En cuanto al tamaño de las organizaciones, se observa que las que cuentan con una plana menor a cien trabajadores muestran niveles de satisfacción más altos que las empresas con quinientos a más empleados. Finalmente, considerando al género, los hombres tienen un bienestar emocional de 7.4% superior a las mujeres, pues se sienten más reconocidos en su trabajo.

En ese sentido, se aprecia que existen diversos factores que se pueden gestionar de manera correcta en una empresa que, como consecuencia, genere un mayor nivel de felicidad en sus empleados. Cuando en una empresa los empleados trabajan bajo presión, la productividad puede subir a corto plazo, pero es una medida contraproducente a largo plazo, ya que puede provocar un alto nivel de rotación con la fuga de talento y un alto índice de absentismo (Alava, 2017). Se deben tener en cuenta diversos aspectos a la hora de elaborar un plan para una correcta gestión de personal para evitar vacíos que afecten su ejecución.

Tenemos el *Happiness Management*, como un nuevo modelo de gestión empresarial, el cual consiste en conseguir la felicidad para todos los integrantes de la empresa. Este diseño requiere un estilo directivo centrado en el capital humano, pero con un fin de eficiencia en todas las actuaciones y toma de decisiones. El control y desarrollo de este modelo permite una mayor estabilidad en la vida de la empresa a la hora de retención de talento, apoyo financiero, satisfacción del cliente y reputación social. Existe una tendencia a nivel mundial aplicada con este modelo; incluso, las áreas conocidas antiguamente como recursos humanos están pasando a tener el nombre de gerencias de felicidad en diversas organizaciones (Sánchez y Sánchez, 2019).

Cabe destacar que el trabajo no es solo una tarea, sino que también contribuye de manera positiva con la felicidad. El hombre que trata de vivir en sociedad buscando la felicidad y estabilidad para asegurarse un futuro más sólido y próspero debe sostenerse en uno de sus

derechos legales, como es el del trabajo. Por tanto, es válido defender el derecho al trabajo como factor de felicidad (Bonilla et al. 2019)

Buscar la felicidad en los colaboradores actúa como una bola de nieve. Si se promueve la felicidad y se trabaja sobre ella, los empleados se acaban convirtiendo en promotores y logran con ello mejoras internas traducidas en productividad, y externas convertidas en reputación de marca. Las palabras compromiso y felicidad se han convertido en términos claves para la buena gestión de recursos humanos. La tendencia indica que lo intangible está determinando la eficacia de las políticas de gestión de personas, es decir, todo lo que influye en el bienestar y la calidad de la vida laboral, como la productividad o la capacidad de atraer y retener talento (Carazo, 2017). Actualmente, ya se pueden identificar empresas grandes y de gran reputación que tienen la felicidad como eje de acción y prioridades para su administración.

En conclusión, de acuerdo con lo mencionado en los párrafos anteriores, podemos inferir que el nivel de felicidad de un colaborador en una empresa influye en la retención del talento o nivel de rotación. Considerando, además, que una de las características principales de los *millennials* es la búsqueda de la felicidad y satisfacción en la mayor cantidad de aspectos en su vida, es necesario considerarla como una de las variables fundamentales a estudiar para conocer el nivel de impacto que causa en la rotación de esta generación.

El liderazgo y su influencia en la rotación. Los *millennials* buscan la guía de un líder y no de un jefe o alguien autoritario. De acuerdo con Andriani et al. (2018), cuando los trabajadores sienten que sus superiores valoran sus aportes, esto los incentiva y aumenta su satisfacción laboral; perciben al líder como transformacional. El liderazgo transformacional refiere a un modelo de liderazgo y la motivación de logro de los colaboradores como parte de la motivación laboral. El liderazgo transformacional de los jefes aporta al desempeño de los colaboradores de manera directa o no. A través de este liderazgo transformacional, todos los

recursos funcionarán bien, incluido el desempeño de los trabajadores. Para Manpowergroup (2018), el liderazgo y gestión del talento son elementos importantes y diferentes en cada generación; los *millennials* proporcionan líderes con otra visión y con valores diferentes a las generaciones anteriores.

En la teoría de las cualidades, llamada también “Del Gran Hombre”, se establece que los líderes poseen diferentes atributos propios, como socialización, inteligencia, obligación, honestidad, originalidad, entre otros. Si bien estas cualidades están presentes en los guías exitosos, estos rasgos no son transferibles con facilidad, son particularidades naturales que corresponden a cada individuo (Stanca, 2021).

Cabe precisar que en la literatura no se ve un consenso sobre una única definición de liderazgo ni de líder, debido a que en este intervienen muchos aspectos de la personalidad del ser humano. Igual ocurre con las diversas teorías sobre el liderazgo. Así, en el dominio del liderazgo, gran parte de este trabajo se ha centrado en las teorías de liderazgo implícito (ILT), estructuras cognitivas que se cree que guían el procesamiento de las características del líder y facilitan las inferencias sobre comportamientos y resultados probables. Además, la investigación se ha ampliado a las teorías implícitas de seguimiento (IFT, por sus siglas en inglés). Además, se dedicó mayor atención a la interacción dinámica entre líderes y seguidores y al desarrollo de estructuras de liderazgo a lo largo del tiempo (Lord et al. 2019).

Adicionalmente, se han identificado algunas clases de liderazgo, como el transformacional, el autoliderazgo y el liderazgo organizacional. Se ha identificado su relación con la satisfacción laboral y se ha encontrado un estudio en el que se explica el concepto que tienen los *millennials* sobre el líder. Cada uno de estos se explican en los siguientes párrafos:

Liderazgo transformacional e inteligencia emocional. De acuerdo con Khan et al. (2018), este se define como un enfoque de liderazgo en el que un líder transforma a sus seguidores,

los inspira, genera confianza, los alienta, admira sus ideas innovadoras y las desarrolla. El liderazgo transformacional, que es la competencia del líder para lograr que el desempeño de los empleados supere las expectativas, puede ser más útil y beneficioso para mejorar la capacidad de motivarlos intrínsecamente. También puede mejorar el empoderamiento psicológico. El liderazgo transformacional tiene cuatro componentes que son: (i) influencia idealizada, (ii) motivación inspiradora para mejorar la confianza, (iii) estimulación intelectual y (iv) consideración individualizada.

La inteligencia emocional tiene que ver con el trabajo en equipo, el liderazgo, la asociación y la visión. La inteligencia emocional es aplicable a todos los negocios de interacción humana: desde la motivación del personal hasta el servicio al cliente, desde la lluvia de ideas hasta las presentaciones de la empresa. Una organización/institución donde las personas son emocionalmente inteligentes pueden trabajar juntas con la máxima eficacia. Se espera que los líderes con un alto nivel de inteligencia emocional sean clave para el éxito organizacional; por lo tanto, el líder debe tener la capacidad de sentir los sentimientos de los empleados sobre sus entornos de trabajo para intervenir cuando surjan problemas y para manejar sus propias emociones (Baba et al. 2019).

Autoliderazgo. Se llama así al liderazgo que cada uno ejerce sobre sí mismo. El autoliderazgo es la base para el liderazgo. Un líder es eficiente cuando es alto su nivel de autoliderazgo y del control de sus emociones. Como líder de sí mismo, el líder debe poseer competencias como la visión de futuro, estrategia, conocimiento de su entorno, asertividad, emprendedor, empatía, autocontrol, confiabilidad y ética; con capacidad de comunicación, habilidad para conformar equipos orientados a resultados, innovador, soñador, con lucidez, de fácil adaptación a los cambios, capaz de un aprendizaje constante, tanto de los aciertos como de los errores, y de mantenerse motivado. Por lo tanto, dentro del autoliderazgo se encuentran los conceptos de autodirección, auto influencia, automotivación, autorregulación

y autogobierno, donde el líder puede lograr un alto grado de desempeño cuando sus indicadores personales de autenticidad, responsabilidad e incremento de las capacidades es alto (De la Garza et al. 2018).

Liderazgo Organizacional. Se define como la capacidad de un individuo de influenciar a otros a fin de lograr los objetivos trazados, enfocado en las particularidades en las que se desarrolla cada trabajador. Este tipo de liderazgo puede generar cambios significativos en las personas en áreas específicas, debido al nivel jerárquico del líder. Este tipo de liderazgo surge como respuesta a los recientes modelos organizacionales, en los que se apuesta por actividades más colaborativas e inventivas, dejando de lado la estructura jerárquica piramidal (Cahuancama et al., 2017). Asimismo, la misma fuente señala que “la clave del liderazgo organizacional está en la inclusión de los roles y circunstancias laborales de cada persona y del ambiente y la cultura de la organización a la hora de guiar a los empleados hacia la consecución de las metas” (Camahuancama et al. 2017, p. 24).

El clima laboral es una parte importante en el desarrollo del liderazgo organizacional; el grado de satisfacción laboral que se consiga y la motivación de los integrantes del equipo determinarán la actitud y el deseo de seguir las indicaciones del líder.

Según Cahuancama et al. (2017), en las empresas generalmente se pueden encontrar cinco tipos de liderazgo, cada uno con sus ventajas y desventajas; estos son: el liderazgo delegativo, el autocrático, el democrático, el transaccional y el transformacional. La empresa podría determinar el tipo o los tipos de liderazgos que considera para los puestos directivos; sin embargo, existen factores que pueden influir en el estilo de liderazgo que se aplique, como pueden ser la personalidad de los colaboradores o el objetivo de la organización. En general, el líder organizacional debe tener la capacidad de obtener lo mejor de cada colaborador en su empresa y de generar ambientes colaborativos donde surjan ideas en equipo, superando los egos individualistas.

Relación entre liderazgo y satisfacción laboral. En el estudio realizado por Haz y Fierro (2017), se sostiene que el liderazgo utiliza la comunicación como elemento modulador y generador de confianza; de esta manera, un buen líder puede influir de forma positiva en el nivel de satisfacción que sienten los colaboradores. Cuando el líder presenta un conducta abusiva y agotadora, se genera estrés en los colaboradores, lo que influye negativamente en el ambiente laboral, que a su vez afecta el nivel de satisfacción laboral; como resultado, disminuye el nivel de compromiso de los colaboradores con el líder y la empresa; finalmente, aumentan los conflictos laborales. Según Haz y Fierro (2017), los estudios encontraron que los comportamientos iniciales de los líderes influyen indirectamente sobre la sensación de satisfacción laboral de las personas.

El líder según los *millennials*. Según Right Manager – ManpowerGroup (2018), para la generación *millennial*, conocida también como generación Y, un líder es el individuo que construye el cambio, motiva, trabaja en equipo, inspira y es un modelo. Por lo tanto, las personas de la generación Y, prefieren un liderazgo más sugerente y dirigido a las personas, en contraposición a modelos autoritarios, tradicionales o burocráticos. Esta es una generación abierta a la diversidad, son conciliadores y creativos. Como líderes, priorizan hacer crecer a sus equipos, perfeccionar para ser más eficientes y establecer un buen lugar para trabajar. Son líderes que se adaptan con facilidad a la tecnología; en consecuencia, son muy autodidactas. Los *millennials* también valoran el vivir una variedad de experiencias, trabajar con personas influyentes y el poder realizar contribuciones. Por otro lado, no es de suma relevancia para esta generación el dirigir a otras personas.

2.4 Resumen

Se han podido encontrar muchos estudios, libros y publicaciones en relación con la rotación laboral. En estos se explican de múltiples maneras las relaciones entre la rotación

laboral y diversos aspectos formales e informales presentes en las empresas. Los aspectos formales están relacionados con la organización, los procesos, la tecnología; y los aspectos informales, con aspectos personales y sociales, como la percepción, deseos, conductas, entre otros. Estos aspectos formales e informales se ubican dentro de los factores de influencia que se han considerado: la cultura de la empresa, el clima laboral existente, la felicidad y el liderazgo. Estos factores, a su vez, presentan muchas variables que actúan sobre la rotación laboral, ya sea favoreciendo o perjudicando el índice, así como también otros aspectos de la empresa, como la eficiencia, su imagen, su capacidad de adaptabilidad y la sostenibilidad en el tiempo.

Las relaciones entre los factores y variables no son lineales, sino que existen muchos efectos interrelacionados e interactivos, como que el tipo de liderazgo afecta la rotación, pero también afecta al clima y, a su vez, la cultura de la empresa, o que la cultura de la empresa puede generar efectos sobre el liderazgo, el cual influye en el clima y este, a su vez, en la rotación laboral en la empresa.

Por otro lado, se han encontrado diversos estudios relacionados con los *millennials* en los que se identifican sus características, los cuales muestran que esta generación es diferente a las anteriores, muy ligadas a la tecnología y a los valores personales.

2.5 Conclusiones del Capítulo

La rotación laboral es un indicador dinámico muy importante que afecta a las empresas, incluso desde antes de que se produzca la renuncia del trabajador, ya que el nivel de producción y eficiencia de éste, al considerar irse, disminuye, perjudicando así los resultados de la misma. Conocer los factores que desencadenan la rotación laboral permite a las empresas desarrollar estrategias para mejorar su relación con los empleados y, así, obtener

beneficios directos, como mejores niveles de eficiencia y productividad, menores costos, entre otros. (Ver Tabla 2).

Como las estrategias que permiten una mejor relación con los trabajadores toman en cuenta las individualidades de cada persona y, conociendo que las características de las personas las podemos agrupar de acuerdo con la generación a la que pertenecen, es importante considerar esta variable al momento de diseñar e implementar las políticas laborales en las empresas. Considerando que, actualmente, el porcentaje de la población *millennial* es elevado, está en crecimiento y existen relativamente pocos estudios en los que se analizan sus características relacionadas con la rotación laboral, es que se torna necesario el desarrollo de este tema de investigación de acuerdo con las características expuestas.

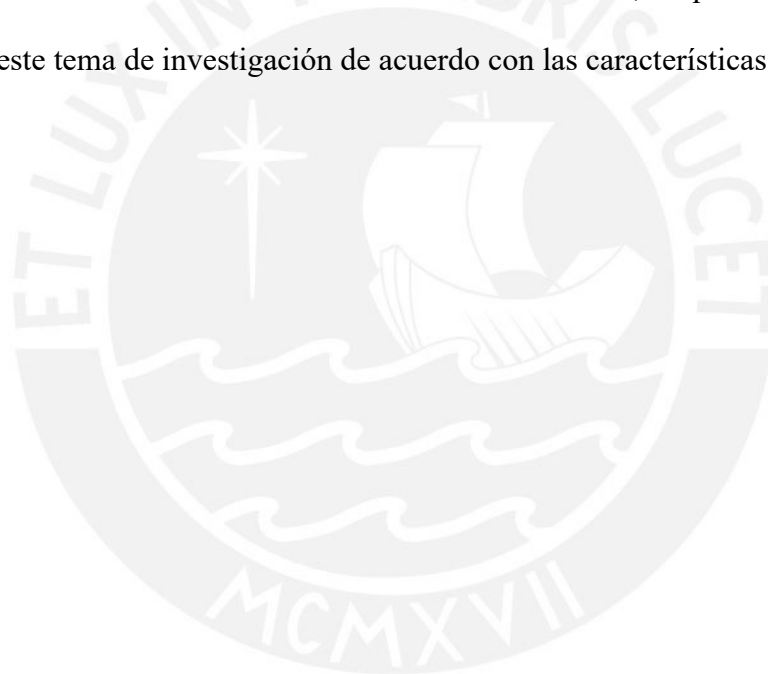


Tabla 2.

Factores de la Rotación Laboral

El clima lo determina los sentimientos de la persona hacia su persona, rendimiento, satisfacción, etc.	La cultura está formada por un componente ideológico, otro sociológico y otro tecnológico	Los trabajadores renuncian a sus jefes y no a las empresas	La falta de una adecuada dirección y foco por parte de los directivos de las empresas es una de las primeras razones de renuncia
El clima puede modificarse con acciones muy particulares y se sostiene en el tiempo menos que la cultura.	Ideológicos: Son patrones ideales como debe ser la organización, son creencias relacionadas a actitudes, normas y valores	Renuncian porque no son felices en la parte profesional, ni personal	Personal que no se siente valorado y comprendido por sus líderes están dispuestos en gran porcentaje a cambiar de empleo
El clima es muy difícil de describir, pero es sencillo ver sus efectos ya que modifica las actitudes y deseos de las personas	Sociológico: La cultura provee modelos que las personas de la organización deben seguir en lo individual, grupal, liderazgo, sistema de recompensas, etc.	Empresas con menos trabajadores tienen índice de felicidad más alto que las grandes	Las pésimas conductas de los jefes terminan cansado a los trabajadores, por ende, generan alta rotación
El clima es un factor externo a la persona que puede modificar su comportamiento	Tecnológico: Son los instrumentos de la organización, para realizar el trabajo, interpretar la realidad o cubrir necesidades físicas La cultura es la identidad de la organización, es una variable que afecta la actitud y comportamiento de los empleados	Mujeres rotan más que hombres porque son menos reconocidas en el trabajo	Una limitada relación existente entre el empleado y su jefe condiciona a la deserción laboral

Capítulo III: Metodología

Esta investigación tiene un propósito exploratorio y se utilizó el enfoque cualitativo para encontrar las causas de la rotación laboral de la población *millennial* que labora en Lima Metropolitana, circunscribiendo la investigación en cuatro factores de influencia que son: cultura, clima laboral, felicidad y liderazgo. Es preciso indicar que estos cuatro factores se desprenden de los puntos identificados con la revisión de la literatura, en donde también se describen los indicadores y evidencias respectivas. Además, se ha realizado un análisis de contenido de los papers que tratan sobre estos tópicos para poder conceptualizar los factores especificados. En este capítulo se muestra de manera detallada cuál fue el diseño de la investigación, la población y muestra, cómo se realizó la recolección de datos, cuáles fueron los instrumentos de investigación, así como los análisis de datos, de validez y confiabilidad del presente estudio.

3.1. Diseño de la Investigación

El propósito del estudio exploratorio fue dirigido a responder por las causas de los fenómenos sociales poco estudiados y a identificar conceptos o variables para establecer prioridades para futuras investigaciones (Hernández et al. 2018). El propósito de esta investigación es exploratorio, porque la investigación busca responder y entender por qué se da la rotación de *millennials* considerando las características de esta población y los factores de influencia de rotación laboral delimitados anteriormente.

El enfoque cualitativo (Hernández et al, 2018) fue necesario para este estudio, ya que permitió a los investigadores introducirse en las experiencias y opiniones de los participantes de manera flexible para reconstruir la realidad y entender el contexto y los motivos particulares en los que los participantes deciden dejar o cambiar su vínculo laboral. Además,

de acuerdo con Kim (2018), en los *millennials* siempre ha primado la característica de ser únicos, por lo que cada individuo vive una realidad subjetiva distinta que se adapta a la lógica inductiva del enfoque cualitativo porque permite llegar a generalidades partiendo de particularidades.

Yin (2018) explicó que existen tres condiciones a evaluar para seleccionar el método que mejor se adecue a la investigación, estas son: a) la forma de las preguntas predominantes; b) el nivel de control del investigador sobre el fenómeno a investigar; y c) la contemporaneidad de estos eventos. Las preguntas del presente estudio fueron orientadas a entender cómo (how) y cuáles (why) son las causas de la rotación. Según Yin (2018), este tipo de preguntas son más explicativas y se acomodan mejor a la metodología del estudio del caso. En el estudio que se llevó a cabo, el investigador no manipula los determinantes que llevaron o llevarán a los *millennials* a abandonar o cambiar de trabajo (rotación laboral) en el pasado reciente, actualidad o futuro cercano; por lo que, tomando en cuenta estas condiciones, la metodología más apropiada para llevar a cabo esta investigación fue la del estudio del caso.

3.2. Población

Para determinar de manera precisa la población de la presente investigación, se definieron los años de nacimiento de la llamada generación *millennial*, que marca las características en común de este grupo. Dimock (2019) define a los *millennials* como aquellas personas nacidas entre 1981 y 1996 (edades 23 a 38 en 2019). En tanto, Frey (2018) indica que los *millennials* nacieron entre 1981 y 1997 y los divide en *millennials* más jóvenes, de 18 a 24 años, y *millennials* mayores, de 25 a 34 años. Como se aprecia, existen diferencias entre autores para determinar los años de nacimiento de la población objetivo de esta investigación, por lo que, para efectos de este estudio, se determinó como *millennials* a todos aquellos nacidos a principio del año 1980 y finales del año 2000.

La población de la presente se encuentra aún más delimitada por las siguientes variantes:
a) *Millennials* que laboran en Lima Metropolitana, b) *Millennials* con estudios universitarios completos, c) *Millennials* con, al menos, cuatro años de experiencia laboral.

3.3. Muestreo

En los estudios cualitativos no se utiliza muestro probabilístico, porque el interés del investigador no es generalizar los resultados a una población, lo que se busca es la indagación cualitativa a profundidad (Hernández et al, 2018); por lo tanto, la muestra se seleccionó teniendo en cuenta que los participantes puedan responder con la información necesaria para incrementar el entendimiento del fenómeno en estudio. Considerando estas premisas, la selección de los participantes se basó en un muestreo de propósito para seleccionar de manera intencional participantes que proveerán información importante que no podría haber sido obtenido por otros medios (Maxwell, 2012). Este muestreo fue complementado con el criterio de máxima variación para entender el fenómeno, teniendo en cuenta también la heterogeneidad de edades del grupo etario *millennials*.

De acuerdo con Hernández et al. (2018), cuando se usa el estudio de casos como metodología para la investigación, el tamaño de muestra mínimo sugerido debería ser de 10 participantes, pudiendo en el desarrollo de la investigación agregarse casos que no habían sido considerados hasta alcanzar la saturación teórica. En la presente investigación se analizaron 18 casos. El enfoque cualitativo permitió variar el tamaño de la muestra durante el desarrollo de la investigación con la finalidad de conseguir información relevante para responder las preguntas de investigación.

3.4. Recolección de datos

De acuerdo con Yin (2018), en el presente trabajo se describen los procedimientos para iniciar la recolección de datos; estos son: protocolo del caso, casos piloto y fuentes de

evidencia. La recolección de datos se dio entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021 con diversos *millennials* que cumplen las características antes descritas. Todos los entrevistados que confirmaron su participación de manera totalmente voluntaria fueron informados antes de cada entrevista acerca de los fines del estudio a fin de obtener el consentimiento de parte de acuerdo con el protocolo y el Apéndice A.

3.4.1 Protocolo

Burdiles et al. (2019) señala que el protocolo es un documento en el que se identifican las actividades, así como los responsables, los recursos necesarios y los plazos a cumplir durante la investigación. Para mantener la fiabilidad de los procedimientos realizados durante la investigación se siguió el protocolo detallado en el Apéndice B.

3.4.2 Casos Piloto

Se realizaron dos entrevistas siguiendo el protocolo a modo de prueba, las cuales sirvieron para realizar los ajustes necesarios para direccionar las siguientes entrevistas de manera formal. Los casos piloto fueron usados como ensayos para que los investigadores observen las aristas de las respuestas y corrijan las preguntas para obtener información relevante a la investigación.

3.4.3 Fuentes de Evidencia

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron tres fuentes de evidencia: observación directa, observación indirecta y entrevistas a profundidad.

Observación directa. Implicó sumergirse por completo en las situaciones sociales y mantener un papel activo, así como estar atento a los detalles que enriquecen la información brindada por los participantes como gestos, tics, tono de voz, etc. (Hernández et al, 2018).

Observación participativa. Los investigadores del presente participan en grupos donde se relacionarán con la población en estudio. De acuerdo con Yin (2018), al tener un rol participativo en el grupo de interés se puede obtener información enriquecedora.

Entrevistas a profundidad. Las entrevistas semiestructuradas permitieron obtener gran cantidad de información en cortos periodos de tiempo. Se propició la espontaneidad y amplitud de las respuestas para crear un ambiente relajado para que el entrevistado se sienta libre de compartir su opinión (Hernández et al, 2018).

3.5. Instrumentos de Investigación

El instrumento de investigación empleado fue la entrevista semiestructurada, porque le dio flexibilidad al entrevistador para introducir preguntas adicionales con la finalidad de precisar conceptos u obtener mayor información tal como lo explicaron Hernández et al. (2018). Para cada entrevista se utilizaron entre 50 a 100 minutos.

Las entrevistas fueron realizadas con una guía diseñada para obtener conocimiento sobre los determinantes de la rotación laboral en los *millennials*. Las variables que fueron incluidas en la guía son los resultados de la revisión de la literatura previamente desarrollada.

En el mapa de la literatura se encuentran los factores identificados en la revisión literaria a través del análisis de contenido de sus artículos y son los que han sido utilizados en el marco teórico para el cuestionario. El cuestionario no se ha restringido solo a estos cuatro factores ya indicados, permitiendo que aparezcan otros factores los cuales fueron identificados y son los que están descritos en el capítulo de Resultados, para lo cual se elaboró una Guía de Preguntas Semiestructuradas. En el Apéndice C se detallan las preguntas realizadas a los entrevistados. Además, se han generado códigos y luego estos se han agrupado para poder brindar los resultados. Los resultados se obtienen realizando un análisis transversal de los

datos e información brindadas por los entrevistados, empleando como herramienta el software ATLAS.Ti.

Las preguntas de la investigación deben ser respondidas con la guía diseñada para la entrevista e incluyeron preguntas generales, que parten de planteamientos globales para dirigirse al tema que interesa; preguntas para ejemplificar, que sirvieron como disparadores para exploraciones más profundas; preguntas de estructuras, en las que era necesario relacionar conceptos como por ejemplo: ¿Qué factores de estilo de liderazgo considera el más idóneo para el equipo de trabajo al que pertenece?; y preguntas de contraste. (Hernández et al. 2018). La guía seguida se muestra en el apéndice C.

3.6. Análisis de Datos

Yin (2008) plantea realizar el análisis individual para relacionar la información de cada caso con las preposiciones planteadas resultantes de la revisión de la literatura, inspeccionándola, categorizándola, tabulándola y vinculándola a las preguntas específicas. Posteriormente, el análisis transversal permitirá encontrar patrones en los hallazgos de cada caso para dar respuesta con rigurosidad a la pregunta general aplicando las técnicas de generación de significado propuesta por Miles et al. (2013)

Para la realización del análisis de datos se aplicó el análisis temático propuesto por Braun y Clarke (2013), a partir del cual se realizó un proceso de seis etapas que incluyó la familiarización con los datos, esto es la transcripción de los datos a modo de síntesis, considerando los aspectos más relevantes de las respuestas. Asimismo, se identificaron las citas más relevantes de las respuestas brindadas por los participantes, las cuales permitirán responder a las preguntas de investigación inicialmente planteadas. Posteriormente, se identificaron los códigos iniciales en el análisis realizando un primer ciclo de codificación.

Luego se aplicó un segundo ciclo de codificación, en el cual se redujeron los códigos iniciales, se fusionaron y eliminaron códigos, realizando una búsqueda, revisión y definición de temas o categorías de análisis que se organizaron alrededor de los cuatro indicadores de la rotación en trabajadores *millennials* que se identificaron inicialmente (clima laboral, cultura organizacional, felicidad y liderazgo). Finalmente, se realizó la descripción de resultados en la que se construyó un mapa semántico para identificar los resultados obtenidos y se utilizó el software ATLAS.Ti para el análisis cualitativo de la información.

Como parte de la rigurosidad del análisis cualitativo, se aplicaron tres tácticas de generación de significado señaladas por Miles et al. (2013). En primer lugar, se aplicó la búsqueda de patrones, la cual se puede visibilizar a través de la tabla de códigos y documentos (Apéndice A), donde se puede visualizar la distribución de los códigos a lo largo de todas las entrevistas. En este caso, son representativos aquellos códigos que aparecen en todos los documentos.

En segundo lugar, la táctica de conteo que evalúa considerando la fundamentación de los códigos a través de las citas que tienen vinculadas a ellos. Así, aquellos códigos que sean mayores o iguales a la mediana de los totales (utilizada como punto de corte) serán considerados como más fundamentados que los que no.

Finalmente, el criterio de vinculación o densidad de los códigos, a través del cual se considera como densos a aquellos códigos que tengan una vinculación con al menos otros dos códigos a lo largo del análisis (Apéndice D).

3.7. Validez y Confiabilidad

Para garantizar la validez y confiabilidad de la presente investigación se consideraron tres de las cuatro pruebas que Yin (2018) señaló: validez del constructo, validez externa, confiabilidad y validez interna. La prueba de validez interna no aplica para la presente

investigación, ya que solamente es apropiada para estudios explicativos y no exploratorios. (Yin, 2018).

La validez del constructo significa establecer medidas adecuadas de los conceptos estudiados (Yin, 2018, p. 43). Para esta investigación se aplicó la triangulación de datos haciendo uso de fuentes múltiples de evidencia, ya que se comparó lo expresado por los entrevistados con lo observado por los investigadores durante las entrevistas en directo; además, se realizaron repreguntas para asegurar la consistencia de las respuestas previamente brindadas.

La validez externa significa que los resultados puedan ser generalizados más allá del caso de estudio. En este caso se ha utilizado un marco conceptual que se originó a partir de la revisión de la literatura de factores de influencia de rotación laboral como guía para la recolección y análisis de datos; de esta manera fue posible comparar los resultados de cada caso.

La confiabilidad se refiere a que otros investigadores puedan llegar a obtener los mismos resultados siguiendo los lineamientos establecidos en el presente estudio. En la investigación se ha hecho uso de distintas estrategias para minimizar errores y sesgos por parte de los investigadores. Primero, el uso de un protocolo del caso donde se establecen los procedimientos para cada entrevista, guía de preguntas, formato de anotaciones, tiempos, creación de ambiente propicio para la entrevista, etc. Segundo, se utilizaron formatos para trasladar la información más relevante de cada entrevistado. Tercero, se formaron dos grupos, de dos investigadores cada uno, para realizar el análisis de los casos.

3.8. Resumen

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo que permitirá responder a las preguntas de investigación en base a las experiencias de los participantes para explicar los

principales factores que motivan a los *millennials* a renunciar a sus empleos. La población objetivo de la presente investigación está conformada por todos aquellos nacidos entre 1980 y 2000, que sean profesionales de cualquier rama y que laboren en Lima Metropolitana con, al menos, cuatro años de experiencia laboral. La metodología empleada fue la de estudio del caso mediante entrevistas semiestructuradas, lo que permitió adaptarse al entrevistado durante su desarrollo para obtener información más detallada y relevante.

Cada participante *millennial* fue escogido mediante el muestreo de propósito o conveniencia con la finalidad de obtener información relevante en cada caso. El muestreo también consideró el criterio de máxima variación para tener una muestra homogénea entre los distintos rangos de edades de la población *millennial*. Según la teoría revisada, se sugieren al menos diez casos; sin embargo, para la presente investigación se consideraron dieciocho para alcanzar la saturación teórica.

El análisis se realizó para cada caso, para luego analizarlos transversalmente en búsqueda de patrones que agrupen las respuestas a las preguntas de investigación. Se utilizó el programa Atlas. Ti como herramienta para facilitar el trabajo de los investigadores.

De acuerdo con lo sugerido por Yin (2018), se elaboró el protocolo de entrevistas, entrevistas piloto y se usaron múltiples fuentes de evidencia para sustentar los resultados utilizando la técnica de triangulación.

Capítulo IV: Resultados

Este capítulo muestra los resultados luego de analizar la información recopilada en las entrevistas de campo. Los hallazgos han sido organizados de acuerdo con las preguntas de investigación, es decir, ningún caso se presenta individualmente. En el desarrollo del presente capítulo se incluyen las reproducciones impresas de las entrevistas y tablas generadas por el programa Atlas.Ti que respaldan los factores mostrados anteriormente en el marco teórico y permite identificar las causas de la rotación laboral en la generación *millennial*.

4.1 Perfil de los Entrevistados

El resumen del perfil de los entrevistados se muestra en la Tabla 3. Los participantes fueron seleccionados intencionalmente teniendo en cuenta las premisas explicadas en el apartado población, Capítulo 3.

Tabla 3.

Perfil de entrevistados

Código	Lugar de nacimiento	Edad	Género del entrevistado	Hijos	Responsabilidad familiar	Estudios superiores
D1-VP	Lima	29	Femenino	0	No	Sí
D2-RA	Arequipa	36	Masculino	1	Si	Sí
D3-NM	Lima	35	Masculino	0	No	Sí
D4-ME	Lima	32	Femenino	0	No	Sí
D5-CF	Lima	31	Femenino	0	No	Sí
D6-AV	Lima	37	Masculino	0	No	Sí
D7-AS	Lima	30	Femenino	0	No	Sí
D8-EN	Lima	33	Masculino	0	No	Sí
D9-JQ	Lima	30	Masculino	0	No	Sí
D10-FA	Arequipa	33	Masculino	1	Sí	Sí
D11-YG	Trujillo	30	Femenino	0	No	Sí
D12-YP	Lima	31	Femenino	0	No	Sí
D13-LS	Lima	32	Masculino	3	Sí	Sí
D14-KM	Lima	35	Femenino	1	Sí	Sí
D15-JP	Lima	40	Masculino	0	No	Sí
D16-FP	Ica	41	Femenino	0	No	Sí
D17-EP	Lima	33	Femenino	0	No	Sí
D18-PL	Lima	34	Masculino	1	Sí	Sí

Se realizaron 18 entrevistas a *millennials* de distintos perfiles profesionales, los cuales permitieron obtener suficiente información para responder las preguntas de investigación. Para mantener la confidencialidad de los participantes, los nombres han sido cambiados y se les asignaron códigos para su identificación. Asimismo, se informa, a nivel técnico, los detalles de las entrevistas (Ver Tabla 4).

Tabla 4.

Detalle de Registro de Entrevistas

Código	Fecha de entrevista	Duración H:M:S	Espacio por video	Espacio por transcripción	Número de códigos citados
D1-VP	19.02.21	00:42:46	65.68 MB	35.4 kb	28
D2-RA	23.02.21	00:50:46	51.93 MB	30.0 kb	24
D3-NM	20.02.22	00:48:51	52.94 MB	28.8 kb	27
D4-ME	18.02.21	01:40:28	205.32 MB	32.9 kb	23
D5-CF	26.02.21	01:09:13	186.91 MB	33.2 kb	41
D6-AV	24.02.21	00:46:22	47.135MB	26.0 kb	28
D7-AS	23.12.20	00:42:17	44.62 MB	20.0 kb	18
D8-EN	23.02.21	01:23:27	84.49 MB	22.8 kb	20
D9-JQ	11.03.21	01:16:46	634.1 MB	23.3 kb	27
D10-FA	19.02.21	01:13:09	74.66 MB	32.3 kb	29
D11-YG	05:03:21	00:53:31	52.64 MB	41.0 kb	27
D12-YP	12.03.21	01:35:12	89.24 MB	64.0 kb	34
D13-LS	12.03.21	00:54:18	50.91 MB	27.9 kb	19
D14-KM	26.02.21	01:09:14	77.40 MB	31.8 kb	22
D15-JP	25.02.21	01:02:09	63.24 MB	30.9 kb	26
D16-FP	22.02.21	00:57:40	144.91 MB	27.2 kb	24
D17-EP	12.03.21	00:34:07	100.8 MB	28.7 kb	14
D18-PL	20.02.21	01:41:15	237. 81 MB	57.3 kb	30

A continuación, se detallan los hallazgos por las variables más relevantes encontradas con respecto a la rotación laboral, como son: clima laboral, cultura organizacional, felicidad y liderazgo.

4.2 Análisis de los Resultados

En cuanto a los factores que influyen en la rotación de la generación *millennial*, a partir de los indicadores, como fueron clima laboral, cultura organizacional, felicidad del

trabajador y caracterización del líder, se pudieron identificar factores (categorías) que influyen en la mencionada rotación (Figura 1), los cuales se detallan a continuación.

4.2.1 Clima Laboral

El clima laboral es entendido por los participantes como la percepción que tienen frente al espacio en donde se desenvuelven. Dentro de este espacio se dan las relaciones interpersonales y dentro de las malas prácticas se encuentran las percepciones de las relaciones interpersonales improductivas, las que muchas veces se originan debido a los problemas de comunicación que existen dentro del ambiente de trabajo, siendo uno de estos la falta de entendimiento que tienen los empleados y los líderes frente al cumplimiento de los objetivos empresariales. Asimismo, se identifica como parte de un ambiente tóxico, la falta de respeto entre los trabajadores y entre los mismos jefes, manifestándose así un ambiente en donde se practica y/o consiente la discriminación, las burlas, el acoso, la culpabilidad, entre otros. Del mismo modo, se presenta la falta de reconocimiento ante los esfuerzos de los trabajadores, como también un trato de desigualdad entre pares.

Cabe recalcar que cada uno de estos aspectos motiva la renuncia al puesto de trabajo con el fin de buscar un ambiente en donde se incentive una buena comunicación.

"En la empresa X, por la cultura y clima, el ambiente era horrible, no podías hablar ni socializar, ni reírte. Te veían mal. Solo debías de ir a trabajar... Ahí [en ese caso] sí busqué otro trabajo... y salí de la empresa Y" (YP, 31 años).

En contraposición a ello, las relaciones interpersonales productivas apoyan al trabajador a mantenerse en la misma organización por el ambiente agradable que esta representa, la cual se basa en la empatía, el humor, el compañerismo y la honestidad. En estos casos, existe el apoyo brindado por los jefes hacia los mismos colaboradores, generando así un ambiente de confianza y de respeto.

“A ver... tiene que haber muy buen sentido del humor. O sea, un lugar donde las personas no se ríen es letal. Eso es básico. Mantener esa actitud buena de las cosas, comunicación, transparencia y empatía. Creo que es eso” (AS, 30 años).

Hay que recalcar que dicho ambiente valora el esfuerzo y brinda un reconocimiento del trabajo cumplido con efectividad, lo cual es una forma de gratitud frente a las acciones del trabajador y que se evidencia a través de bonos, ascensos, agradecimientos de forma verbal, individual o grupal. Del mismo modo, al brindar una remuneración adicional se incentiva la estabilidad económica de los colaboradores y ello, junto con un ambiente basado en las relaciones interpersonales productivas, genera la felicidad del trabajador.

“Bueno, definitivamente una felicitación en público es buena siempre. Considero que es una buena práctica que se tiene siempre qué hacer. Después, de... trabajar por bonos. En el caso de ventas, siempre uno cada vez que gana algo, ahí no lo ves tanto. Pero, en otro tipo de puestos, generar [buen clima] por bonos de cumplimiento de metas, sí da ciertos beneficios” (PL, 34 años).

Al respecto, tanto las relaciones interpersonales improductivas como la falta de reconocimiento del trabajo son elementos que promueven la rotación laboral como el ausentismo.

4.2.2 Cultura Laboral

Al hacer referencia a la cultura laboral, se hace mención a la estructura establecida en la organización, en la cual se van a formar los trabajadores. Al respecto, existen barreras para la identificación de la cultura organizacional, viéndose esto reflejado en los escasos recursos indispensables para laborar, en la desorganización en cuanto al establecimiento de horarios y en la falta de promoción de las relaciones interpersonales entre pares. De esa manera, los trabajadores se encuentran desmotivados para seguir ejerciendo sus labores en dicha empresa, lo cual los conducirá a renunciar.

“¡Ay, yo quiero hacerlo! porque necesitábamos manos y era una oportunidad importante para generar contenido en pandemia. Entonces, me dieron una cantidad de artículos que tenía que redactar a la semana y me encantó. [...] hasta que llegó esta empresa y me arruinó la vida, porque me pedían hablar de cosas que yo no conocía” (AS, 30 años).

En contraposición a lo anterior se encuentran los valores culturales, evidenciando que los valores esenciales que inducen a evitar una rotación laboral y favorecen la identificación con la empresa son la empatía, el respeto, la responsabilidad, la transparencia, la confianza, la ética, la integridad, la justicia, la seguridad, la disciplina y el compromiso.

“De hecho creo que, si tengo que elegir entre las dos, [entonces] es la primera [empresa] por el tema de... o sea, valoran mucho el tema familiar, ¿no? Si tienes algún problema o tienes que llegar tarde por algo, lo entienden. Tu familia está primero o por un tema de salud. O sea, son empáticos, se podría decir eso ¿no? Creo que es lo primordial” (CF, 31 años).

Asimismo, otros elementos indispensables para evitar la rotación laboral de los *millennials*, son los recursos sustanciales para el desempeño laboral como la flexibilidad dentro del trabajo, ya sea por horarios fijos y no rotativos o por el uso de vestimentas informales. Además, se evidencia la preferencia frente a una comunicación horizontal entre las áreas de trabajo, como también una cultura que promueva un mayor margen de acción.

"Las funciones en las que estoy ahora están bien definidas: las funciones de la posición y los objetivos para la posición. Las cosas están claras y uno sabe a dónde ir” (AV, 37 años)."

Las deficiencias del manejo de los valores culturales y los recursos sustanciales para el desempeño laboral generan la rotación laboral.

4.2.3 *Felicidad*

La felicidad en el trabajador se caracteriza por ser un estado de plenitud en los miembros de la empresa y, como se mencionó anteriormente, su origen se puede remitir a las relaciones interpersonales productivas y al reconocimiento del trabajador. Por otra parte, otro aspecto que es parte de la felicidad es el desarrollo profesional, lo cual se produce cuando a la persona se le permite aprender lo que le gusta y asumir nuevos retos con el fin de ganar experiencia en los diferentes aspectos de su carrera ejercida. Además, el ejercer diferentes cargos le permitirá asumir mayores responsabilidades y brindar soluciones a las problemáticas dentro de la empresa. Como se puede observar, el desarrollo profesional permite que el trabajador pueda permanecer más tiempo en una empresa; sin embargo, las limitaciones de este favorecen a la rotación en los trabajadores *millennials*.

“Bueno... en realidad, sí...[renuncié]. Yo termino mi vínculo con esa empresa porque quería comenzar a estudiar, quería ir a la universidad. Yo quería estudiar desde el mediodía. No tuve el apoyo del gerente porque él quería que esté full-time en la oficina. Yo entendía que, de repente, algunos días me podía apoyar con el tema de los horarios por el estudio, pero no fue así en parte-time. [...] Le dije 'gracias, pero hasta aquí nomás, pero quiero seguir estudiando' porque para mí lo importante es estudiar” (PL, 34 años).

Existen obstáculos que impiden la felicidad del trabajador, los cuales se ven reflejados en las dificultades de crecimiento profesional. Dicho elemento motiva que el colaborador considere la posibilidad de cambiar de trabajo por las funciones rutinarias que ejerce o por los pocos o nulos desafíos que este trae. Asimismo, la desmotivación se presenta al laborar en un puesto ajeno a la carrera que estudia, lo cual trae como consecuencia sensaciones de estancamiento y cansancio, como también la idea de buscar otra oferta laboral para obtener una mayor experiencia relacionada a su profesión.

“El hecho de que me haya movido de una empresa a otra ha sido por aspiraciones propias, ¿no?, seguir aprendiendo, porque ya cuando estás en un lugar y no aprendes nada... y ves que no vas a aprender nada... tampoco en mi caso, particularmente, no soy de aceptarlo y busco otras opciones” (AV, 37 años).

Un elemento que también es una barrera que limita la felicidad del trabajador es el reconocimiento, lo cual puede vincularse a un tipo de reconocimiento económico, como se vio en algunos de los casos estudiados. En tal sentido, cuando los trabajadores perciben que no están siendo reconocidos acorde a sus esfuerzos, no logran desarrollar una felicidad en su espacio laboral repercutiendo en su disposición de buscar otras opciones de empleo.

“Yo trabajaba y me pagaban. En el canal (...) me pagaban mis horas, no tenía que trabajar horas extras. Pero cuando pasé a agencia, me pagaban un sueldo más bajo, porque era la primera vez que trabajaba en publicidad; entonces, obviamente, me iban a probar... entonces me empezaron a pagar súper bajo; pero ya cuando pasó un año, yo ya tenía experiencia, la gané rapidísimo, entonces no me quisieron retribuir más o pasar a planilla. Por eso decidí no aceptar y me fui” (ME, 32 años).

4.2.4 Liderazgo

La figura del líder resulta un factor importante en cuanto a la decisión de continuar o decidir cambiar de trabajo, siendo dos elementos clave la conducta y las características del líder. Un líder intolerante se caracteriza por no respetar ideas opuestas a las que presenta, de modo que presenta formas inapropiadas para poder comunicarse, incluso evidenciando la discriminación; asimismo, no otorga responsabilidades a los demás colaboradores y ante una situación importante relacionada a la salud se muestra indiferente. En consecuencia, los colaboradores presentan desmotivación para continuar laborando en dicha empresa.

“Entonces... yo creo que alguien que te maltrata... o sea, si es que tengo que ponerle un verbo ahí... O alguien que no haga nada, solo dedicándose a dar órdenes, a dejar tareas y luego, a echarse flores él mismo” (CF, 31 años).

En contraposición a lo anterior, se encuentran las conductas y características que cumple el líder ejemplar como promoviendo la empatía y flexibilidad a los colaboradores (y en consecuencia, incrementando su confianza), así como también manifestando su atención ante alguna dificultad que presenten los trabajadores, brindándoles retroalimentación, empoderándolos y reconociendo su esfuerzo. De esa manera, lo mencionado anteriormente contribuye al incremento de la motivación de los trabajadores para seguir laborando en la misma empresa. Al mismo tiempo, su ausencia o limitación constituye un elemento importante al momento de decidir un cambio laboral.

“Ah... bueno... mi jefe ideal es una persona con bastante autocontrol, una persona que mantiene su actitud para todo lo que sea, para lo bueno y para lo malo, una persona ... eh... muy comunicativa, muy transparente y una persona muy empática. En verdad... lo de organización y todo lo demás creo que está de más... es más, [es un tema de] valores humanos para mí” (AS, 30 años).

4.3 Análisis Individual

Documento 1. VP

En la entrevista primera, se identificó que la trabajadora de 29 años alegó estar soltera, no tener hijos, haber nacido en Lima y ser actualmente residente del distrito de Santiago de Surco. Se le consideró un poder adquisitivo medio alto, ya que aseveró no tener mayores responsabilidades económicas y compartir gastos con su conviviente (lo que deriva en una buena capacidad de ahorro). Sus compras las realiza en supermercados y tiendas de ropa como Zara; puede también permitirse viajar al menos dos veces al año, ya sea fuera o dentro

del país. Pese a que ha pasado los últimos años trabajando de manera dependiente, en la actualidad está dedicada a su emprendimiento.

Entre las razones por las que se ha retirado de sus últimos trabajos indica como variables más relevantes: clima laboral (ambiente restrictivo/malo); felicidad (enfaticando en el subcódigo de crecimiento profesional).

“Estuve un año y en realidad me fui porque ya no habían posiciones disponibles”.

“Era un tema de crecimiento profesional, porque tenía que esperar unos meses más para que se abra la posición, es decir no era 100% seguro”.

Además, debido a la pandemia (que se consideró como una variable nueva a tomar en cuenta) se dieron una serie de cambios estructurales en su último trabajo que obligaron a los colaboradores a trabajar más horas (lo que evidenció una mala cultura laboral, ya que se extendió la jornada perjudicando a los trabajadores con sobrecarga laboral). Esto fue determinante, ya que, al no poderse dedicar parcialmente a su emprendimiento, decidió renunciar para ver de lleno ello.

Asegura que, en un caso hipotético, la razón por la que irrevocablemente renunciaría a un trabajo sería por la variable liderazgo: trato/personalidad del jefe.

Documento 2. RA

El segundo entrevistado fue hombre, de estado civil casado, con un hijo (en este caso se toma en cuenta el aspecto de responsabilidad económica). Reside en Lima, pero migró de Arequipa. Se le adjudicó un poder adquisitivo bajo, ya que, dentro de los aspectos personales de su vida, señala que adquiere productos en mercados locales; no recuerda la última vez que compró ropa (no es una prioridad para él); tiene deuda hipotecaria; no cuenta con capacidad de ahorro por ahora. En esa línea, señaló:

“De hecho... ahora no renunciaría sabiendo que no tengo algo que pueda ser mejor. Si no tuviera tanta responsabilidad y me llegara [una propuesta]... El punto de la cultura

organizacional, lo podría considerar, pero creo que quedarse sin trabajo sería un lujo y un lujo innecesario en mi caso. Entonces, yo trataría de adaptarme, a tratar sobrellevarlo o buscar otra oportunidad en paralelo”.

Así, con esta entrevista se comienza a ver una tendencia por los colaboradores a no renunciar, a menos que tengan ya otra oferta laboral que les asegure el traspase de un centro de labores a otro.

Documento 3. NM

El tercer entrevistado está casado, no tiene hijos, vive en el distrito de Santiago de Surco y se le consideró de un poder adquisitivo medio, ya que tiene una deuda hipotecaria. Asigna parte de sus ingresos a los gastos del hogar, pero comparte responsabilidades económicas con su pareja y tiene una mediana capacidad de ahorro. Dentro de las razones para renunciar, indicó que tendría que ser por crecimiento profesional (variable felicidad).

“Me ofrecieron otro trabajo (...) que, en teoría, era un rol más importante. Me moví por la misma cantidad de plata y también los mismos beneficios, pero sentía que ya había llegado en xxxx (trabajo anterior) a un momento en el que podía seguir creciendo, pero ya estaba muy cómodo. Era una empresa donde había crecido mucho y relativamente rápido y sentía que, de manera personal, necesitaba un nuevo reto”.

Pero aseguró que, para darse ese cambio, debió tener una oferta de trabajo de manera segura: *“No iba a renunciar hasta que sepa que tendría algo que me pueda ayudar a recolocarme, porque también soy consciente de que no me sobra la plata y tengo deudas; y conseguir chamba sin chamba es algo totalmente diferente (...). Por eso, no saldría de una empresa si es que no tengo otra oferta”.*

Asimismo, la razón por la que renunciaría irrevocablemente a un trabajo sería por temas de liderazgo, por ejemplo:

“Que me falten al respeto o que me hagan una mala jugada”.

Con relación a ello, el jefe que no toleraría sería:

“El que se cree el sabelotodo, el intolerante, el machista. Yo tuve un jefe que se quería gilear a todo lo que se movía y contrataba flacas viendo sus perfiles en Facebook o Instagram. Entonces... sí... ese es el tipo de gente que no tolero”.

Posteriormente, se verá que esta es también una de las razones reincidentes de no tolerancia a jefes, que se vincula no solo con la variable liderazgo, sino con una nueva vinculada al acoso.

Documento 4. ME

La entrevistada es mujer, soltera, sin hijos, residente en el distrito de Santiago de Surco, vive con sus padres, con poder adquisitivo medio, compra en supermercados y en tiendas por departamento como Ripley y cuenta con una capacidad de ahorro medio alto. Respecto a sus experiencias de renuncia, alegó temas relacionados a la remuneración.

“Me retiré porque hubo un cambio de jefe, y mi jefe actual, según él, había hecho de todo para mantenerme (...), pero no me querían subir el sueldo; inclusive, me querían reducir [el sueldo] y yo ya tenía más de un año trabajando ahí... no acepté y me retiré”

También mencionó casos de inestabilidad emocional que se vinculan a la variable felicidad y hasta de cultura empresarial, por asociarse, igualmente, con un aspecto de sobrecarga laboral.

“Para mí, era horrible. No me sentía cómoda. Ahí dure seis meses a ocho meses a lo máximo. Yo regresaba a mi casa súper agobiada, como que no me gusta mi trabajo; o sea, a veces llegaba a mi casa en llantos, pero salí de ahí”.

Respecto a la razón irrevocable para renunciar, su caso radicaría en la variable liderazgo y aseguró que no toleraría un jefe que se crea “superior”, que abuse de su poder para ejercer un continuo maltrato.

Documento 5. CF

La entrevistada es una mujer soltera, sin hijos, con poder adquisitivo alto, vive en el distrito de Miraflores, tiene auto y compra en supermercados y tiendas como Zara y Mango. Respecto a las razones de renuncia, mencionó la sobrecarga laboral alineado con estabilidad emocional.

“Una de las razones por las que me fui en ese momento, era porque ya tenía muchas cuentas y no me daban apoyo. O sea, era yo y dos más viendo muchas cuentas y (...) era ya insostenible, al menos para mí. Estaba cansada mentalmente”.

También asegura que la rutina y el no tener retos por alcanzar la motivaron a renunciar, queriendo buscar una oportunidad que la lleve a lo que se denominó el subcódigo de “crecimiento profesional”, vinculado a la variable felicidad.

“Ya llegué a mi límite de cosas nuevas, entonces creo que era un poco más por ahí [la razón de la renuncia]. [Necesito] algo que me impulse a seguir aprendiendo”.

Asimismo, comentó que la razón detrás de una renuncia irrevocable sería por temas de liderazgo. Hasta el momento se aprecia una reincidencia en la poca tolerancia a los jefes ociosos y petulantes.

“[No aceptaría] a alguien que me insulte, que me trate mal o que me haga dudar de mis capacidades, que me diga ‘tú no sabes’ o ‘tú no puedes’, o alguien que no haga nada, porque a veces sólo se dedican a dar órdenes, a dejar tareas y ellos no hacen nada y como que se tiran las flores ellos mismos”.

Finalmente, la entrevistada tampoco renunciaría sin tener un trabajo de respaldo previamente seleccionado.

“Yo creo que podría pensar en renunciar, pero... no lo sé. Si tengo ahorita estos gastos... no podría, porque no puedo dejar en el aire las responsabilidades”.

Sin embargo, al ponerle el supuesto de anteponer su felicidad, o del caso en que el trabajo afectase su estabilidad emocional y/o bienestar mental, si no la hiciera feliz, aseveró que sí renunciaría.

“Si no me hace feliz, sí renunciaría. (...) Si tuviera que decidir algo, yo creo que la tranquilidad de uno es lo más importante, y no lo puedo cambiar así tenga todo el dinero del mundo o el puesto más importante del mundo. Si no me hace feliz, ¿por qué estaría ahí?”

Documento 6. AV

Este entrevistado es soltero, no tiene hijos, vive en el distrito de Surquillo y se le adjudicó un poder adquisitivo medio, ya que no tiene preferencias de compras; acude a mercados, tiendas por departamento, pero cuenta con una capacidad de ahorro alta.

Respecto a las razones de renuncia, señaló como la principal el crecimiento profesional, ligado a la variable felicidad.

“Básicamente, la proyección que me hacía y [la razón de] hasta dónde podía llegar en esa empresa (...) me llamó a buscar algo más... El hecho de que yo me haya movido de una empresa a otra ha sido por aspiraciones propias, para buscar un crecimiento y seguir aprendiendo, porque ya cuando estás en un lugar y no aprendes nada y ves que no vas a aprender nada tampoco [me quedaría]... En mi caso no soy de aceptarlo y simplemente busco otras opciones”.

Cabe mencionar que este entrevistado alegó como una de sus razones los cambios estructurales -subcódigo que se vio poco, pero vale la pena mencionarlo-, ya que refieren a la incompatibilidad entre el colaborador y sus nuevos líderes, pero a la vez tiene relación con la cultura empresarial, ya que, al ser un cambio que reconfigura toda la estructura empresarial y cambia la visión/actuar de la misma influye en la dinámica de toda la institución y, como

puede verse en este caso, de no hacerse bien la transición y cambio puede derivar en colaboradores descontentos que, finalmente, deciden buscar otras oportunidades.

“Después de que terminó su gestión la persona que me contrató, hubo un cambio... digamos una transición... y fue bastante radical, ya que después de que las siguientes personas que subieron a esa posición ya no se centraron tanto en los clientes sino en números y bueno ..., fue algo que al final también pesó para tomar una decisión de ir a buscar otra oportunidad”.

Documento 7. AS

Se trató de una mujer, soltera, sin hijos, que suele vestirse con ropa de la marca Zara y cuenta con auto propio, por lo que se le consideró con el código de poder adquisitivo alto.

Respecto a los motivos de renuncia, señaló temas vinculados a la remuneración como variable clave:

“El tema del retraso de los pagos, definitivamente me dejó mucho que desear. Además, lo que te pagan creo que no es tan justo” Pero su razón principal tiene que ver con el crecimiento profesional, pues aseguró que ante nuevas ofertas de trabajo o detrás de las razones por las que renunciaría a un trabajo actual por otro es porque *“pienso en el rol que voy a adoptar y lo que voy a hacer”*.

Para esta persona tiene mayor valor la experiencia y lo que se obtendrá del trabajo a nivel intelectual antes que otros factores.

Documento 8. EN

El entrevistado es soltero, sin hijos, con un poder adquisitivo medio, ya que asegura adquirir sus alimentos en supermercados, pero no tiene tiendas de preferencia, ni frecuencia de compra constante. Sus razones de renuncia se asocian al subcódigo de crecimiento profesional, vinculado a la variable felicidad, aunque igualmente señala que:

“No renunciaría sin no tener nada... no lo haría (...). Sí lo haría si es que sé que voy a tener una mejor línea de carrera”.

Asimismo, otra variable importante por considerar fue el liderazgo, ya que este entrevistado aseguró que no toleraría a un líder:

“Que no escucha, que no quiere saber tu opinión, un líder que no acepta que lo corrijan (...). Eso para mí es bien feo dentro de un ambiente con un jefe así, donde al final voy a tener que hacer lo que él me diga”.

Documento 9. JQ

El entrevistado es soltero, sin hijos, con poder adquisitivo bajo, ya que no tiene auto; vive en el distrito de Los Olivos y asegura solo comprar en negocios locales pequeños. Asimismo, respecto a las razones de renuncia asegura haberlo hecho por temas de clima laboral, específicamente por circunstancias de hostilidad en la empresa. Con relación a su anterior empleo manifestó que:

“No fomentaba el buen trato entre compañeros, había bastante competitividad”.

Un segundo tema importante fue el subcódigo de remuneración.

“Sí, he renunciado a causa de la remuneración y, como te digo, ligado a un mal clima laboral”.

Remarcó que, de manera irrevocable, renunciaría por temas de maltrato; es decir, se repite la variable clima laboral y liderazgo en esta entrevista.

Documento 10. FA

Este entrevistado está casado, tiene un hijo, es migrante, presenta altas responsabilidades económicas, tiene auto y realiza sus compras en supermercados, por lo que se le sindicó un poder adquisitivo medio.

Respecto a las razones por las que renunciaría, aseguró que la cultura sería una de ellas.

“Creo que, si llegase a tomar ese trabajo que paga bien, pero que la cultura organizacional no es buena, probablemente a los meses renunciaría, porque... o sea... no me gusta trabajar ahí”.

Así,

“Si el ambiente y la cultura que se vive dentro de la empresa no está bien, sí me sí buscaría otras opciones”.

Esto último también debe vincularse a la tranquilidad/estabilidad emocional. No obstante, se repite aquí también el tener una opción antes de renunciar.

“Lo que yo haría sería, entre comillas, como tú dices, soportar, pero, obviamente, desde el primer momento que yo sienta eso, yo voy a comenzar a buscar otro trabajo y, cuando ya tenga algo casi seguro en el otro trabajo, seguro yo no la dudaría dos veces en decirles que hasta acá llega”.

Cabe precisar que, en este caso, el trabajador no podría renunciar libremente debido a temas de responsabilidades, específicamente porque tiene un hijo.

“Si no tuviese hijo y me ofrecen irme a Europa (...), sí me iría... por la curiosidad de ver cómo es vivir allá... todo eso; pero ahora, que yo tengo mi hijo, no lo pienso”.

Documento 11. YG

La entrevistada es soltera, no tiene hijos, y actualmente reside en España. Se le atribuyó un poder adquisitivo alto, ya que alegó comprar en supermercados como Vivanda y tiendas de ropa como Mango y Zara; además, suele viajar al extranjero por lo menos dos veces al año.

Respecto a los motivos de renuncia, aseguró que uno de los más relevantes es el crecimiento profesional. En su caso, ella expresó:

“Renuncié para venir a estudiar un máster a España hace un año”.

Asimismo, ha tenido experiencias previas en las que decidió retirarse para:

“Dedicarme a algo que tuviera que ver con lo que había estudiado”.

También hizo hincapié en la variable cultura empresarial, asegurando que:

“Sí renunciaría a una empresa no muy afín a mis valores (...). Si no me siento cómoda, sí renunciaría”.

Finalmente, indicó que no toleraría a:

“Un jefe hombre que se aprovechará de su rol de jefatura para sobrepasarse o intentar sobrepasarse conmigo como mujer. No toleraría la actitud de acoso (...), tampoco tolero esas cosas como corrupción”.

Documento 12. YP

Mujer, vive en Miraflores, compra sus prendas de vestir en tiendas como Sfera, Zara, Mango; hace viajes anuales, por lo que se le adjudicó un poder adquisitivo alto. Respecto a sus razones de renuncia, aseguró que sería por temas de crecimiento profesional o motivos personales vinculados a un emprendimiento.

“Obviamente, no voy a poder llevar a la par que el trabajo [el emprendimiento]. Entonces, voy a renunciar, porque no voy a poder tener tiempo para todo. En ese momento, voy a tener que sopesar y priorizar, voy a tener que renunciar por algo personal. También me iría por cualquier cosa que pueda que me parezca corrupta”.

Otros factores en juego tendrían que ver con la sobrecarga laboral y su relación con la estabilidad emocional (variable felicidad). Así, por ejemplo, la entrevistada aseguró

“Me hace infeliz porque ya no tengo un porcentaje de vida para mí. O sea... casi como que el 90% de mi vida y de mi tiempo está destinado a la chamba y finalmente el tiempo es vida”.

Asimismo, una renuncia irrevocable sería por temas de acoso.

“Yo siento que, si alguien me está acosando, no dudaría un segundo y me quedaría sin nada”.

Documento 13. LS

Hombre, soltero, sin hijos, compra en Vivanda, tiene dos maestrías, con vivienda propia, adquiere sus prendas de vestir en Estados Unidos, país al que viaja, al menos, dos veces al año, por lo que se le indicó un poder adquisitivo alto.

Respecto a los motivos de renuncia, esta tiene que ver con el crecimiento profesional, y su motivación radica en el conocimiento. Indicó sentir mucha atracción por el conocimiento más que por el dinero.

Asimismo, ha experimentado sobrecarga laboral, por lo que tomó este subcódigo como un determinante para renunciar al trabajo, exponiendo su experiencia. Narró:

“Los horarios y la incongruencia con el contrato con respecto a las funciones que debía cumplir... no cumplían (la empresa) con lo que estaba estipulado, había más carga laboral y carga que no tenía nada que ver con lo que me habían planteado al inicio del trabajo”.

Entre las principales razones de renuncia, precisó que sería por la variable liderazgo, por jefes soberbios.

Documento 14. KM

Mujer, casada, con tres hijos, de poder adquisitivo medio, ya que cuenta con estabilidad económica, pero poca capacidad de ahorro y grandes responsabilidades familiares.

Como sus principales razones de renuncia, alegó otro trabajo con mejor remuneración, así como la tranquilidad/estabilidad emocional, ya que aseguró que:

“Si afecta mi felicidad personal, familiar, al punto en el que uno tiene que tomar una decisión, tendría que verlo con mi esposo y asumir lo que tenga que asumir y poder retirarme, porque... digamos... a veces, es una decisión que no solo es mía, llega a ser una decisión de familia”.

En esa línea, la única razón por la que irrevocablemente renunciaría sería por la ética empresarial.

“Sería una renuncia totalmente inmediata si hay un tema de corrupción y mi esposo estaría totalmente de acuerdo, porque eso no va alineado a compañías en las que hemos estado trabajando, pues a nosotros nos gusta seguir temas de valores, alineados a nuestra religión”.

Documento 15. JP

El entrevistado es soltero, sin hijos, vive con sus padres en el distrito de San Isidro, realiza viajes anuales, con alta capacidad de ahorro, por lo que se le confirió un poder adquisitivo alto. Respecto a sus razones de renuncia, este entrevistado narró que se retiró de un trabajo al percibir que no eran honestos con el público; es decir, por temas de ética empresarial.

Asimismo, las razones de renuncia instantánea se vinculan a la nula tolerancia a jefes autoritarios:

“No toleraría un jefe que quiera imponer él sus ideas sin que tenga la razón, sin discutirlos. Creo que un jefe que escucha y puede compartir ideas con el equipo y tomar decisiones en conjunto es lo ideal. Él, como jefe, va a tener la última palabra y es él que va a decidir, pero la idea es poder construir las decisiones en conjunto (...). No podría trabajar con un jefe autoritario”.

Documento 16. FP

La entrevistada es mujer, soltera, sin hijos, de poder adquisitivo medio, adquiere ropa en tiendas por departamento, con auto propio y capacidad de ahorro media. Ha renunciado a trabajos por temas de crecimiento personal, mal clima laboral, remuneración y temas personales; pero la principal por la que sería inevitable su renuncia sería la de ser culpada de una acción que no cometió, es decir, por aspectos que se vinculan al actuar de la empresa, incluso se podría alegar a la poca ética de la misma.

Documento 17. EP

Mujer, de poder adquisitivo bajo, vive en Puente Piedra, con sus padres, no tiene auto y asegura realizar sus compras en negocios locales como mercados aledaños a su vivienda. Respecto a sus razones de renuncia, estas recaen, sobre todo, en tranquilidad/estabilidad emocional y liderazgo:

“Si ya se agotaron todos los recursos, creo que también sería bueno mi tranquilidad, porque el trabajo abarca todo el día prácticamente. Entonces, creo que sería incómodo y no trabajaría de manera correcta, en el sentido de que estaría estresada y no sería un buen punto de apoyo a la empresa. Ahí podría plantearme la posibilidad de buscar otro trabajo, si es que no soy compatible con el jefe, a pesar de haber intentado mejorar la relación”.

Documento 18. PL

Hombre casado, con hijos, capacidad de ahorro mínima, gastos destinados a la alimentación, compras para el hogar y lo requerido por la hija. Entre las razones de renuncia, el entrevistado argumentó el factor crecimiento personal (necesitar nuevos retos, nula línea de carrera en la empresa) y una nueva variable: quiebra de la empresa, señalando que la desintegración de la empresa en la que trabajaba lo obligó a buscar otro centro de labores.

Asimismo, también indicó como razón el mal ambiente de trabajo, alegando que en aquella empresa no había compañerismo, maltrato a los colaboradores de su área, entre otros. Aseveró que una variable importantísima fue el liderazgo, ya que los desacuerdos con sus jefes tenían que ver con razones de diversidad de pensamiento, ya que se trataba de personas mucho mayores que él, con los que era casi imposible tratar.

En este entrevistado se vio que practicó lo que se conoce como “evitación”, ya que en uno de sus trabajos comenzó a faltar y llegar tarde a propósito como reacción a lo poco conforme que estaba con su trabajo y a la necesidad que sentía de ser despedido.

4.4 Análisis Transversal

A continuación, se expone en la Tabla 5 las variables principales identificadas para la rotación laboral.

- P1. ¿Qué factores del clima laboral influyen el nivel de rotación de los *millennials*?
- P2. ¿Qué factores de la cultura laboral influyen el nivel de rotación de los *millennials*?
- P3. ¿Cómo influye el nivel de felicidad en la rotación de los *millennials*?
- P4. ¿El estilo de liderazgo es un factor clave para que los *millennials* tengan alta rotación laboral?

Tabla 5.

Rotación laboral: variables principales de acuerdo a los 4 tipos de preguntas

Código	P1 Ambiente Restrictivo / Malo	P2 Sobrecarga laboral	P2 Visión / Actuar de la empresa	P2 Cambios estructurales	P2 Ética empresa	P3 Crecimiento profesional	P3 Tranquilidad / Estabilidad emocional	P3 Remuneración	P4 Trato / Personalidad jefe	Hallazgo Motivo personal	Hallazgo Quiebre empresa	Hallazgo Acoso
D1-VP Gr=29	1	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0
D2-RA Gr=24	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0
D3-NM Gr=27	1	0	0	0	1	2	0	1	2	0	0	1
D4-ME Gr=23	1	0	0	0	1	1	1	1	4	0	0	0
D5-CF Gr=41	2	1	0	0	0	2	1	0	2	0	0	0
D6-AV Gr=28	2	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0
D7-AS Gr=18	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0
D8-EN Gr=20	1	0	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0
D9-JQ Gr=27	2	0	1	0	0	1	0	2	1	0	0	0
D10-FA Gr=29	1	0	0	0	1	0	1	1	2	1	0	0
D11-YG Gr=27	1	1	2	0	0	1	1	0	3	1	0	1
D12-YP Gr=34	3	2	1	0	1	2	0	0	4	1	0	1
D13-LS Gr=19	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
D14-KM Gr=22	1	1	0	0	1	0	1	2	2	1	0	0
D15-JP Gr=26	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0
D16-FP Gr=24	1	0	1	0	0	2	0	3	1	1	0	0
D17-EP Gr=14	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
D18-PL Gr=30	1	1	1	0	0	1	1	1	3	1	2	0
Totales	20	8	10	1	7	20	8	16	33	6	2	3

4.4.1 Mujeres y Variables más Mencionadas

De las variables previas, las que obtuvieron las cifras más altas de repetición fueron las siguientes: el factor de liderazgo con el subcódigo trato/personalidad jefe, seguido de un empate entre los factores de felicidad con los subcódigos crecimiento profesional, y muy cerca, el factor remuneración. Finalmente, el factor de clima laboral con el subcódigo ambiente restrictivo/malo, debido a que se emplearon estos aspectos más relevantes para analizar su presencia en el género femenino encontrando tendencias semejantes.

En esa línea, el liderazgo sigue siendo la variable dominante, con una repetición de 18 veces en las entrevistas de género femenino. Ello permite inferir que, en las mujeres, la relación con sus líderes es clave para su rotación o su permanencia en el centro de labores. (Ver Tabla 6).

Tabla 6.

Mujeres y variables más mencionadas

	Ambiente Restrictivo/Malo	Crecimiento profesional	Remuneración	Trato/Personalidad Jefe
D1-VP Gr=29	1	2	0	1
D4 - ME Gr=23	1	1	1	4
D5 - CF Gr=41	2	2	0	2
D7 - AS Gr=18	0	1	1	0
D11 - YG Gr=27	1	1	0	3
D12 - YP Gr=34	3	2	0	4
D14 - KM Gr=22	1	0	2	2
D16 - FP Gr=24	1	2	3	1
D17 - EP Gr=14	1	0	0	1
Totales	11	11	7	18

Dos de las mujeres tuvieron el puntaje más alto respecto a la variable de liderazgo a nivel general, tanto en su grupo (solo féminas) como a nivel general (mujeres y hombres).

ME:

“Yo creo que la falta de respeto nunca me ha pasado... de que alguien me ha insultado; pero, personalmente, de repente por email sí y me he sentido horrible, (...) era [algo así] como ‘yo soy la dueña del mundo’. Bueno, o sea creo que una cosa así... pero me imagino que [se trata] de un empleado que está a la par conmigo, pero sí es un superior que se cree y sé que va a ser continuo el maltrato, prefiero decirle chau”.

YP:

“Un jefe que te trate como si fueras un súbdito, o sea que ni siquiera (...) y encima te grite por cosas sin sustento. También... no sé... liderazgo pésimo que no permitía a la gente crecer y que no te enseñaban nada (...) Ellos (...) nunca te iban a explicar algo, porque nunca lo han hecho; entonces... ¿con qué autoridad?”.

4.4.2 Hombres y Variables más Mencionadas

En los hombres ocurre algo similar, siendo determinante el trato/personalidad del jefe. Sin embargo, se debe hacer hincapié en que este factor es el único que se diferencia del resto, ya que los subcódigos de remuneración, crecimiento profesional y ambiente restrictivo/malo se mantienen con igual puntaje. Ello permite inferir que para los varones estos aspectos no representan un valor adicional, ni una razón determinante para renunciar a sus trabajos, sino que se analizan equitativamente. (Ver Tabla 7).

Tabla 7.

Hombres y variables más mencionadas

	Ambiente Restrictivo/Mal o	Crecimiento profesional	Remuneració n	Trato/Personalida d Jefe
D2 - RA Gr=24	0	1	1	2
D3 - NM Gr=27	1	2	1	2
D6 - AV Gr=28	2	1	0	2
D8 - EN Gr=20	1	1	2	1
D9 - JQ Gr=27	2	1	2	1
D10 - FA Gr=29	1	0	1	2

D13 – LS Gr=19	1	1	0	1
D15 - JP Gr=26	0	1	1	1
D18 - PL Gr=30	1	1	1	3
Totales	9	9	9	15

4.4.3 *Entrevistados con Hijos y Responsabilidades Familiares*

Seguido de trato/personalidad jefe, los padres y madres de familia entrevistados aseguran que renunciarían por un tema central en sus vidas como la remuneración, ya que requieren de esta para su estabilidad económica, lo que influye en su vida familiar, sobre todo, en la medida que tienen mayores responsabilidades (Ver Tabla 8).

Tabla 8.

Entrevistados con hijos y responsabilidades familiares

	Ambiente Restringido/Malo	Remuneración	Trato/Personalidad Jefe
D2 -RA	0	1	2
D10 – FA	1	1	2
D13 – LS	1	0	1
D14 – KM	1	2	2
D18 – PL	1	1	3
Totales	4	5	10

Tampoco tolerarían un ambiente restrictivo/malo. Cabe precisar que todos los entrevistados en este grupo superan los 30 años de edad, lo que también puede vincularse con la relación madurez-respeto. De ello puede inferirse que, a más edad, más se valora el respeto y la buena relación con los líderes de las empresas en las que se labora.

4.4.4 *Entrevistados de menor/mayor poder adquisitivo*

Los entrevistados de menor poder adquisitivo renunciarían por variables de liderazgo (trato/personalidad del jefe: 21), seguido de felicidad (remuneración: 14) y clima laboral (ambiente restrictivo/malo: 12). (Ver Tabla 9).

Tabla 9.*Entrevistados de menor poder adquisitivo*

	Acoso	Ambiente Restrictivo/Malo	Crecimiento profesional	Ética de la empresa	Motivo personal / familiar	Remuneración	Tranquilidad/ Estabilidad Emocional	Trato/ Personalidad Jefe	Visión/ Actuar de la empresa
RA	0	0	1	0	0	1	0	2	0
NM	1	1	2	1	0	1	0	2	0
ME	0	1	1	1	0	1	1	4	0
AV	0	2	1	0	0	0	0	2	1
EN	0	1	1	0	0	2	0	1	0
JQ	0	2	1	0	0	2	0	1	1
FA	0	1	0	1	1	1	1	2	0
KM	0	1	0	1	1	2	1	2	0
FP	0	1	2	0	1	3	0	1	1
EP	0	1	0	0	0	0	1	1	0
PL	0	1	1	0	1	1	1	3	1
Totales	1	12	10	4	4	14	5	21	4

Los entrevistados con mayor poder adquisitivo renunciarían por variables de liderazgo (trato/personalidad del jefe: 12), felicidad (crecimiento profesional: 10) y clima laboral (ambiente restrictivo/malo: 8). (Ver Tabla 10).

Tabla 10.*Entrevistados de mayor poder adquisitivo*

	Acoso	Ambiente Restrictivo/Malo	Crecimiento profesional	Ética de la empresa	Motivo personal / familiar	Remuneración	Sobrecarga laboral	Tranquilidad/ Estabilidad Emocional	Trato/ Personalidad Jefe	Visión/ Actuar de la empresa
VP	0	1	2	0	0	0	1	0	1	0
CF	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0
AS	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1
YG	1	1	1	0	1	0	1	1	3	2
YP	1	3	2	1	1	0	2	0	4	1
LS	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1
JP	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1
Total	2	8	10	3	2	2	6	3	12	6

Del análisis transversal anterior se puede resumir la presencia de los factores en juego en la Tabla 11:

Tabla 11.

Resumen transversal de categorías y variables

CATEGORÍA	LIDERAZGO	CLIMA	OTROS MOTIVOS		FELICIDAD			CULTURA EMPRESARIAL		
	Trato/Personalidad Jefe	Ambiente Restrictivo/Mal	Motivo personal/familiar	Acoso	Crecimiento profesional	Remuneración	Tranquilidad/Estabilidad Emocional	Ética empresarial	Sobrecarga laboral	Visión/Actuar de la empresa
Mujeres y variables más mencionadas (9)	18	11	-	-	11	7	-	-	-	-
Varones y variables más mencionadas (9)	15	9	-	-	9	9	-	-	-	-
Entrevistados con hijos y/o responsabilidades familiares (5)	10	4	-	-	-	5	-	-	-	-
Entrevistados con menor poder adquisitivo	21	12	4	1	10	14	5	4	-	4
Entrevistados con mayor poder adquisitivo	12	8	2	2	10	2	3	3	6	6

4.4.5 Pandemia por Covid-19

Documento 2. RA

“Ahora en mi trabajo recibo muy poco del clima laboral, porque trabajo por mi propia cuenta... no puedo percibir muchas cosas, pero conversando con las personas con algún grupo de WhatsApp, con alguna reunión esporádica, se siente la incomodidad. No me ha afectado, pero se siente una insatisfacción con respecto al clima entre muchas personas”.

Documento 5. CF

“Yo creo que afectó un poco la organización; pero ahorita ya estamos bastante adaptados. Por ahí que se puede trabajar más horas, pero también hay, como diría yo, huecos, o sea, algunos se conectan más tarde o más temprano; entonces (...) tiene sus beneficios y sus tiene sus ventajas y sus desventajas”.

Documento 7. AS

“Ahorita, por ejemplo, con el tema remoto siento que está cambiando muchísimo. Te lo digo porque me he enterado de que el lunes han entrado diecinueve personas, entonces ya como que la gente ya no sabe quién está entrando. No se nota la integración, se está perdiendo. Yo no sé qué va a pasar con mis amigos, pero ya [había] mucha frustración del lado de ellos. Por eso te digo que no sé si están igual, pero sí... ya me quedó muchísimo con las amistades que hice y [con los] retos”.

Documento 9. JQ

“Hoy en día con la coyuntura, está para pensarlo dos veces. No se puede renunciar al trabajo, porque no vas a encontrar así nomás [otro empleo] en otro lado”.

Documento 11. YG

“Me va mucho mejor. Te ahorras tiempo de transporte, de movilización. También que puedes tener una vida un poco más balanceada. Creo que también eres más eficiente

desde tu casa porque manejas tus tiempos; no obstante, se pierde contacto con la gente y se pierde un montón el no poder salir un poco del estrés del trabajo y la vida con los amigos”.

Documento 19. PL

“Le tengo miedo al virus. No me quiero enfermar, no quiero que alguien se enferme y más allá de que no me quiero enfermar, en verdad me da miedo que me enferme por salir y de repente tener un descuido y enfermar a alguien acá en la casa”.



Tabla 12.

Resumen categorías y subcategoría

CATEGORÍA	LIDERAZGO	CLIMA	OTROS MOTIVOS				FELICIDAD			CULTURA ORGANIZACIONAL		
Código	Trato/Personalidad Jefe	Ambiente Restrictivo/Malo	Motivo personal/familiar	Acoso	Quiebre empresa	Crecimiento profesional	Remuneración	Tranquilidad/Estabilidad Emocional	Cambios estructurales	Ética empresa	Sobrecarga laboral	Visión/Actuar de la empresa
D1-VP Gr=29	1	1	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
D2-RA Gr=24	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
D3 - NM Gr=27	2	1	0	1	0	2	1	0	0	1	0	0
D4 - ME Gr=23	4	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
D5 - CF Gr=41	2	2	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0
D6 - AV Gr=28	2	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1
D7 - AS Gr=18	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1
D8 - EN Gr=20	1	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
D9 - JQ Gr=27	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1
D10 - FA Gr=29	2	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0
D11 - YG Gr=27	3	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	2
D12 - YP Gr=34	4	3	1	1	0	2	0	0	0	1	2	1
D13 - LS Gr=19	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
D14 - KM Gr=22	2	1	1	0	0	0	2	1	0	1	1	0
D15 - JP Gr=26	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1
D16 - FP Gr=24	1	1	1	0	0	2	3	0	0	0	0	1
D17 - EP Gr=14	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
D18 - PL Gr=30	3	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	1
Totales	33	20	6	3	2	20	16	8	1	7	8	10

En la tabla anterior (Tabla 12) se tienen los factores de mayor reincidencia organizados por categoría: liderazgo, clima laboral, otros motivos, felicidad y cultura organizacional. En el mismo se aprecia, a modo de resumen, las categorías y subcategorías encontradas en la presente investigación.

4.3 Conclusiones del Capítulo

Este capítulo permite responder al objetivo principal y a los objetivos secundarios de la presente investigación. Producto de las entrevistas y el análisis de la información recabada, se logró la identificación de los principales factores que han causado la rotación laboral en la generación *millennial*, la cual se encuentra relacionada con los factores de clima laboral, cultura, felicidad y liderazgo.



Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

En este capítulo se exponen las conclusiones a las que se llegó tras el minucioso análisis de resultados y que reflejan los pensamientos finales en el proceso de culminación de la presente investigación. Asimismo, se muestran las contribuciones del estudio y las recomendaciones para futuras investigaciones con base en esta problemática. Finalmente, se presenta el plan de mejora con recomendaciones para el área de recursos humanos de las organizaciones.

5.1 Conclusiones

Los factores específicos de rotación laboral en los *millennials* encontrados en las respuestas de los entrevistados fueron los siguientes: (a) relaciones interpersonales improductivas, dentro del factor general clima laboral; (b) barreras para la identificación de la cultura organizacional, dentro del factor cultura; (c) conductas y características del líder intolerante, dentro del factor liderazgo; y, finalmente, (d) reconocimiento económico insuficiente y dificultades de crecimiento profesional, dentro del factor general felicidad.

De acuerdo con los hallazgos y análisis de la información de los entrevistados, con relación al factor clima laboral se destaca la falta de comunicación o una comunicación errada como la generadora de relaciones personales improductivas que impulsan a la rotación laboral. Tanto las relaciones interpersonales improductivas, la falta de respeto y relaciones hostiles y la falta de reconocimiento del trabajo son elementos que causan la desvinculación voluntaria del trabajador. Ello también se ha podido ver en la variada literatura que ha descrito que esta generación demanda balance entre trabajo y su autointerés y que están dispuestos a sacrificar ganancias financieras a cambio de cosas significativas (Seaton & Boyd, 2007, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017), como puede ser la presencia de un gran líder o una organización basada en la ética.

En esa línea, muchos de los entrevistados aseguraban haber trabajado en un ambiente laboral caracterizado por el autoritarismo, culturas verticales, donde se priorizaban las decisiones de los altos mandos sin considerar las necesidades u opiniones de los colaboradores. Asimismo, refirieron haber laborado en ambientes donde se fomentaba la competitividad desleal entre compañeros y en las que no se forjaba la confianza ni las recompensas, lo que se contrasta con la literatura (Robbins et al. 2009), en la que se indicó lo determinante que era el tipo de liderazgo presente en la organización como un motivo de renuncia.

En cuanto a los motivos de renuncia por el factor cultura, destaca la falta de recursos indispensables para laborar, lo que fomenta desorganización, falta de establecimiento de horarios, entre otros. Esto desmotiva a los trabajadores para seguir ejerciendo sus labores en determinada empresa, lo cual los conducirá a renunciar. Las deficiencias del manejo de los valores culturales y los recursos sustanciales para el desempeño laboral generan la rotación laboral.

Cabe precisar que estos hallazgos prácticos tienen un respaldo teórico, ya que se ha corroborado en la literatura que la motivación afecta la voluntad de la persona para la consecución de algún objetivo. También modifica la intensidad, la dirección y persistencia de la persona: la intensidad es el vigor con el que una persona persigue sus objetivos; la dirección es la orientación o priorización de sus objetivos, favoreciendo los que estén alineados con los intereses de la empresa; por último, la persistencia, que se refiere al tiempo en la que se mantiene el esfuerzo, si este no cesa hasta conseguir los objetivos o se agota antes de conseguirlos (Robbins et al. 2009).

Igualmente, el análisis a través del programa Atlas. TI reveló tres subcategorías destacables en los testimonios que se alinean al análisis previo, como son los cambios estructurales: ética empresarial, sobrecarga laboral y visión/actuar de la empresa. De ellos,

los dos primeros se respaldan en la literatura, al recordar lo indicado por Yeaton (2008) citado por Irizarry-Hernández (2009) quienes enfatizan en el hecho de que los *millennials* buscan oportunidades de trabajo que tengan algún significado social y que les provean un balance entre la familia y el estilo de vida. El último de ellos, visión/actuar de la empresa fue el que más repeticiones tuvo, infiriéndose que es un elemento frecuente que puede influir en la decisión de renunciar a un trabajo, ya que los entrevistados indicaban que de no estar a favor o de acuerdo con el pensamiento o las decisiones de la organización para la que trabajan, no podrían permanecer mucho tiempo, pues iría en contra de ellos mismos.

Respecto con el factor felicidad, existen obstáculos que propician la renuncia de los colaboradores, como las dificultades en el crecimiento profesional y desarrollo de su carrera, y la falta de reconocimiento. Estos son elementos que motivan al colaborador a considerar otra opción de trabajo, pues generan sensaciones de estancamiento y cansancio. Dentro de estas subcategorías, el crecimiento profesional fue el que más reincidencias de código tuvo en el análisis posterior a las entrevistas, por lo que se puede inferir que los colaboradores se han visto en la necesidad de renunciar por puestos mejores o cuando se han percatado de que no habría posibilidad de ascenso o que este tardaría más de lo que aceptarían sus expectativas, comenzando a buscar otras oportunidades que mostrasen una mejor línea de carrera. También se han tenido casos de renuncia cuando los colaboradores han percibido que no tenían más que aprender y por ello han ido en busca de nuevos retos. Esto se relaciona con características propias de su generación, donde lo repetitivo, fácil o monótono les preocupa más que el cómo hacerlo, y donde se realza el valor que tienen los nuevos retos (Lasheras y Jiménez, 2012, citado por Díaz-Sarmiento et al. 2017).

En cuanto al factor liderazgo con la subcategoría trato/personalidad del jefe, se puede afirmar que la generación *millennial* está dispuesta a renunciar ante líderes o jefes intolerantes que no son capaces de respetar ideas, que tienen una forma agresiva de

comunicación, que discriminan o acosan. Manpowergroup (2018) ya había indicado que el liderazgo y gestión del talento son elementos importantes y diferentes en cada generación y que, específicamente en los *millennials*, exigen líderes con otra visión y con valores diferentes a los de generaciones anteriores. Por otro lado, también se encontró que no son afines a líderes que no otorgan responsabilidades y que no son empáticos en situaciones relevantes, como temas de salud. Lo primero se vincula a lo explicado por Cahuancama et al. (2017), quien señala que “la clave del liderazgo organizacional está en la inclusión de los roles y circunstancias laborales de cada persona y del ambiente y la cultura de la organización, a la hora de guiar a los empleados hacia la consecución de las metas” (p. 24). En consecuencia, este factor es uno de los más determinantes a la hora de decidir la renuncia a un centro de labores empatao únicamente por la subcategoría de crecimiento profesional.

Se encontró que los factores representativos (los que se repitieron en las respuestas de absolutamente todos los entrevistados) que influyeron en la rotación laboral fueron los que se vinculan a las barreras para la identificación de la cultura organizacional, conductas y características del líder, conductas y características del líder intolerante, y reconocimiento del trabajo. También se encontraron, como temas a mencionar, la excesiva carga laboral y la falta de flexibilidad en el trabajo, los cuales no fueron mencionados por absolutamente todos los entrevistados, pero que igualmente se consideran que son factores de relevancia dentro de la decisión de rotación de los *millennials*.

Es importante considerar que se ha observado mayor tendencia de rotación o de intención de rotación rápida en *millennials* que no tienen carga familiar, comparado a *millennials* que sí tienen responsabilidades más allá de ellos mismos, para quienes el factor económico sigue teniendo un papel determinante. Sin embargo, esto no descarta que finalmente terminen rotando de estos trabajos; solo explica que cuentan con mayor capacidad

de resistencia ante situaciones que no les agradan. Además, se tienen las variables entre hombres y mujeres, y entre aquellos con mayor o menor poder adquisitivo.

5.2 Contribuciones de la Investigación

Este estudio se realiza con la finalidad de ser un punto de partida para impulsar los desarrollos de futuras investigaciones del fenómeno de alta rotación de los trabajadores *millennials* en Lima, Perú. Los fenómenos de rotación en las nuevas generaciones se observan a nivel mundial.

Se sabe que cada rotación de un trabajador genera un costo a la empresa que lo pierde, pues es necesario volver a realizar el proceso de reclutamiento, capacitación y adaptación del nuevo empleado, lo cual implica horas adicionales a los trabajadores de recursos humanos, además de horas perdidas respecto a lo que normalmente se realizaba con un trabajador con años de experiencia en la empresa.

Con esta investigación se espera poder contribuir especialmente en las áreas de recursos humanos para poder ayudar en la captación y, sobre todo, en la retención de talento relevante para el cumplimiento de metas de las diversas organizaciones peruanas, en especial en la actualidad, en que la coyuntura con relación a temas de inestabilidad social, política y económica están generando una fuga de talentos al extranjero.

5.3. Recomendaciones para Futuras Investigaciones

Es de suma importancia efectuar investigaciones de las generaciones que vienen, como la generación *centennial*, que, si bien tiene algunos comportamientos similares a la de los *millennials*, son una generación totalmente digital y con nuevas características a las anteriores.

Es importante mencionar que, como consecuencia de la globalización y la pandemia, la modalidad de trabajo se ha transformado y muchos jóvenes actualmente valoran el *home*

office o el trabajo híbrido, debido al ahorro de costos en traslados y la flexibilidad para pasar tiempo en familia y dedicarse a otras actividades en razón de tener mayor cantidad de tiempo, tiempo que antes se desperdiciaba en ir y regresar a la oficina con el tráfico vehicular que caracteriza a la ciudad de Lima. Por otro lado, gracias a estas nuevas modalidades es posible trabajar para organizaciones instaladas en otros países sin la obligación de trasladarse, lo cual permite importar y exportar talento.

5.4 Plan de Mejora

Se recomienda a las empresas desarrollar un plan efectivo y considerar el ambiente o clima laboral como uno de los ejes claves para el desarrollo y retención de talento, ya que es uno de los factores fundamentales en la rotación laboral en la generación *millennial*.

De la misma manera, se recomienda al área de selección y recursos humanos, contar con un proceso minucioso que evalúe la capacidad de liderazgo positivo y empático con la que cuentan sus jefes o autoridades en la empresa, ya que es otro de los factores fundamentales para la retención de talento.

El plan de mejora debe incluir estrategias como el trabajo de manera horizontal o, de lo contrario, en el caso de empresas con culturas verticales, tomar en consideración las opiniones y requerimientos de sus colaboradores; ello debido a que los *millennials* prefieren una cultura organizacional caracterizada por un trato receptivo, así como una infraestructura al servicio de un buen ambiente de trabajo. (Great Place To Work, 2013). Esto puede darse a través de encuestas de satisfacción laboral trimestrales, buzón de sugerencias o reuniones mensuales para departir ideas entre jefes y subordinados. Cabe recordar que las culturas fuertes tienen un mayor efecto en la actitud y comportamiento del empleado y se relaciona de manera directa con una rotación de personal más baja (Martínez Guillén, 2013).

Se requiere que los jefes de las áreas sean evaluados por un asesor externo respecto a sus conductas. Dicha evaluación debe procurar enfocarse en el trato, comunicación y comportamiento en el centro de labores tanto con colaboradores varones como mujeres, enfatizando que sea equitativo, democrático y justo. Ello sustentado en recomendaciones previas halladas en la literatura como lo plantearon Hernández et al. (2017) cuando aseveraron que una de las causas principales de la salida de los empleados fue el tener conflictos con el jefe inmediato con un 12.50% de los datos, por lo que se recomienda en términos generales realizar un análisis de clima laboral con el fin de obtener información real de las opiniones de los empleados y el grado de satisfacción con la empresa, ya que este consiste en un análisis estructurado de variables ambientales y de competencias que influyen en el desempeño de los trabajadores.

Debe procurarse, al menos anualmente, realizar actividades de confraternidad y recreación que promuevan el buen trato entre compañeros y autoridades, que sean fuera del ambiente laboral tradicional para que se realce la naturaleza y puedan compartir momentos sin la carga laboral, que apoye al conocimiento y respeto mutuo, tal y como lo validan Benites y Sotomayor (2021) indicando que establecer mecanismos que permitan involucrar a los trabajadores para que se consoliden como equipo de trabajo como reuniones de confraternidad sería algo importante.

Se debe comunicar la línea de carrera de manera clara desde la contratación, de tal manera que los trabajadores conozcan su futuro potencial en la empresa; con relación a ello, debe procurarse dar oportunidades equitativas, capacitaciones y que los directivos promuevan contrataciones y ascensos justos basados en las capacidades de sus colaboradores. Ello en la medida que la política de ascensos, por ejemplo, de acuerdo con lo que explica Billikopf (2003), afecta las expectativas de progreso y la productividad del personal.

Trabajar en las remuneraciones puntuales, además de crear bonos o sistemas de incentivos que le den al colaborador la motivación para mantenerse en la empresa contento con lo que recibe. Pueden trabajarse con sistemas de premiaciones, canjes, vales por productos o servicios, entre otros. Cabe precisar que Maidana y Ramos (2018) indicaron que el empleado espera una recompensa por el trabajo bien hecho. En caso no consideran que así sea, esto puede provocar insatisfacción y un clima laboral inadecuado; los empleados esperan que la empresa devuelva en recompensa lo que ellos aportan al logro del objetivo, premiando el buen desempeño y esfuerzo que ellos brindan y aseverando que la ausencia de reconocimiento formal y recompensa podría ser un causal de rotación e insatisfacción.

Todo lo anterior recae en la idea postulada por Carazo (2017), quien indica que la felicidad en el trabajo consiste en el sentimiento positivo hacia la propia tarea y desempeño, hacia el entorno, la empresa y hacia los compañeros. En esa línea, se recomienda profundizar la noción del Happiness Management (Sánchez y Sánchez, 2019) como un nuevo modelo de gestión empresarial, consistente en conseguir la felicidad para todos los integrantes de la empresa.

A continuación, se detallan las sugerencias en la siguiente tabla con costos estimados, posible responsables, tiempos tentativos, etc. Las recomendaciones pueden ser adaptadas de acuerdo con los planes de las distintas organizaciones.

Tabla 13.*Sugerencias*

Objetivo	Acción	Responsable	Tamaño de organización	Periodicidad	Costos aproximados
Cultura: Horizontal	Evaluación de gestión de jefaturas	Recursos Humanos Directorio Auditor externo	20 a 100 empleados	1 vez al año	S/ 25,000
	Buzón de sugerencias anónimo (digital)	Recursos humanos	20 a 100 empleados	Revisar plataforma mensualmente en reuniones	S/ 15,000
	Reuniones mensuales entre áreas y jefes (presencial)	Recursos humanos Jefaturas de cada área	20 a 100 empleados	Mensual	S/ 2,500
Clima Laboral agradable	Reuniones de integración equipos	Jefes de áreas	20 a 100 empleados	Trimestrales	S/ 2,500
	Fiesta aniversario/ Fin de año	Recursos Humanos Directorio	20 a 100 empleados	Anual	S/ 200,000
Desarrollo de talento: Linea de Carrera	Capacitaciones áreas específicas para actualización o para personal con talento	Jefes de áreas Recursos Humanos	20- 100 empleados	Semestral	S/ 20,000
	Comunicación de nuevas funciones/ responsabilidades: Reuniones personales y comunicados	Jefes de áreas Recursos Humanos	20 a 100 empleados	Según requerimiento	-
	Evaluación de desempeño	Jefes de áreas Jefes directos Recursos Humanos	20 a 100 empleados	Anual	S/ 20,000
Incentivos para mejora de productividad y felicidad	Plataforma de recompensa donde puedan conseguir puntos y canjear premios	Recursos Humanos	20 a 100 empleados	Constante	S/ 36,000
	Días libres	Jefaturas Recursos humanos	20 a 100 empleados	Cumpleaños Matrimonio Día extra	-
	Entrega de reconocimientos: trofeos, pasajes, estadias, electros, etc.	Recursos Humanos Jefaturas	20 a 100 empleados	Anual	S/ 10,000

5.5 Conclusiones del Capítulo

Este capítulo resume las conclusiones y resultados de la investigación, los cuales indican que los factores principales de rotación laboral en los *millennials* son las relaciones interpersonales improductivas, dentro del factor de clima laboral; barreras de identificación, dentro del factor cultura laboral; conductas de un líder intolerante, dentro del factor liderazgo; y, finalmente, falta de reconocimiento y dificultades de crecimiento profesional, dentro del factor felicidad. Asimismo, se ha observado mayor tendencia de rotación o de intención de rotación en *millennials* que no tienen carga familiar, comparado a *millennials* que sí tienen responsabilidades más allá de ellos mismos, para quienes el factor económico sigue teniendo un papel determinante.

Referencias

- Andriani, S., Kesumawati, N. & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International journal of scientific & technology research*, Vol. 7(7).
- Acosta Piñeros, C. (2017). *Motivaciones laborales de Millennials que trabajan en diversas empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia* (Tesis de grado). Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/30987/Catalina%20Acosta%20Pi%c3%bleros%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consulta: 13 de julio de 2019).
- Ahram, T., Karwowski, W., Vergnano, A., Leali, F., & Taiar, R. (Eds.). (2020). *Intelligent Human Systems Integration 2020*. Advances in Intelligent Systems and Computing. doi:10.1007/978-3-030-39512-4
- Alava, M. (2017). Felicidad y productividad. *Nuestro Tiempo*, (693), 102.
- Baba, M. M., Makhdoomi, U. M., & Siddiqi, M. A. (2019). *Emotional Intelligence and Transformational Leadership Among Academic Leaders in Institutions of Higher Learning*. *Global Business Review*, 22(4), 1070–1096. doi:10.1177/0972150918822421
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*; Vol. 12, No. 2, 99-112.
- Bialik, K. & Fry, R. (14 de febrero de 2019) *Millennial life: How young adulthood today compares with prior generations*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2019/02/14/millennial-life-how-young-adulthood-today-compares-with-prior-generations-2/>
- Billikopf, G. (2003). *Ascensos, Traslados y Cesantías*. Administración Laboral Agrícola: Cultivando la Productividad del Personal, vol. 47, p. 48.

- Benites, T. & Sotomayor, M. (2021). Motivación laboral y rotación de personal motorizado de una empresa de servicio Courier, San Juan de Lurigancho, 2021. Universidad César Vallejo.
- Bonilla, D., Noboa, G., Hallo, D. & Delgado, N. (2019). El derecho al empleo informal y sus implicaciones socioeconómicas en la economía ecuatoriana. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 3(27), 38-49. Vol. 3, No. 27, PP. 38-49
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol3iss27.2019pp38-49>
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). Successful qualitative research: A practical guide for beginners sage.
- Burdiles, P., Castro, M., & Simian, D. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 8–18. doi:10.1016/j.rmclc.2018.12.004
- Cahuancama B., Montero I. & Vargas E. (2017). *Liderazgo generacional y su impacto en el comportamiento en los colaboradores de la empresa Macroabastecimiento S.A. rubro retail*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 1-108.
- Carazo, J. (2010). Las empresas felices son más productivas y competitivas. *Capital Humano*, 23(244), 86-95
- Carazo, J. A. (2017). La felicidad, una bola de nieve que impulsa la productividad y el compromiso. *Capital Humano*, 30(320), 52–57. Recuperado de <http://search.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=123475013&lang=es&site=ehost-live>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 6. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf> (Consulta: 12 de julio de 2019).

- De La Cruz, C. (2015). Millennials en el Perú: Una generación con grandes oportunidades laborales. Recuperado de <https://btpucp.pucp.edu.pe/archivo-reportajes/millennials-enel-peru-una-generación-con-grandes-oportunidades-laborales> (Consulta: 12 de junio de 2019).
- De la Garza M., Guzmán E. & Gallardo M. (2018). *El Autoliderazgo y la Inteligencia Emocional: un Estudio de la Generación de los Millennials*, Ciencia y sociedad Vol. 43, 51-65, DOI: <http://dx.doi.org/10.22206/cys.2018.v43i2.pp51-65>.
- Diario Gestión (2015). Millennials marcarán la fuerza laboral dentro de 10 años. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/ceplan-millennials-marcaran-fuerza-laboral-peru-10-anos-152240>
- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambraño, M., & Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clío América*, 11(22). Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliioamerica/article/view/2440/1801> (Consulta: 12 de junio de 2019).
- Dutschke, G. & Jacobsohn, L. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 709-723.
- Fahrizal; A., Beta, J. Ramdhani, R., Hadiwiroso. S., Hamdi, E., Indradewa, R. & Abadi. F. (2022) Strategic Formulation Analysis of Coworking Space Businesses Using Containers. *International Journal of Research and Review*, Vol. 9; Issue: 3.
- Frey, W. (2018). *THE MILLENNIAL GENERATION: A demographic bridge to America's diverse future*. Metropolitan Policy Program at Brookings.
- Frías, C. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream>

m/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consulta: 13 de julio de 2019).

- Galdames, S., & Guihen, L. (2020). Millennials and leadership: a systematic literature review. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1–17. doi:10.1080/14783363.2020.1812380
- Great Place To Work. (2013). *Generación Y: ¿cómo retener a la generación que siempre se quiere ir?*
- Haz I. & Fierro I. (2017). *Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos*, Universidad Espíritu Santo, 29-40.
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M. & Cruz, L. (2017) Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 4(11), pp. 43-50.
- Hernández J., Espinoza J. & Aguilar M. (2015). *Diferencias en el estilo de liderazgo de tres generaciones de empleados de la industria maquiladora en México*, Vol. 3 (6), 14-35.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana 4, 310-386.
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la administración: Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (5.ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Indeed Editorial Team, (04 de diciembre de 2020). *10 Common Characteristics of the Millennial Generation*. Interviewing. <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/10-millennial-generation-characteristics>
- INEI. (2017), Perú: Crecimiento y distribución de la Población en el 2017. Instituto nacional de estadística e informática, (p.30)
- Irizarry-Hernández, E. B., & de Arcibo, R. (2009). La generación yo generación milenaria: El nuevo paradigma laboral. *Inter Metro Business Journal*, 5(2), 10. Recuperado de

- <http://ceajournal.metro.inter.edu/fall09/irizarryhernandez0502.pdf> (Consulta: 12 de junio de 2019).
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). doi:10.1186/s43093-020-00043-8
- Kim, S. (2018). Managing millennials' personal use of technology at work. *Business Horizons*, 61(2), 261–270. doi:10.1016/j.bushor.2017.11.007
- Lord, R. G., Epitropaki, O., Foti, R. J., & Hansbrough, T. K. (2019). Implicit Leadership Theories, Implicit Followership Theories, and Dynamic Processing of Leadership Information. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1). doi:10.1146/annurev-orgpsych-012119-045434
- MacKenzie, W. I., & Scherer, R. F. (2019). Millennial research on fleek: Suggestions for improving generational research design. *Journal of Social Psychology*, 159(2), 119–124. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1572967>
- Maidana, L. & Ramos, B. (2018) *Implementación de un Programa para disminuir la rotación de personal del Área de Operaciones*. UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA NACIONAL.
- Martínez Guillén, M. del C. (2013). *La gestión empresarial [recurso electrónico]*. *Equilibrando objetivos y valores Sc*. España: Díaz de Santos.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach* (Vol. 41). Sage publications.
- Mikkelsen, M. B., & Rosholm, M. (2018). Systematic review and meta-analysis of interventions aimed at enhancing return to work for sick-listed workers with common mental disorders, stress-related disorders, somatoform disorders and personality

disorders. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(9), 675–686.

doi:10.1136/oemed-2018-105073

Miles, H. Saldaña. (2013). *Qualitative data analysis*.

Moreno, F. M., Madrigal-Moreno, S., & Ávila-Carreón, F. (2019). Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials como Fuerza de Trabajo. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 86-95.

Omar A. (2011). *Liderazgo Transformador y Satisfacción Laboral: El rol de la confianza en el supervisor*, Universidad Nacional del Rosario, Argentina, 129-337.

Real Academia Española (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=J3hJP2w> (Consulta 12 de julio de 2019).

Rightmanagement (2018). *Líderes Millennial: Horizonte 2020*, ManpowerGropup, 1-13.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Enríquez Brito, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). México: Pearson Educación Pearson/Prentice Hall.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). *Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. European Research on Management and Business Economics*. doi:10.1016/j.iedeen.2018.05.003

Sanabria Ojeda, J. C. El desafío de retener el talento de los millennials en las organizaciones. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17738> (Consulta: 13 de julio de 2019).

Sánchez, J.F., & Sánchez, R. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). *Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. European Business Review*, 00–00. doi:10.1108/ebr-01-2018-0034

- Stanca, I. (2021). Leadership: from classic theories to the 21th century's challenges. *SHS Web of Conferences*. 120. 02023. 10.1051/shsconf/202112002023.
- Villanueva, J. D. B., & Baca, W. F. (2016). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión en el tercer milenio*, 18(36), 9-15.
- Villanueva, R. (2017). ¿En qué se diferencian los millennials del Perú. *Datum Internacional*. Recuperado de http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Millennials.pdf. (Consulta: 12 de junio de 2019).
- Wacker M. (2017). *El Estado del Liderazgo en IBM Argentina. Multi-Abordaje Desde Sus Líderes y Desde la Generación del Milenio*, Universidad Torcuato Di Tella, 1-153.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. Los Ángeles: SAGE.



Apéndice A. Consentimiento informado para entrevistas

Buenas noches,

En la ciudad de Lima, a las ...horas del día ... de 2021, en representación del grupo 1, del MBA 128 CENTRUM PUCP, integrado por Adriana Necochea, Miguel Aliaga, José Martínez, Mauro Raffo y Jorge Ramírez, en el proceso de desarrollo de nuestra tesis titulada *Principales causas de la rotación laboral en la generación millennial*, nos complace presentar a nuestro entrevistado, señor... .., con quien dialogaremos acerca de temas relacionados con cultura organizacional, clima laboral, liderazgo y felicidad, a fin de conocer sus percepciones sobre el grado de influencia que estos factores ejercen en las decisiones de permanencia en las empresas.

Nuestro entrevistado tiene años, es de profesióny actualmente se desempeña como

Dejamos constancia que esta entrevista es estrictamente voluntaria y que contamos con el consentimiento informado del entrevistado, quien tiene conocimiento de que ésta será grabada solo para fines académicos, cuya información será utilizada en forma confidencial únicamente para el desarrollo de la referida investigación.

Bienvenido,, y muchas gracias por concedernos tu tiempo.

Apéndice B. Protocolo de Recolección de datos para entrevistas

- A. Procedimiento de campo
 - A.1 Contacto a los participantes
 - A.2 Comunicación de consentimiento informado
 - A.3 Elaboración de cronograma de entrevistas
 - A.4 Confirmación de reunión con participantes
- B. Manejo de entrevistas
 - B.1 Preparación de guía general de contenido para las entrevistas
 - B.2 Grabación de entrevistas
- C. Reporte de entrevistas
 - C.1 Revisión de datos generales de las entrevistas efectuadas
 - C.2 Codificación de entrevistas realizadas
 - C.3 Revisión de respuestas a las preguntas de las entrevistas

Apéndice C: Pauta general de contenido para entrevistas

Pauta general de entrevista

Generalidades

Lugar

Entrevistado preguntas referenciales

Fecha

Hora

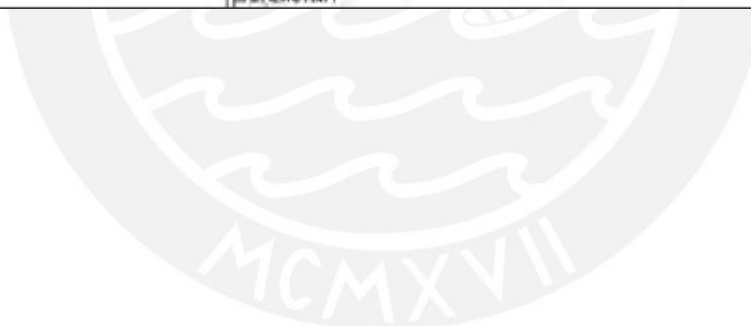
Preguntas Específicas

	Información Requerida	Preguntas
Demográficas		¿Qué edad tienes?
		¿Cuántas veces has cambiado de trabajo?
		¿Cuáles es tu estado civil?
		¿Dónde vives actualmente?
		¿Dónde vive tu familia actualmente?
		¿Qué carrera estudiaste?
		¿A qué te dedicaste en cada uno de los trabajos que tuviste?
	Definir nivel socioeconómico anterior	¿Cuántos años vienes trabajando?
		¿Dónde naciste?
		¿Cuándo vinieron a Lima? ¿Por qué?
		¿A qué se dedicaron/dedican tus padres?
		¿De niño qué hacías en tus vacaciones?
		¿En qué colegio y universidad estudiaste?
		¿En dónde vivías y con quiénes?
	Definir su nivel socioeconómico actual	¿Con qué frecuencia viajabas en vacaciones?
		¿Tienes auto?
		¿Dónde compras tus alimentos?
		¿Dónde compras tu ropa?
		¿Con qué frecuencia viajas?
	Definir el nivel socioeconómico al que aspira	¿Cómo distribuyes tus ingresos?
¿Qué tipo de vida te gustaría tener a nivel económico?		
¿Dónde te gustaría vivir?		
¿Dónde te gustaría viajar?		
¿Cuándo te gustaría viajar?		
Definir su nivel de interdependencia	¿Qué bienes materiales deseas adquirir?	
	¿Con quién vives?	
	¿Qué responsabilidades económicas tienes?	

	Información Requerida	Preguntas
Información General	Conocer historial laboral	¿En cuántas empresas has laborado?
		¿En qué posiciones te desempeñaste?
		¿Cuánto tiempo permaneciste en cada uno de ellos?
	Conocer motivos de rotación	¿Qué te gustó y disgustó de tus anteriores empleos?
		¿Qué te motivó a salir de cada uno de tus empleos?
		¿Qué te motivó a ingresar a cada uno de tus empleos?
	Conocer aspiraciones personales y laborales	¿Cuál es tu meta personal?
		¿Cuál es tu meta laboral?
		¿Cuál es tu mayor aspiración en la vida?
		¿Cómo equilibras tu vida personal con lo laboral?
Cultura Organizacional	Conocer el tipo de cultura afín con el entrevistado	¿Con qué empresa te sentiste más identificado a nivel de valores?
		¿Qué valores consideras que debe de tener la empresa donde trabajas?
		¿Cómo ha sido la cultura en las empresas donde has trabajado? ¿Con cuál te has sentido más identificado y por qué?
		¿Prefieres trabajar en una organización con una cultura vertical u horizontal?
	¿Cuáles son tus funciones dentro del trabajo? ¿Están claramente definidas bajo un sistema de normas?	
Para validar la rotación laboral por insatisfacción con la cultura	¿Considerando todas tus responsabilidades y gastos, ¿renunciarías a un trabajo con una cultura no afín a ti?	

	Información Requerida	Preguntas
Liderazgo	Conocer afinidad con estilo de liderazgo	¿Cuáles son las características más importantes que esperas de un líder? ¿Podrías darnos un ejemplo de tu jefe o líder ideal?
		¿Te sientes más cómodo con un líder que te guía o con uno que le da libertad de acción?
	Para probar rotación laboral como consecuencia de insatisfacción con el líder	¿Valoras que un jefe converse con el trabajador y se preocupe de sus problemas o te es indiferente?
		¿Qué tipo de líder/jefe no tolerarías?
Felicidad	Para conocer relevancia del trabajo en la felicidad	¿Podría explicarnos la importancia del papel o comportamiento de un jefe/líder en tu decisión de permanencia o rotación laboral?
		En caso de incompatibilidad con tu jefe/líder, ¿es más importante para ti la estabilidad laboral o decidirías buscar otro trabajo?
		¿Alguna vez has renunciado a tu trabajo como consecuencia del comportamiento o trato de tu jefe?
	Identificar que aspectos del trabajo aportan a su felicidad	¿Cómo influye el trabajo en la felicidad de las personas?
		¿Qué aspectos de tu trabajo consideras que te proporcionan felicidad y cuáles la limitan?
		¿Qué han aportado tus trabajos anteriores al logro de tu felicidad?
Para probar influencia del factor felicidad en la rotación laboral	Si tu trabajo le aporta estatus, proyección y bonanza económica, pero poco a su felicidad personal, ¿qué decisión adoptarías?	
	¿Cuál ha sido el trabajo que te ha dado mayores insatisfacciones o dónde te has sentido menos feliz?	
		¿Cuál ha sido el trabajo que te ha dado mayores satisfacciones o dónde te has sentido más feliz?
		¿Qué es lo que más valoras de tu trabajo en el día a día?
		¿Qué decisión has tomado o tomarías si tu trabajo no aporta a tu felicidad?

	Información Requerida	Preguntas
Clima	Conocer el clima laboral compatible con el entrevistado	¿Cómo ha sido el ambiente de trabajo en el que más te has sentido a gusto?
		¿Cómo ha sido el ambiente de trabajo en el que te has sentido más incómodo?
		¿Cómo evaluarías la comunicación en la empresa dentro de sus equipos de trabajo, con su jefe, con las sedes regionales y sede central?
		¿Qué factores consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral?
	Conocer el grado influencia de los sistemas de recompensas en las decisiones de rotación	trabajo? ¿En qué empresas observaste que se reconocía al trabajo de los colaboradores? ¿Qué tipo de actividades se realizaban en las empresas donde trabajaste para motivar e integrar al personal? ¿Te parece relevante?
Conocer si el tipo de trabajo (individual/equipo) fomentado en la organización influye en la decisión de rotación	¿En tus trabajos se fomentaba el trabajo en equipo? ¿Te sientes más a gusto trabajando en equipo o de manera individual?	
Para validar la rotación por insatisfacción con el clima laboral	De todas las empresas donde has trabajado ¿qué aspectos laborales cambiarías y cuáles mantendrías? Considerando todas tus responsabilidades y gastos ¿renunciarías a un trabajo con un mal clima laboral?	
Otros factores	Para validar la rotación por insatisfacción con la remuneración	¿Qué piensas de tus remuneraciones con respecto al mercado y la media en tu entorno social?
		¿En qué trabajos sientes que has recibido un salario justo y en cuáles no?
		¿De qué trabajos te fuiste a causa de la remuneración?
	Para validar la rotación por la coyuntura	¿La coyuntura actual ha acelerado o postergado tus intenciones de cambiar de trabajo?
		¿De qué manera ha impactado el home office en tus funciones laborales y en el día a día? ¿De qué manera ha impactado la pandemia en tu desempeño laboral?
	Para conocer otros factores determinantes para la rotación o permanencia laboral	¿Cuál sería la razón por la que renunciarías irrevocablemente a tu trabajo? ¿Qué condiciones deberían darse para que consideres quedarte en la empresa por...? ¿Qué otros motivos podrían llevarte a renunciar tu trabajo? ¿De qué manera las organizaciones donde has trabajado han ayudado a tu desarrollo profesional?



Apéndice D: Tabla de códigos y documentos

Tabla de códigos y documentos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Totales	Representatividad	Frecuencia >= 33	Densidad >= 2	Significativos
	Alberto Valle Vera Gr=21	Pedro Legua Gr=18	Adriana Suárez Gr=17	Carla Forero Gr=18	Valeria Gr=17	Mayra Gr=20	Yolanda Gr=20	Elizabeth Pablo Gr=27	Eric Nuñez Gr=18	Fabio Andía Gr=29	Fiorella Phun Gr=27	José Quispe Gr=28	Leonardo Sánchez Gr=36	Nick Muro Gr=39	Renato Astorga Gr=33	Rosita Chevez Gr=49	Yesenia Pinedo Gr=42					
• Barreras para la identificación de la cultura organizacional Gr=37	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2	4	4	2	2	1	37	SI	SI	SI	SI
• Barreras que limitan la felicidad en el trabajador Gr=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	No	No	SI	SI
• Caracterización del Líder Gr=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	No	No	SI	SI
• Clima Organizacional Gr=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	No	No	SI	SI
• Conductas y características del líder ejemplar Gr=50	3	2	1	1	2	1	1	3	2	6	5	3	2	6	2	6	4	50	SI	SI	SI	SI
• Conductas y características del líder intolerante Gr=43	2	2	3	3	1	2	1	2	3	4	2	2	1	5	1	3	6	43	SI	SI	SI	SI
• Cultura laboral Gr=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	No	No	SI	SI
• Desarrollo profesional Gr=70	2	3	0	2	2	2	1	6	1	5	1	5	9	6	8	9	8	70	No	SI	SI	SI
• Dificultades en el crecimiento profesional Gr=39	2	2	1	2	3	3	4	3	0	0	9	1	7	1	1	0	0	39	No	SI	No	SI
• Excesiva carga laboral Gr=12	0	1	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	4	12	No	No	No	No
• Factores de la rotación laboral en millennials Gr=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	No	No	SI	SI
• Felicidad en el trabajador Gr=0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	No	No	SI	SI
• Flexibilidad en el trabajo Gr=23	1	1	0	2	1	1	1	0	0	2	1	0	0	1	5	3	4	23	No	No	No	No
• Reconocimiento del Trabajo Gr=55	2	1	1	1	1	4	1	3	3	9	4	3	2	5	5	6	4	55	SI	SI	SI	SI
• Reconocimiento económico insuficiente Gr=29	2	2	0	1	2	2	0	0	2	1	5	2	0	3	1	6	0	29	No	No	SI	SI
• Recursos sustanciales para el desempeño laboral Gr=33	1	1	1	0	0	1	0	2	3	1	1	1	2	4	7	5	3	33	No	SI	No	SI
• Relaciones interpersonales improductivas Gr=57	5	3	3	0	2	5	3	2	3	2	4	4	1	3	4	7	6	57	No	SI	SI	SI
• Relaciones interpersonales productivas Gr=75	2	2	1	3	4	0	1	6	2	6	6	6	7	5	7	6	11	75	No	SI	SI	SI
• Valores culturales relacionados a la organización Gr=33	1	2	2	2	2	1	4	1	2	1	1	0	3	3	4	4	0	33	No	SI	No	SI
Totales	25	24	16	22	21	25	20	31	22	39	40	29	39	46	47	59	51	556				

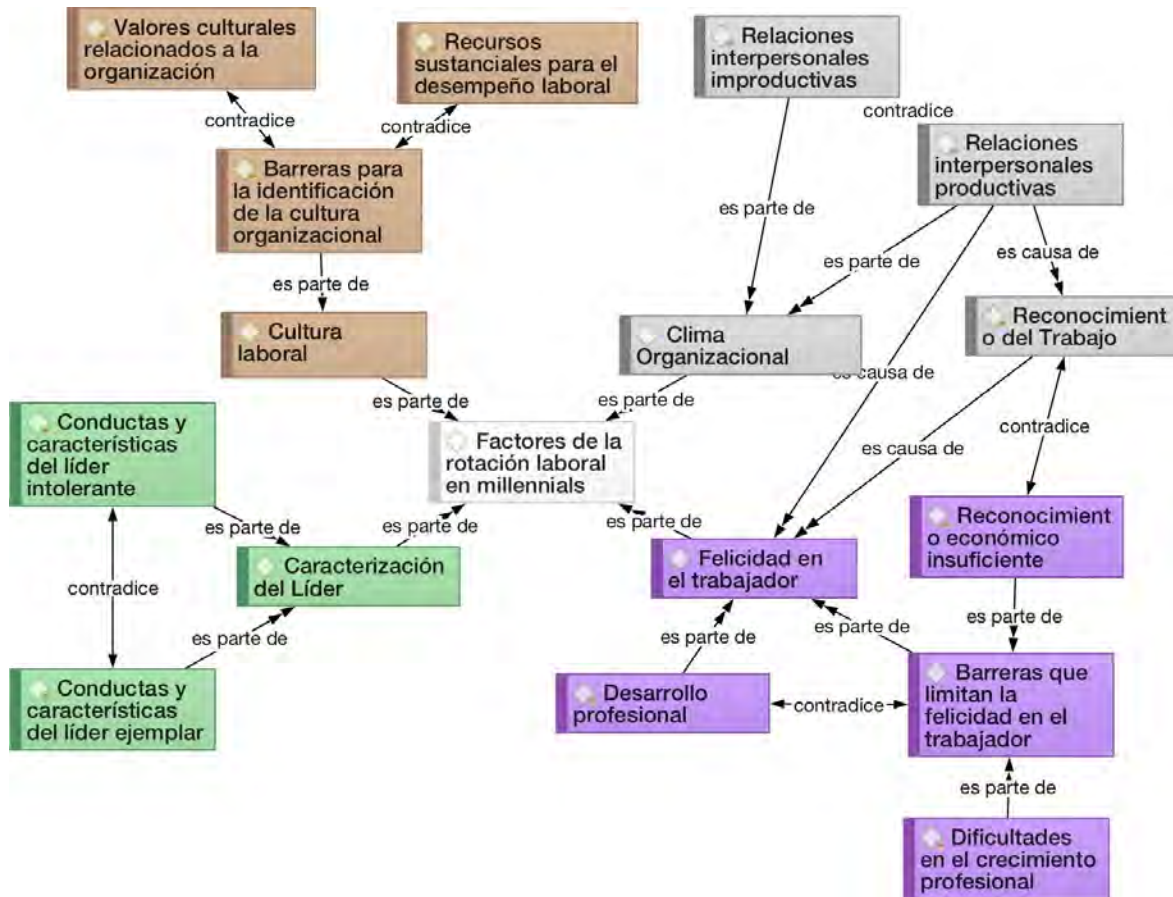
Apéndice E: Tabla de tácticas de generación de significados en códigos

Tácticas de generación de significado en códigos.

Códigos	Representatividad	Frecuencia ≥ 33	Densidad ≥ 2	Códigos Significativos
● Barreras para la identificación de la cultura organizacional	Sí	Sí	Sí	Sí
● Barreras que limitan la felicidad en el trabajador	No	No	Sí	Sí
● Caracterización del Líder	No	No	Sí	Sí
● Clima Laboral	No	No	Sí	Sí
● Conductas y características del líder ejemplar	Sí	Sí	Sí	Sí
● Conductas y características del líder intolerante	Sí	Sí	Sí	Sí
● Cultura laboral	No	No	Sí	Sí
● Desarrollo profesional	No	Sí	Sí	Sí
● Dificultades en el crecimiento profesional	No	Sí	No	Sí
● Excesiva carga laboral	No	No	No	No
○ Factores de la rotación laboral en millennials	No	No	Sí	Sí
● Felicidad en el trabajador	No	No	Sí	Sí
● Flexibilidad en el trabajo	No	No	No	No
● Reconocimiento del Trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí
● Reconocimiento económico insuficiente	No	No	Sí	Sí
● Recursos sustanciales para el desempeño laboral	No	Sí	No	Sí
● Relaciones interpersonales improductivas	No	Sí	Sí	Sí
● Relaciones interpersonales productivas	No	Sí	Sí	Sí
● Valores culturales relacionados a la organización	No	Sí	No	Sí

Apéndice F: Mapa semántico

Mapa semántico



Apéndice G: Reproducción de entrevistas transcritas por software

AV

https://www.youtube.com/watch?v=oJAsAkV_IJI

Entrevistador(a): Cuando nació?

AV: 22 de febrero de 1985

Entrevistador(a): Estado civil?

AV: Soltero

Entrevistador(a): Tienes hijos?

AV: No

Entrevistador(a): Donde vives actualmente?

AV: Surquillo

Entrevistador(a): Con quien vives?

AV: Con mi pareja y su hija

Entrevistador(a): tu familia directa dónde vives

AV: en una casa propia en la molina

Entrevistador(a): qué carrera estudiaste

AV: ingeniería electrónica

Entrevistador(a): dónde naciste

AV: en lima

Entrevistador(a): siempre has vivido en lima

AV: sí

Entrevistador(a): a qué se dedicaba no se dedican tus padres

AV: mis papás son contadores

Entrevistador(a): recuerdas que hacías en las vacaciones en tu época escolar

AV: creo que actividades físicas de deporte básicamente eso y creo que el reforzamiento también

Entrevistador(a): recuerdas a donde viajabas

AV: lamentablemente esa actividad que tú gozabas no la tenía yo, no era una prioridad en mi familia

Entrevistador(a): en qué colegio estudiaste

AV: primaria estudié en el colegio nuestra señora de la merced y la secundaria la estudié en san columbano en San Martín de porres

Entrevistador(a): y dónde vivías

AV: en el agustino

Entrevistador(a): la universidad donde el estudiaste

AV: la universidad yo lleve mi carrera en la universidad San Martín de porres que está en la molina

Entrevistador(a): actualmente tienes auto propio

AV: sí

Entrevistador(a): dónde compra sus alimentos normalmente

AV: es un mix puedo irme a totus, a Makro, plaza vea pero también algunas cosas en el mercado que está cerca de mi casa

Entrevistador(a): y tienes algún lugar de preferencia donde realices tus compras de ropa

AV: si entiendes por departamento por lo general

Entrevistador(a): actualmente bueno por la coyuntura complicado pero tenías alguna frecuencia de viajes

AV: sí de hecho siempre con mi familia aquí nos íbamos 2 veces al año salíamos de viaje fuera de lima

Entrevistador(a): a nivel nacional o también viajaban al extranjero

AV: bueno con mi familia nacional nos íbamos fuera de lima otra ciudad dentro de Perú y al año me iba una o 2 veces fuera a Estados Unidos

Entrevistador(a): actualmente cómo distribuye sus ingresos

AV: digamos que tengo un presupuesto mensual que es en base a mis compromisos con los bancos por las deudas y el resto es ahorro creo que está 50-50

Entrevistador(a): entonces se puede decir que ahora tienes capacidad de ahorro

AV: sí

Entrevistador(a): qué tipo de vida te gustaría tener a nivel económico por ejemplo dónde te gustaría vivir dónde te gustaría viajar algún bien material que te gustaría adquiriera

AV: un bien material quizás en el mediano plazo una casa propia ahora vivo en departamento pero quizás en el mediano plazo tener una casa y por lo demás si hablamos de lo material bueno quizás por ahí digamos viajes al extranjero porque es una de las buenas costumbres que nosotros tenemos de viajar salir a conocer y si eso básicamente

Entrevistador(a): tienes alguna responsabilidades extras por ejemplo no tienes hijos pero algún sobrino

AV: no con mis padres pero si acá en mi casa las responsabilidades si bien no tengo hijos sí pero mi responsabilidad es sobre Lili en este caso que también yo asumo esa responsabilidad de la universidad y los gastos que pueda tener y también esos gastos son compartidos

Entrevistador(a): ahora voy a consultarte sobre tu historial laboral, me gustaría que me comentas en las empresas en nuestras casas trabajado y cuánto tiempo has estado en alguna de ellas y qué te llevó a salir de ellas

AV: desde el inicio

Entrevistador(a): sí contemos desde practicante

AV: si hablamos en mi etapa profesional yo entré después de llevar mis prácticas en el ministerio de las comunicaciones yo entré a una empresa que es una empresa comercial que se llama process control en la parte de ventas y fue ahí donde digamos mi responsabilidad era justamente la del vendedor yo llegaba sin experiencia buscando un vendedor junior para formarlo y es ahí donde me tocó aprender un poquito sobre este campo y también conocer digamos la parte que a mí me interesaba más porque la especialidad que a mí me gustaba era la parte de automatización control de automatización y esa empresa sin cierto era del rubro comercial algo que nunca tuve en mente me llamó la atención porque justamente distribuía este tipo de componentes en la industria que justamente donde yo tenía pensado en ese momento

Entrevistador(a): cuánto tiempo estuviste ahí

AV: ahí estuve 2 años

Entrevistador(a): y que te obligó a moverte la siguiente empresa

AV: básicamente la proyección que me hacía y hasta dónde podía llegar en esa empresa en esa compañía después digamos de un par de años y me preguntaba y el vendedor más antiguo y el que mejor ganaba cuántos eran sus ingresos y en cuánto tiempo lo logró definitivamente me llamó a buscar algo más y después de conocer no solamente por eso sino que de conocer el mercado me enteré que habían otras marcas digamos más relevantes en la industria entonces eso me llevo uno me llevó a prepararme más porque fue ahí donde yo aposté por hacer mi maestría empezar una maestría en la católica y 2 justamente a buscar otras alternativas en el mercado y fue ahí donde encontré una oferta laboral que fue precisión a donde me moví

Entrevistador(a): cuánto tiempo estuviste en precisión

AV: desde el 2016 estuve 7 años

Entrevistador(a): una consulta cuando decidiste moverte a precisión ya habías conseguido la oportunidad

AV: yo renuncié tengo la suerte de darme su ese núcleo de renunciar y entre a precisión justamente lo curioso es que yo precisión entro me presento a una posición de vendedor pero por mi perfil me dan la oportunidad de manejar las funciones de jefe de un producto que tenía cargo digamos de representaciones de 3 marcas

Entrevistador(a): ahí estuviste 7 años

AV: sí yo estuve en precisión 7 años pero digamos con precisión hubieron etapas también etapas bien marcadas en precisión básicamente yo entro cuando había una persona en la gerencia comercial muy dinámica con un perfil de vendedor y muy centrada en lo que era la atención al cliente y bueno básicamente también fue una etapa de aprendizaje porque pasaba de digamos de la segunda división a la primera división ya con gente más experimentada con mucha experiencia con gente mayor relacionamiento y alto nivel en algunos casos y bueno donde pude aprender muchísimo también de todos ellos llegamos compartiendo visitas viajes problemas entonces fue una época bastante chévere pero que digamos después de que terminó su gestión esta persona que me contrató hubo un cambio digamos una transición y un cambio bastante radical ya después de las siguientes personas que subieron esa posición ya no se centraron tanto en el colaborador de clientes sino en números por decirlo así y bueno fue algo que la final también pesó para tomar una decisión de ir a buscar otra oportunidad

Entrevistador(a): tú cuando estabas en las empresas qué has trabajado tú has buscado las oportunidades a las empresas o las que te moviste o sin haberlas llamado ellos tocaron a tu puerta

AV: no yo las busque sólo en el último caso en el caso de siemens que me contactaron

Entrevistador(a): de precisión te fuiste a qué empresa

AV: a siemens

Entrevistador(a): que es donde estás trabajando actualmente verdad

AV: correcto

Entrevistador(a): cuál es tu meta personal y tu meta laboral o tu mayor aspiración en la vida

AV: digamos jubilarme no a los 65 si no a los 40 o 45 a una edad más temprana y ver de alguna manera tener una vida tranquila con la familia con su mensualidad para esta época y dedicarle tiempo a ellos

Entrevistador(a): actualmente consideras que tu vida personal con la laboral está equilibrada

AV: ahorita por la pandemia no pero siempre trataba de mantener un equilibrio

Entrevistador(a): y eso ha sido un factor que consideres que ha sido un factor para que te muevas de las empresas

AV: quizás en este último movimiento de precisión sí porque me asignó para estoy haciendo para buscar mi tranquilidad pero más digamos que el hecho que yo me haya movido de una empresa a otra ha sido por aspiraciones propias para buscar un crecimiento y seguir aprendiendo porque ya cuando estás en un lugar y no aprendes nada y ves que no vas a aprender nada tampoco en mi caso particularmente no soy de aceptarlo y simplemente busco algunas otras opciones

Entrevistador(a): pero también tus cambios laborales han venido con incrementos salariales o digamos que fue un factor decisivo o simplemente ha sido un factor de crecimiento profesional

AV: créeme que siempre en mi caso he buscado el desarrollo profesional más que la de económico la parte económica no ha sido algo relevante en esos momentos te cuento un caso cuando yo dejé el ministerio de transportes y comunicaciones y me fui a la empresa como practicante aún que era también pasó por la industria y me fui a trabajar por 1400 soles por mes y me salí de esa empresa y me fui a process control como un puesto profesional y me fui a process control por 800 soles y obviamente el camino bueno mejorando pero digamos que mi intención fue ir aprendiendo sobre algo que me interesaba

Entrevistador(a): y consideras que esas decisiones que tomaste eran ayudados o de alguna manera de no tener alguna responsabilidad con tus padres o con algunas otras personas te lo permitían o sea tenías la responsabilidad pero el riesgo de no conseguirlo

AV: mi única responsabilidad en ese tiempo era yo el único responsable para el desarrollo profesional de mi desarrollo profesional era yo mismo simplemente tuve la suerte de que no haya más digamos necesidad de parte de mi familia pues no necesidades pero eso me permitió a mí obviamente poder realizar ciertas acciones o tomar ciertas decisiones mucho más fáciles

Entrevistador(a): qué valores consideras hablando de la organización consideras importante

AV: mira estas empresas deben siempre estar enfocadas en a la persona buscar siempre esa empatía en la persona gracias por 2 y siempre trabajará sobre algo realizable como que permitan mantener a las personas motivadas y permitan proyectarse también en el tiempo eso también es importante para mantener los colaboradores digamos siempre motivados

Entrevistador(a): y en cuál de las empresas te has sentido más cómodo con la cultura más identificado con la cultura

AV: en todas yo me he sentido cómodo pero digamos que más cómodo yo me habré sentido en precisión porque la cultura no tanto de esa empresa propia sino que su cultura se había influenciado por una cultura americana porque su principal proveedor de alguna manera trae esas buenas prácticas hacia precisión que es el distribuidor entonces sí hubo un tiempo en el que digamos esa cultura también permitió tener un mayor desarrollo

Entrevistador(a): recuerdas algunas cosas puntuales sobre la cultura que te gustaba o que te traía de precisión

AV: eran muy marketeros tenías que saber muy bien directo a la yugular ese tipo de formación ha sido bastante importante

Entrevistador(a): y dime prefieres trabajar en una organización vertical horizontal

AV: no definitivamente horizontal vertical a veces no he tenido ninguna problema con las 2 siempre he tenido un buen relacionamiento y creo que en cualquiera de las 2:00 me he sentido bien pero si me das a escoger horizontal digamos que podría ser mejor

Entrevistador(a): en las funciones de tus trabajos y puntualmente en la que estás ahora están definidos bajo un sistema de normas está claro lo que tienes que hacer para conseguir tus objetivos siempre ha sido así

AV: sí ahora las funciones que estoy ahora sí las funciones de la posición y también los objetivos para la oposición

Entrevistador(a): eso cómo te hace sentir

AV: bien tranquilo las cosas están claras y se hacia dónde ir

Entrevistador(a): y has estado en alguna organización donde estas funciones u objetivos no hayan sido tan claros o vayan cambiando

AV: sí claro de hecho en la parte de ventas todo va cambiando se va actualizando tu estrategia no la puedes mantener por mucho tiempo porque debido a los distintos factores puede cambiar puede obligarte a cambiarlo los objetivos las metas las estrategias pueden hacer de cambiar

Entrevistador(a): considerando tus responsabilidades y gastos actuales renunciarías a tu trabajo con una cultura no afín a ti

AV: sí claro seguro si no me siento cómodo claro que sí

Entrevistador(a): buscarías otra oportunidad para moverte

AV: sí

Entrevistador(a): llegaría la situación crítica en la que sin tener una oportunidad te muevas o renuncias mejor dicho

AV: sin tener una oportunidad o sea quedarme en el aire

Entrevistador(a): sí

AV: ahorita no me podría dar ese lujo quizás

Entrevistador(a): ahora unas preguntas relacionadas al liderazgo podrías darme una descripción sobre el líder ideal para ti

AV: bueno un líder tiene que ser la persona que hace las cosas que va a pedir el que lidere con el ejemplo el que te esté apoyando el que tenga siempre esa empatía con las personas y que finalmente el líder le pide a esa persona mejor dicho que las personas hagan lo que pide el líder sin que se dé cuenta trabaja y eso se logra trabajando en equipo trabajando al mismo nivel liderando

Entrevistador(a): y tú te sientes más cómodo trabajando con un líder que da total libertad de acción brindando las herramientas o cuál es el tipo de trabajo

AV: esto puede variar si tú me dices que te da total libertad puedes caer en el error de digamos tu equipo ya sabe lo que tiene que hacer pero por el contrario si es un líder que te dice que tienes que hacer eso aburre más así que preferiría trabajar de la primera forma

Entrevistador(a): sí sabemos que no es algo de blanco y negro pero te orientas más a que tengas libertades

AV: sí

Entrevistador(a): ahora valoras que un jefe se preocupe en el trabajador a nivel personal

AV: que se preocupe sí pero que no se entrometa

Entrevistador(a): o sea si te genera un valor que una persona tengo una preocupación verídica hacia su equipo

AV: claro

Entrevistador(a): qué tipo de jefe no tolerarías

AV: el entrometido el que te diga que estar haciendo el que no te dé libertad para hacer las cosas de acuerdo a tu criterio qué crees que se debe hacer

Entrevistador(a): alguna otra cosa alguna actitud característica adicional

AV: bueno básicamente en ese sentido alguna actitud que sea indiferente ante los problemas o que sea mentiroso también

Entrevistador(a): alguna vez te has movido de cambiar porque la actitud de tu jefe no iba acorde contigo

AV: por la actitud de un jefe sí claro, yo me moví de precisión porque el último jefe que tuve no era una persona confiable no había algo digamos una actitud de trabajar en equipo y no había una estabilidad creo también la parte del trabajo de la estructura o de los planes y objetivos dentro de la compañía

Entrevistador(a): justo lo que conversamos hace un momento y llegado a un caso en el que está demostrado que eres incompatible con la forma de liderar tu jefe es para ti más importante de la estabilidad laboral o decidirías buscar otro trabajo

AV: lo primero que haría es discutir esas incompatibilidades estos desacuerdos para ver si es que se puede llegar a un buen rumbo y si no es posible yo sí buscaría otras alternativas

Entrevistador(a): y alguna vez has quedado en la empresa como consecuencia de la buena relación que tenías con tu líder

AV: sí claro

Entrevistador(a): cuál era la actitud de este líder con la que te sentiste afín

AV: la confianza y las oportunidades que me dieron por ejemplo un compromiso que yo asumí y que lo he mantenido a pesar de las ofertas que he recibido a pesar de que he conseguido mejores

Entrevistador(a): en el puesto en el que estás actual en la empresa en la que estás actual has recibido oportunidades laborales que han sido mejores a nivel profesional también

AV: sí en ambos casos

Entrevistador(a): qué es la felicidad para ti

AV: yo creo que mi tranquilidad y poder digamos no sólo la tranquilidad de mi familia

Entrevistador(a): qué aspectos de tu trabajo crees que limitan tu felicidad o la aportan

AV: las actividades o las acciones en las que estoy involucrado por ejemplo una acción para los cuándo es Halloween invitan a los niños o cuándo es el Día de la Madre invitan a las mamás o al papá otra según reconocimiento puede ser económico una bonificación o un premio que incluyan a tu familia y después digamos por ahí te pueden dar días libres para que estés con tu familia

Entrevistador(a): entonces valoras mucho que la empresa considera la familia porque para ti lo principal es lo principal para generar felicidad, en un caso hipotético en el que tu trabajo te aporte estabilidad económica bonanza proyección profesional pero sin embargo sientes que estás rechazando tu felicidad qué decisión adoptarías

AV: es una pregunta difícil porque siempre he apostado por digamos el desarrollo de la parte profesional es ahí donde he hecho mis mejores pero en una situación como esa si no está en

las condiciones que me permitan a mí digamos mantener esa felicidad creo que no sería complicado lo pensaría bien no digo que no la tomaría pero es algo que siempre he buscado yo diría que es 50-50

Entrevistador(a): sí claro es que uno va teniendo distintos distintas probabilidades a lo largo de la vida tendrías que evaluarlo en el momento

AV: tendrías que evaluarlo y si estás en una situación complicada económicamente y aparece esta oportunidad podría tomarlo

Entrevistador(a): cuál ha sido el trabajo en el que te has sentido más cómodo que te ha dado mayor satisfacción es

AV: una cosa es tener más satisfacciones y otra es estar más cómodo

Entrevistador(a): un trabajo en el que te haya dado satisfacciones y que te haya dado mayor felicidad

AV: definitivamente ahora es que en cada uno de los trabajos ha habido siempre satisfacción desde el primero desde el primer trabajo que tuve en pro control siendo el más joven es una de las mejores ventas y en precisión digamos la satisfacción de salir y relacionarme con fabricantes y en siemens ya perteneciendo a una fábrica líder a nivel mundial es la satisfacción de digamos de sobre el cumplimiento de objetivos de liderar y asumir rápidamente la nueva posición

Entrevistador(a): te has sentido por los hechos que han sucedido en siemens por lo que me comentas pero que sientes que has podido crecer profesionalmente y porque te apoyado bastante con tu familia a la empresa

AV: no yo sólo estoy hablando de lo profesional sólo estoy hablando de la satisfacción a nivel profesional ahora en esta última oferta he podido dar más tiempo he podido tener poder cumplir objetivos personales lo que es digamos ha traído bienestar

Entrevistador(a): y cuál ha sido el trabajo en el que has tenido mayores insatisfacciones digamos a nivel de felicidad que ha afectado tu felicidad la felicidad depende de muchos factores familiares profesionales en general cuál ha sido el trabajo que ha afectado más su felicidad

AV: más insatisfacciones

Entrevistador(a): sí

AV: yo lo veo por el tiempo porque hubo distintas situaciones habrá sido precisión no es que hayan sido muchas pero creo que ha sido eso

Entrevistador(a): y a qué te refieres con el tiempo

AV: lo que pasa que en una empresa como siemens recién llevo 3 años y por el momento todo ha sido felicidad entonces no ha visto situaciones complicadas por ejemplo ahora las hay pero recién las están abriendo

Entrevistador(a): de los aspectos que te hicieron infeliz o que te afectaron tu felicidad que no te brindaron satisfacciones a que estaban relacionados

AV: a las personas un ambiente laboral donde había mucha palabrería

Entrevistador(a): qué decisión adoptar y así tu trabajo no aporta tu felicidad

AV: me voy

Entrevistador(a): cuál ha sido el clima el ambiente de trabajo en el que te has sentido más a gusto qué características tenía

AV: mira donde lo que siempre recuerdo es mi primera etapa en precisión donde justamente yo entraba a un equipo ya estaba formado y dónde aprender muchísimo pero el ambiente digamos se crea un ambiente bastante bueno y de mucha confianza porque era muy muy decidido muy digamos pero a la vez también era muy divertido mhm bastante divertido porque digamos el área que estaba no eran estábamos por ahí y todo era bastante divertido no sea trabajamos y nos divertimos bastante

Entrevistador(a): y cuál ha sido en el que te has sentido más incómodo

AV: en el mismo precisión si bien es cierto algunas personas de aquella época de mis inicios fueron formando otros grupos no de amistades pero digamos que también ya en los últimos años digamos como te digo esta palabrería está esta estas personas que generaron ya un ambiente bastante pesado pues no

Entrevistador(a): qué factores tu consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral

AV: confianza

Entrevistador(a): si eso para ti es el más importante la relación que puedas tener con tus compañeros de trabajo

AV: confianza y compromiso

Entrevistador(a): qué tipo de recompensas te parecen idóneas para reconocer el buen trabajo

AV: qué tipo de recompensas bueno no necesariamente económicas sino el reconocimiento ya sea digamos a través de las palabras las acciones y poner en digamos en en él se puede permitir que este reconocimiento sea no solamente a nivel personal sino también a nivel de organización y obviamente un reconoce el reconocimiento económico pero digamos que

Entrevistador(a): para ti está en un segundo plano primero más un reconocimiento de la gente de totalización

AV: sí sí porque al final eso se ve trabajo ya ya ya está definida el trabajo no si tú haces algo extraordinario ya por ahí que este digamos el reconocimiento pero yo le doy más vueltas reconoce ya se me sube el sueldo después genial

Entrevistador(a): después reconocidas que se valorará observadas observaste que se reconocía el trabajo de los colabora empresa

AV: yo creo que en todas sí en todas no justa esa es otra cosa yo creo que y precisión como te digo donde tenía más experiencia y había situaciones

Entrevistador(a): las actividades están que hacen las empresas para integrar que parecen relevantes

AV: sí se declaró sí, sí soy importante, sí son muy importantes para para la integración con para que se conozcan al menos sí

Entrevistador(a): tú te sientes más a gusto trabajando en un equipo o de manera individual

AV: trabajo en equipo

Entrevistador(a): actualmente tu empresa fomenta el trabajo en equipo

AV: sí claro

Entrevistador(a): otra pregunta hipotética considerando tus responsabilidades y gastos ante un clima laboral cambiarías valorarías a cambio de trabajo

AV: en un clima laboral bastante incómodo sí claro

Entrevistador(a): ahora unos factores adicionales y ya es la última parte de la entrevista qué piensas de tu remuneración con respecto al mercado y la media y tu entorno social

AV: con respecto al mercado digamos está acorde al mercado, no estoy satisfecho pero es realista quizás este sí sí sí yo quisiera más ya tengo que dejar otra entiendo

Entrevistador(a): entiendo en qué trabajo sientes que has recibido un salario justo el más justo el más justo, al trabajo que ha realizado el empeño puesto

AV: yo creo que al de ahora

Entrevistador(a): y al que no te has sentido fue injusto

AV: en precisión no en una en la última etapa

Entrevistador(a): entiendo, en algunos otros trabajos te fuiste a causa de la remuneración

AV: en precisión también

Entrevistador(a): que hubiera tenido que pasar para que te quedes en precisión

AV: bueno uno en el cambio digamos de la organización y obviamente una mejora en la parte económica porque por el resto me sentía cómodo en el ambiente de trabajo bueno en la última etapa no

Entrevistador(a): Muchas gracias



AS

https://drive.google.com/file/d/1gl7QNgHpoS1U_kkJ10XZK4JnR84AVEa/view?usp=sharing

Entrevistador(a): Cuantos años tienes

AS: 30

Entrevistador(a): Estado civil

AS: Soltera

Entrevistador(a): que carrera

AS: ciencias de la comunicación

Entrevistador(a): cuantas veces has cambiado de trabajo desde tus practicas

AS: 5 veces

Entrevistador(a): donde vive tu familia actualmente

AS: que hiciste en cada uno de tus trabajos

Entrevistador(a): a que se dedicaron o se dedican tus padres

AS: gerencia comercial o sea bueno toda la inteligencia comercial y mamá este y broker de seguros

Entrevistador(a): de niña que hacías en tus vacaciones salud que solía hacer en tus

vacaciones iba donde mis abuelos o me metían una clases o no sé a Estados Unidos sí tú

AS: hice todo nada el twitter para vacaciones útiles después me acuerdo cómo estaba mucho bici que hoy iban a piscina del club que estaba cerca de mi casa y también ya bueno eso no es tan niña pero igual creo que se cuenta porque me vale yo me regalaron una cámara chiquita ponía a grabar mis amigas y ahí como jugando con seriedad este jugar a comisarios no sé qué más

Entrevistador(a): donde estudiaste la universidad?

AS: En la universidad de lima

Entrevistador(a): antes siempre he vivido en surco antes donde vivía sí con quién

AS: evelio al inicio miriam sombrilla este cuando era hija única y cuando ya nació mi hermana ya nos mudaron su y con quienes vivía ahí solo con quién vives ahora y con quienes vivía y creo que eran solamente con mis papás y mi mamá en breña pediríamos los 3 o con mis abuelitos vamos al parque hay entonces éramos 3 y ya después nos mudamos estoy llegando a AS pero la entrevista y ahora vives con tus abuelitas y mates llegar estamos sí elio vamos a ver dónde nos va a poner aloo con qué frecuencia solía viajar en vacaciones cuando eras niña o todavía o sea cuando no dejaba sola no cuando tenías cuando dependes de tus padres amelio o sea casi siempre en los veranos a bueno yo tengo familiares en Estados Unidos hemos ido varias veces OA visitarnos aprovechamos ir a un parque de diversiones porque llovía sería y si fácil a la hemos hecho como unas 3 cuatro veces ok y al interior del país o en general también han viajado o nobelio muy poco pero sí hemos tenido fácil 2 viajes al interior del país novela pero eso no ha sido tan tan tan chiquita ha sido nada más bello

Entrevistador(a): tienes auto?

AS: si

Entrevistador(a): donde compras tu alimentos

AS: en un mercado cerca. A mi casa para frutas y verduras, lo demás en supermercados

Entrevistador(a): donde compras tu ropa

AS: zara que es la marca que más me gusta

Entrevistador(a): donde te gustaría vivir

AS: no exactamente vivir pero me gustaría estar en un lugar donde hablen inglés, gusta mucho canada y es un país que todavía no conozco de ahí me interesa el caribe y Japón y costa rica sobre todo de bienes me gustaría un departamento y seria perfecto para mí, otro auto no,

Entrevistador(a): cultura buenos y cultura perdón este bueno ya coahuila si las condiciones terribles porque se retrasaron bastantes meses sin pagarnos y creo que hasta ahora es un problema que sigue sucediendo lo sabemos creo que este sí este entonces hubo muchos retrasos en el pago de ahí el bueno el jefe de prensa aquí prácticamente el dueño del canal húmedo tiene unas actitudes terribles si de unas actitudes terribles o sea que creo que ninguna persona en verdad debería tenerlas te lo digo porque si algo no salía como él quería empatía va sillas de la arcadia y tú lo veías de lejos es oficina o sea iracundo no creo que nadie ninguna persona con algún puesto como que de altura y con personas a su cargo tendría que tener actitudes que le da un poco de miedo verdad el nunca me trató mal pero definitivamente marchara muy mal las cosas era muy temperamental i griega pero dentro de todo el lugar ok pero sí vi muchos temas ahí con el liderazgo y con bueno la cultura pues no este que más

AS: digo oye por qué no grabas así por qué no lo hacemos así no entonces este eso como que o sea lo que ha significado de que me vaya también creo que ha significado de AS tu etapa un término y creo que tienes que apuntar algo mucho más creativo y bueno también agradezco un montón a mis amigos porque como que ellos me han hecho ver o sea que yo no veía en mí entonces eso también me ha impulsado a decir yo a sacar a más con esa etapa no eso no quiere decir que no le hagan algún día quién fue lo que mas podrías decir que te gustó de crean a eso de aprender o algo que si mi equipo mi equipo el equipo que más me gustó o sea no podría ser general porque creo que la cultura de mi equipo era un poco o sea era más única que el que el clima general en crear este que ahorita por ejemplo con el tema remoto siento que está cambiando muchísimo te lo digo porque me he enterado que el lunes han entrado 19 personas entonces ya como que la gente ya no sabe quién está entrando no se nota la integración se está perdiendo yo no sé qué va a pasar con mis amigos pero ya le iría mucha frustración del lado de ellos por eso te digo que no sé si están igual pero si ya me quedo muchísimo con las amistades que hice y de haber retos que tuve porque las producciones eran muy complejas te lo digo porque yo hice una boda en 2 semanas a tener que simular una como que o sea aprender de un del oficio un profesor y tratar de trasladarlo en el curso o sea como que pide de las habilidades de cada profesor para poder plasmarlo en los textos donde graba no entonces como que eso me gustó muchísimo pues aprender de ellos y de mis amigos sobre todo porque aparte ellos organizaban también muchas actividades fuera del trabajo entonces como que mi mente me la tenían así trabajando todo el rato el me gusta mucho estar como que bien estimulada entonces creo que se sigue el trabajo que más me ha estimulado también ante el poder proponer y ser como que mucho más para tian la próxima

Entrevistador(a): y quién fue lo que no te gustó de ahí

AS: lo que no me gustó a ver o sea como es una startup definitivamente o sea es como ver un cambio y ellos ya quieren trabajar sobre la marcha en el cambio pero yo creo que siguen o sea la gente ahí es super rápida para adaptarse siempre hay procesos y estos procesos se saltan y a veces hay errores y dicen ay pucha pero lo hicimos entonces como que te lo digo porque no sabes la cantidad de cuantas aplicaciones y otro vado desde que entré allá soy demasiado pequeño y eso pasaba porque ellos probaban diferentes acciones como qué aplicaciones para

organizarnos para comunicarnos estas cosas estrategias para organizar el trabajo para tener más visibilidad guion para trabajar más la comunicación así que asincrónicas crónica este entonces era más herramientas para seguir trabajando como estábamos en la oficina y tener mucha más autonomía no pero igual siento que a veces este o sea no es que han fallado todas pero no había siempre algo fijo y a mí me gusta siempre la novedad a mí me encanta o sea no tengo ningún problema pero sí creo que no todos son a misma manera y esos procesos de una manera como desorden sí

Entrevistador(a): cuéntenos sobre la cultura

AS: o sea me gustaría bastante creo yo sobre todo el no poder tener acceso AAAA personas superiores a mí yo creo que no porque sí o sea a mí me da la impresión de que esas personas no tienen un real entendimiento de la gente con la que trabajan o sea que están mira incluso teniendo o sea si renunciarías a una cultura con que no sea muy afín a ti sí totalmente porque en el momento chocarían de repente salía del cuarto pero en algún momento no coincidiría conmigo ya sí

Entrevistador(a)

AS: tienes talentos este o de lo que soy buena entonces por ejemplo esto no ha pasado triana te lo digo así corto el día de mi experiencia que te comente nadie habló de lo buena trabajadora que era o sea estaba ahí ese mensaje pero con lo que me quedo es de qué me dijeron oye tú de esto haces esto estaba yo me quedo con esas cosas que nada en la cabeza que dijo un montón de personas dijeron o sea tú vas a dejar hay un antes y un después de área de grandes mañana o sea que me digan eso es como no y por eso creo que lloré mensaje meses porque o sea en verdad creo que impactado mucho en el bienestar en la vida de mis amigos este y esos esos a mí lo que me llena más allá de cumplir metas porque al final el trabajo creo que siempre va a estar no pero creo que es más no sé si la palabra es legado o algo así este que les dejo entonces yo creo que es eso es más es eso es normal no deja al irse

Entrevistador(a): y que opinas del reconocimiento?

AS: y ahí también había un momento ya al final recapitularán todo lo que se hizo en estas semanas decían ya celebraciones decían hay aniversario 3 años de ariana felicidades así que muchas gracias por tu trabajo no cumpleaños no cumpleaños señor Sánchez pero nunca era un agente radio hoy Semana Santa ah bueno o sea hablan de los proyectos o sea en estas reuniones y al final de o sea era como que el proyecto y fotos de todas las personas involucradas y decían muchas gracias a la gente no este digamos que esos momentos eran de reconocimiento eh porque hablaban de sus proyectos de distintas áreas no el área de tecno el área marketing el área de duino entonces todo el mundo como que decía oye verdad gracias este fulanito por sacar ese frente a la gente y muchas gracias a todos los que no puedo mencionar yo trabajo todos chiquitos pascal es bueno se podría decir que haga reconocimiento y a veces también mencionado en los centros decían hoy en este en este mes ha habido gente reforman o gente que ya ha tenido un acento censo entonces este lo mencionaba pero no era como una cosa bien y como gracias por estar un poco más operativa

Entrevistador(a): y si en general tu equipo fuera no tan chévere todo tu equipo o sea que no se ríen no que no hay ese tipo de cosas que tenías acá en creahana sino tal vez no sé simplemente trabajan y ya no

AS: no yo creo que no porque o sea me darías impresión de que no están disfrutando lo que hacen que de alguna manera o sea yo sé que uno tenga estar enfocado al trabajo todo no pero

poder conversar con esa persona después que no hay esa oportunidad como que no sé ya es un tema creo que más personal porque yo sé que hay gente que dice no yo no he venido a hacer amigos en el trabajo pero es algo que a mí sí me aporta mucho entonces sí diría que no

Entrevistador(a): sí ahora qué piensas de tus remuneraciones respecto al mercado y a la medida de tu entorno social

AS: o sea la vio del audiovisual peruana es como ser reconocida por eso creo también que gran impacto mucho porque normalmente o sea a las productoras creo que una a una no la paga bien hasta que llega un clientes o trabajas no sé para para una casa realizadora súper grande o importante no pero después en verdad es como siento que no valora mucho el tiempo que uno le dedica y todos los procesos que hay detrás d para lograr el producto o sea mi ciudad esta foto es muy fácil de hacer o vídeo muy fácil de hacerlo hay muchísimas cosas detrás entonces siento que menosprecia mucho y sobre todo ahorita que yo estoy en el modo de buscar una chamba veo gente que pide el audiovisual que diseñe y que también redacte y que te trae el buen carro quiero un marco claro pero igual le tiene que siento que sí bueno entonces fácil o sea hablando del tema de comunicación sí siento de que no o sea no hay no hay ese valor no o sea te lo digo porque he tenido miedo dejar compartido convocatoria de trabajo tipo editor que sepan o sea que sepa dominar un montón de programas de programas bien complejos y le pagan 900 soles o sea no pues

Entrevistador(a): qué trabajas tú crees que has recibido un salario justo y en cuáles no

AS: salario justo mira por ejemplo is sorprendida con mis primeras prácticas porque yo pensé que no me iban a remunerar y me pagaron el mínimo que era 700 800 horas por ahí este y sí me pareció justo porque me quedaba hasta las 11:01 de la mañana no tenía vida universitaria este ajuste ustedes eran mis amigas en verdad como que para afuera ahí y eso sí me me sorprendió porque en un momento y dije que no me van a pagar nada así que yo creo que se está justo porque sé que hay gente que no le pagan hay bell para claro o sea antes ingresos en ese tiempo este dijiste en otro más bueno crean a engrana más en Granada willax en qué Ana willax y 170 también podría ser entonces es justo sí justo injusto creo que fue en esta constructora o sea después de trabajar para el mercado negro que porque creo que los proyectos tenían más complejidad creo que era por eso y también porque estaba trabajando digamos en el en el primero que era para el canal no había tanto trato con clientes pues no acá sí creo que había una oportunidad para que puedan pagar más pero no la hubo él diría mira williams por ejemplo o sea sí pero el tema del retraso de los pagos definitivamente me dejó mucho que desear pero te pagan creo que no es tan justo sí pero la justa es igual también o sea era ya pues pa en el pami genaro pa este después vamos a turno olvídate eso sí es más injusto de todos terriblemente injusto ah en verdad como hace y lanzar ácido mita o sea al inicio cuando empecé o sea tampoco me iba a pedir así una locura y de ahí como que fui creciendo no entonces yo creo que ahí hubo mita porque estaba creciendo y en quiebra bajo consideras que te has ido a causa oo consideras que en alguno te has ido a causa de la remuneración o ninguno a por la alucino que no nunca o sea es bien raro yo yo pienso más en el rol que voy a adaptar y que voy a adoptar y lo que voy a hacer y qué tipo se va a tener que la planta o sea yo sé que es importante pero o sea te lo digo pero por ejemplo ahora jorge que va a entrar o sea de lo que va a ser mi hijo ay me van a pagar esto y mala para esto yo ya lo que vas a hacer y él como que o sea suma int distinto él le interesa más la plata por ejemplo yo soy más de hay no estar en un lugar como que chévere nuevo voy a hacer esto va a ser el

otro pero o sea si bien es importante no está como que en primer lugar para mí y ya perfecto y ahora de todos los factores que te he mencionado por ejemplo la felicidad entiendo que tú sí renunciarías a un trabajo que no te hace feliz este ahora el tema de la cultura tal vez no no tanto depende se puede moldear en cuanto a clima entiendo que también depende que tan intenso sea no o sea si es todo tu equipo o si es solamente uno no ajá y cultura clima felicidad quién falta a liderazgo ajá en liderazgo definitivamente cierra no sirves a tu jefe sí porque es una persona con la que mi brazo derecho.



CF

<https://youtu.be/UH7EmSJgG6Q>

Entrevistador(a): sabemos que tienes 31 años me gustaría saber cuántas veces has cambiado de trabajo a lo largo de todo el periodo incluyendo prácticas

CF: en realidad he estado en 2 trabajos, he estado en Llorenti cuenta desde que empecé prácticas desde el 2012 hasta el Verano del 2017 casi 5 años y en este nuevo trabajo que es en la cámara de comercio americana ya tengo cuatro años

Entrevistador(a): antes de eso has tenido otros trabajos que no vayan en la línea de carrera o solamente han sido esos

CF: tuve prácticas preprofesionales en anda la asociación nacional de anunciantes y bueno en la federación peruana de periodistas como proyectos cosas puntuales pero casi todo relacionado a mi carrera

Entrevistador(a): entonces entre todas maneras en la entrevista vamos a considerar todas las experiencias laborales que tengas ya sea la de anda la de periodistas también, cuál es tu estado civil

CF: soltera

Entrevistador(a): y donde vives actualmente

CF: en Miraflores

Entrevistador(a): y tu familia dónde vive

CF: en chorrillos en las brisas de villa

Entrevistador(a): bueno nos comentaste que estudiaste comunicaciones en qué universidad

CF: en la universidad San Martín

Entrevistador(a): nos puedes decir cuántos años ya vienes trabajando y decir cuántos trabajos tuviste ya y en qué te dedicaste en cada uno de ellos

CF: 10 años más o menos y todo relacionado al mundo de las comunicaciones corporativos relaciones públicas imagen

Entrevistador(a): me podrías indicar más o menos qué hiciste en el tema de periodistas en anda en Llorente y finalmente

CF: en la federación peruana de periodistas que fueron prácticas era justamente hacer un diagnóstico de cómo estaban ellos en términos de imagen y comunicación querían modernizarse porque proyectaban una imagen un poco antigua querían llegar a otro público y la idea era primero conocer hacer un diagnóstico determinar el público objetivo y tratar de replantear su imagen en la página web los documentos de comunicación que usaban en ese momento y bueno básicamente imagen que fue lo que se encontró porque ellos necesitaban en ese momento como era un proyecto el trabajo está enfocado más en un refresh de la imagen luego en anda ahí no era tanto comunicaciones sino más bien era apoyo para el premio anda justamente para esos casos ver cómo lo podían enfocar o sea habían diferentes casos en diferentes categorías y era ayudarlos a estructurar sus casos con un enfoque más vendible también está relacionado a las comunicaciones pero no tanto eran cosas más básicas y luego en Llorente y cuenta empecé prácticas viendo de lima trébol con toda la parte de apoyo en relación de prensa de monitoreo de noticias que salgan a esta empresa en los boletines informativos todas las mañanas bueno también apoye en la cuenta de 5 mac donalds recibiendo la prensa en las conferencias haciendo los mensajes básicos ese tipo de cosas pero digamos que más como apoyo al consultor y de ahí poco a poco fui creciendo porque dice línea de carrera en otra empresa asistí como consultor fui consultora junior y luego consultora y vivir como que diferentes sectores o rubros en ese momento no sé pasar de pepsico que era un consumo masivo a ver lo que era comunicación corporativa o institucional entonces teníamos que hacer los planes y ejecutarlos realizar los planes de comunicación y ejecutarlos

en el año y ahora en mhz es un gremio entonces de hecho el trabajo es distinto si bien hay que posicionar la cámara a través de medios de comunicación con artículos entrevistas notas de prensa todo tipo de comunicación también veo el tema de imagen no de que lo que se ponga en la web sea el contenido que tenga que salir o que el portal de noticias da las informaciones que van en nuestra postura y que los mensajes los comunicados que mandemos cuando hay un tema preocupante para el empresariado también los redactó y yo los reviso yó es como más macro no solamente medios sino cosas internas con los socios,

Entrevistador(a): como 360 de la imagen de la cámara

CF: es más completo porque no solamente es salimos en medio cuando hay algo puntual sino también toda la parte del ayuntamiento con los socios no y cómo nos queremos posicionar con ellos para mantenerlos también no

Entrevistador(a): qué vamos por las demográficas carlitos dónde naciste aquí fuera en provincia

CF: si en lima en san borja

Entrevistador(a): a que se dedicaron y dedican tus padres o que han estudiado y que hacen

CF: mi mamá es arquitecta decorador de interiores, estudio en un instituto que realmente no recuerdo el nombre porque en esa época bueno no sé cuál era y mi papá también es independiente paisajista y estudió en la agraria no los independientes y ahora bueno mi mamá sí estuvo trabajando en una empresa años es una empresa de mobiliario de oficina y hasta que se independizó su propia empresa no pero en el caso de mi papa es independiente pero se dedica al tema de interiores

Entrevistador(a): tienen como que ese rubro de digamos decoración interior sí mhm que que de niña que hacías en tus vacaciones

CF: de niña en mis vacaciones he ido a la playa, montaba en bicicleta, juntar con mis amigas, ir al cine en familia por ejemplo solían viajar o no mucho o no sé vacaciones útiles o era más libre lo que sí estuve en clases de etiqueta, también de pintura, también al peruano japones, llevé varios talleres

Entrevistador(a): solían meterte a vacaciones útiles

CF: sí sí me metían y a veces

Entrevistador(a): y con quienes vivías

CF: siempre he vivido con mi mamá mi papá y mi hermano

Entrevistador(a): y con qué frecuencia solían viajar en familia

CF: yo creo que por lo menos una vez al año viajamos no sé sea algo cerca como ica por ejemplo o arequipa o huaraz pero siempre tratábamos de hacer viajes en familia

Entrevistador(a): tienes auto?

CF: sí

Entrevistador(a): dónde sueles comprar tus alimentos

CF: en wong o en metro, tengo los 2 cerca según lo que me convenga en el momento

Entrevistador(a): y tu ropa? si tienes alguna ropa favorita tienda marca, independiente o me voy a gamarra

CF: a mí me gusta Zara me gusta la ropa formal informal, hay muchas cosas que me gustan de ahí también me gusta mangos también a veces voy a zara pero son muy pocas veces de ahí también me gusta kids también me gusta exit stradivarius también me gustan y creo que esas son las básicas que me gustan

Entrevistador(a): y ahora así hablando en los últimos años prepandemia cuando yo era mayor cuando ya no si bien podías estar viviendo con tus padres y a no vivir ya no dependía de ellos solías viajar

CF: te refieres cuando yo estaba en independiente o sea ya más grande

Adriana: claro cuando ya cuando ya no eras niño cuando ya podías tomar decisiones

CF: entre una o 2 veces al año dependiendo pues no hacia fuera o si es dentro pero sí o sea se hace algo como que un mix de dentro y fuera 2 veces al año entonces al año

Entrevistador(a): actualmente vives con tus padres independiente cómo vives y cómo distribuyes tus ingresos

CF: ahora estoy viviendo sola con roomates y cómo distribuimos ingresos de hecho pues tengo que ordenarme no de es para el alquiler otra parte es para los servicios y el mantenimiento trato de ahorrar un porcentaje y lo demás es como para mi día a día entre gastos este no sé pues de comida y otros gustos que me quiero dar como salir a comer o comprarme ropa o alguna otra cosa que no sea como que algo básico pues no

Entrevistador(a): hablando en temas de aspiraciones qué tipo de vida te gustaría tener a nivel económico a futuro no o sea dónde te gustaría vivir dónde te gustaría viajar cuándo te gustaría viajar que quisiera comprarte tal vez un adelante

CF: eso como que me gustaría comprar un departamento o sea alquilar es como momentáneo si aspiraría a tener algo propio o sea sí vivir o sea no es que decido vivir fuera pero sí me gustaría viajar ir a europa y los Estados Unidos

Entrevistador(a): más o menos cuando te gustaría hacerlo tienes algo planeado todavía

CF: que planeado no se mide en principio era comprar un departamento este año pero luego con lo de la pandemia como que replantee un poco de esta idea entonces decidí igual mudarme alquilando pero me gustaría igual que están futuro cercano no dentro de los 2 próximos años sirviendo y a de comprar un departamento, los viajes también no es que tengo un apuro pero también sí dentro de los 3 próximos años o

Entrevistador(a): que ahorita me dices que eres bueno con a mí que yo conozco y este y en bueno me dice que ha elaborado en cuatro empresas no carlita anda este me periodista lanzani oriente sí y en las posiciones que te desempeñaste bueno practicante en Llorente creciste practicante asistente consultor junior consultor y am jefa de comunicación sí así es aunque y cuántos sí me puedes ayudar a recordar en cuánto tiempo permaneciste en cada uno de ellos en los puestos específicos

CF: sí bueno como practicante de 6 meses que eran los luego estuve con un año y medio como asistente luego como un año de junior y con un año y medio como junior y un año y casi 2 años más o menos como consultora poquito menos de 2 años más o menos fueron 5 pues

Entrevistador(a): son cuantos años ya vas

CF: cuatro solo que acá este sí yo sí había pensado moverme en el año pasado pero cómo que por lo de la pandemia me he quedado ahí pero si veo que ahí no tengo mucho dónde escalar porque al ser un gremio pues no no hay ninguna barrera entonces el puesto sigue siendo el impuesto no es que ha cambiado algo ahí

Entrevistador(a): me podrías decir qué es lo que tengo gusto y disgusto de los empleos en los que has estado o sea a nivel de motivo a salir de cada uno de ellos a ingresar a cada uno de ellos también

CF: bueno de hecho cuando creer en ti cuando estaba recontra feliz porque yo había conocía de la empresa la universidad y era una de las mejores en las públicas aplicaciones y de hecho cuando entré estaba emocionadísima me encantó el lugar o sea desde que entró a la oficina y dices wow me encantas lindo perfecto eh chévere o sea me gustó pero luego también la carga laboral es bastante fuerte no hay cuándo parar YY si bien no se tiene que tratar derecho de piso dice ya pues no como practicante como asistente está bien pero luego va subiendo también de puesto y tienes estoy bien asumir responsabilidades pero al ser una agencia tienes muchos clientes a la vez y a veces hacer loca y justamente una de las razones por las que fui en ese momento era porque ella tenía muchos muchas cuentas y no me daban no había pollo o sea era yo y 2 más más viendo varias muchas cuentas y justo esta última que entró que fuesen cosas con algún metro paris no me acuerdo que mas era ya insostenible al menos para mí estaba cansada mentalmente dije no quiero yo no quiero y no quiero ir ya y renuncie o sea de hecho era como que claro renuncié porque me salió esto este otro trabajo y llegué al champ de hecho lo que me proponían era mucho más tranquilo era mucho más flexible los horarios también eran distintos en la forma de trabajo también era diferente entonces al principio sí me costó comprarle un porque ella estaba como bien estructurada bien ordenada bien así como que la trabajo bajo presión a 1000 y luego yo me sentía como muy muy tranquila no porque yo misma tenía que organizarme y todo entonces decía en qué momento me va a dar a estar poniéndola en la cabeza bueno ya entonces yo misma me aprendió a organizar escuchar puedo hacer esto con tiempo y luego tengo este tiempo para para ir a hacer ejercicio para hacer esto cosa que en el otro lado no lo podía hacer incluso era peor porque vivía lejos entonces llegaba a dormir y a comer un cambio con ese trabajo si he podido poco balancear eso de vida y al trabajo y eso es algo que me gusta pero también por los momentos siento que no me gusta el tema de qué de que ya quiero hacer otras cosas pues no y quisiera tener que me digan acá hay otro puesto para tío ahí está otra cosa que hacer que ya rutinario quisiera seguir aprendiendo creciendo por este lado como que estoy ahí no aunque si consigo otra cosa me iría

Entrevistador(a): entonces básicamente en llorente fue más que nada por la carga laboral por los horarios por remuneración no

CF: en ese momento en ese en ese momento creo que fue más el tema de la carga pero si me fui también con un mejor sueldo y por menos estrés entonces dije ya no era tan grande no era tanta la diferencia pero dije ok me voy porque me da un poco más y voy a estar mas tranquila entonces yo estaba bien en ese momento era lo que necesitaba pero ahorita ya siento que necesito no sé de repente no llega al nivel que está un cuento pero no se puede seguir creciendo viendo otras cosas y también puedo ver un tiempito para

Adriana: cuál es tu meta personal a nivel personal o sea dejando de lado lo laboral

CF: creo que tenemos familia en algún momento eso o sea el que personal no sé o seguir viajando conociendo y aparte tener una familia ósea familia llámese un hijo o un esposo o no sé un hogar esta es la palabra

Entrevistador(a): ahora en la laboral

CF: en lo laboral sí me gustaría este seguir creciendo en lo mío no o sea de hecho a mí me apasiona mucho lo que he estudiado si bien entendido momentos que he dicho quiero irme de acá o irme me gusta mi trabajo o sea me gusta hacer los planes ayudar a los clientes sentir que escucha que lo que hago es algo que daba al horno entonces yo me gustaría seguir

perfeccionándome en eso seguir estudiando la maestría llevar algo más y no sé seguir un mejor puesto en un en una mejor empresa no lo sé

Entrevistador(a): cuál considera que es su mayor aspiración en la vida o sea tal vez no necesariamente algo que se pueda o no cumplir pero si si tuvieras algo que consideras que es tu mayor aspiración

CF: un poco difícil un poco complicada esa pregunta y ahora no sé cómo responderla

Entrevistador(a): oh bueno entiendo que sí como equilibrios actualmente tu vida personal con lo laboral qué haces a

CF: ahorita por ejemplo me puedo leer un libro tranquila sin estar cansado de decir yo dormir no ahorita si tengo tiempo para leer un libro para ver mi serie completa para entrenar 3 veces a cuatro veces a la semana sí o sea básicamente va por por hobbies o cosas que me relajan no o sea es más tranqui no lo que hago fuera del horario la hora de estar con mi familia sí aunque

Entrevistador(a): con qué empresa te sentiste más identificada a nivel de valores en todas las del estado

CF: creo que estas 2 últimas Llorente y cuenta y sí o sea no que los valores son similares

Entrevistador(a): qué valores consideras que debería tener o sea digo qué valores son los que están las estas empresas

CF: es obvia valores tu considerarías usted me voy a otra empresa y debería de tener esto como para que sea lo ideal no necesariamente voy a renunciar por eso pero lo que por ahí te te parecen importante o sea de hecho creo que si tengo que elegir en alguna de las 2 diría a un champ más que Llorente por el tema de o sea valora mucho el tema familiar o sea si tienes algún problema tienes que llegar tarde por algo lo entienden no es como que tú tu familia es primero tus ojos también cuando tu salud es primero entonces como que son empáticos por ese lado se podría decir es un empáticos eso empatía no porque creo que es lo lo primero y a veces las empresas no se dan cuenta de eso y piensan que eres un robot y que vives para ellos en realidad sí es importante ver a las personas ver a las personas no o sea como personas y creo que la empatía o no sé qué otra palabra podría relacionar con eso pero es lo que me ha hecho sentir cómoda

Entrevistador(a): como que son considerados les importa el bienestar del trabajador,

CF: bastante

Entrevistador(a): y no sé si has trabajado en diferentes tipos de empresas a nivel de cultura horizontal y vertical o sea o si todas han sido vertical o todas horizontal no porque ahora como que está bastante de moda el trato vertical que igual mi jefe tiene mi edad todo simplemente nos tratamos de actuó oh tengo libertad de acción no se sies trabajo en este tipo de empresas pero si es que fue si es que no o sea quisiera saber si te gusta más la cultura horizontal o la vertical con que con qué te sientes más así

CF: no yo definitivamente con un trato horizontal no él creo que siempre ha sido detenido un trato horizontal y con en las empresas en las que he trabajado el trato es si bien uno puede tener un puesto más alto no uno más bajo no lo sé creo que el trabajo en equipo no es como que lo importante o sea horizontal y por ejemplo que en mar chan es más formal por ser un gremio y al gerente general todo el mundo lo llama como señor de filippi señor y yo no yo desde que entré porque yo creo que no es un no es un tema de falta de respeto no también como lo digas con una actitud o forma de ser yo siempre he tratado de tú pero porque así me siento cómoda así como te digo como que yo soy horizontal sea como jefa o sea como

subordinada mientras no siempre es así no o sea eh cómo estás qué tal creo que este bien no sé que yo sea no me gusta el trato tan seco formal serio porque siento que igual como que te divide un poco no el final sin idea es tener un trabajo integrado en equipo la mejor forma es que sea horizontal no o sea para algo bueno para llamar la atención para cualquier cosa

Entrevistador(a): claro de igual a igual, más que tener marcada la jerarquía

CF: Exacto

Entrevistador(a): y considerando bueno lo que hemos hablado de ti y responsabilidades y gastos que tienes tú consideras que por no tener una cultura afín podrías renunciar a un trabajo o no es muy relevante para ti o sea hablando en sentido de que okey no la cultura es horizontal y vertical no si bien tú dices que claro le dice el señor por ahí que se aprecia como que una cultura vertical en general no sí por ahí que ahí le eres tú porque lo tratas ya como que de tú a tú con el general como que en el en el trato es merca igual no sé si en Llorente Llorente también me parece que era más un poco vertical por así decirlo no sé por qué nadie pues se atrevía a decirle a Luisa oye tú haces no sé no hola cómo está no sé pero hay otros tipos de Google no sé y otras que ahora que todas las que se están renovando aquí creando entre otras que son que los jefes son jóvenes y en verdad se tratan de hoy que no se quiebre verdad no y entonces ahí tal vez como queremos un poquito más de trato horizontal pero AA en línea en ello y también a los valores consideras tú que podría renunciar o renunciar a su trabajo por temas de cultura o no es tan relevante no hablamos de falta de respeto o cual sino simplemente

CF: yo creo que sí porque finalmente tiene que sentirte identificada a novel en el lugar en el que trabajas o sea si yo voy a un lugar por ejemplo en y llegó y arranque veo que todo está sucio y que no sé digo hazme forma yo no trabajo también loca o sea así me paguen no sé el triple porque no me sentiría cómodo o si veo que no sé no te respetas o sea tiene que ser como que todo alineado también creo que viene desde no sé todo la imagen del ambiente la gente todo la comunicación no verbal te dice algo y también quiero verte bien como si no te gusta yo creo que sí claro sí hay cosas que están alineadas está bien pero si ves que todo está terrible y que no va para nada confío en tu forma de pensar en la forma de liderar en las cosas que se dicen en el ambiente la gente y todo y yo si me voy o sea que sería un punto importante

Entrevistador(a): cuáles son las características más importantes o que tú esperas de tu jefe por ejemplo si me podrías dar un ejemplo de tu jefe ideal

CF: uno que te escuche con el que podamos hablar así darnos feedback no tanto como que jefazo se puede decir sino que sea más un feedback y creo que yo he venido trabajando así con mi jefa también actualmente es como ella me pregunta cosas y yo le pregunto cosas entonces me parece genial esa esa esa relación de no llegar a una amistad pero sí tener la confianza por ejemplo también es importante espero que así se trabaja mejor no cuando te sientes cómodo y no como que y ahora como le digo o sea con miedo con no sé no realmente que te sepa escuchar que te describan que entre las 2 partes se se sugieran cosas se aporte pues no y la confianza creo que así

Entrevistador(a): entonces te gusta más un líder que te da libertad de acción a que uno que te guíe

CF: sí sí creo que es un mix también verdad creo que es un mix ya

Entrevistador(a): en cuanto a bueno de hecho me sí me por qué me dices entiendo que tu valor es bastante que el jefe converse con el trabajador y se preocupa por sus problemas y todo qué tipo de jefe todo tolerarías para nada aquí a renunciarías

CF: el alguien que me insulte que me trate mal OO como que me haga dudar de mis capacidades no que me digas que tú no sabes o tú no puedes o no quieres entonces io creo que alguien que te maltrata no o sea si tengo que ponerle un verbo ir etc sí básicamente o alguien que no haga nada también no porque a veces sólo se dedican AAA dar órdenes a dejar tareas y ellos no hacen nada y pues como que se tiran las flores ellos mismos este ajá tampoco me gustaría un jefe así sino que alguien que reconozca mis habilidades el trabajo que hemos hecho juntos o mi trabajo

Entrevistador(a): y en caso de tener incompatibilidad con tu líder no llegando a extremos de no tolerar lo de por falta de respeto pero sí para que no vaya mi línea a lo tuyo y considerando tus gastos y todo lo que tienes tú renunciarías al trabajo o es más importante para ti la estabilidad como te digo no necesariamente que te maten no porque ya sabemos que si te maltrata renuncias pero si no hay esa línea si te está controlando a cada rato o en fin otras cosas que no vayan contigo

CF: yo creo que podría pensar en renunciar pero no lo o sea si tengo realmente ahorita estos gastos no podría porque sí el no no puedo dejar como que en el aire las responsabilidades digamos no o sea al menos yo ahorita en este momento en mi vida si tengo responsabilidades que cumplir quizás si hubiera estado en mi casa con mis papás y ya vivo normal porque tengo un techo que se yo pero ahorita con los gastos que tengo creo que tendría que ver a qué qué nivel estamos hablando no sabes si simplemente es una persona muy atenta que me controla qué quieres un dedo que ella me molesta y puedo renegar todo el día pero no llega a sentarme de repente no no altera mi salud no llega algo mayor ya creo que podría tolerarlo

Entrevistador(a): entonces podrías decir que has renunciado a algún trabajo por un jefe o no

CF: renunciar no o sea cuando estaba en Ilorente cuenca sí cuando estaba como que asistente sí había una persona ahí que no me cuadraba mucho como jefa y estuve renegando renegando renegando porque si está a punto de renunciar porque ya no la soportaba de verdad pero al final me cambiaron de equipo que fue como mágico y ya pero sí es algo que he pensado pues no sólo que los planetas se alinearon y no pasó pero si tan solo hubieras hecho de no ser el caso

Entrevistador(a): qué crees tú crees que han aportado o tus otros trabajos anteriores al logro de tu felicidad si es que han aportado que como han aportado y otros trabajos los anteriores

CF: el sí yo creo que sí a nivel profesional no porque si siento que que he aprendido todo lo que ha aprendido lo he aprendido pues en mis otros trabajos toda la parte profesional no y eso también me hace sentir feliz porque he aprendido cosas nuevas en cada en cada empresa en la India estado no y también he conocido gente que que hasta ahora es gente importante en mi vida y también creo que eso es es chévere también conocer a personas que también aportan a tu vida o que algo te han enseñado este también aporta mi felicidad

Entrevistador(a): ah okey y si tú tuvieras la ciencia en los trabajos o ya tienes de hecho en en tal vez en algunos estados o proyección una onza económico sea así si te completará el trabajo AA todo nivel por así decirlo también remuneración como crecimiento como estados

relacionamiento pero poco a tu felicidad personal tú qué decisión adoptaría o sea si hubo OO renunciarías por básicamente por la felicidad porque finalmente lo otro está cubierto

CF: a no yo creo que si no me hace feliz sí renunciaría o sea realmente no he tenido todavía una experiencia tan caótica como para decir o sea sentirme así como que prefiero mi felicidad mi tranquilidad a esto no pero sin si tuviera que decidir algo yo creo que de tranquilidad de uno es lo más importante no y no lo puedo cambiar por así tenga el dinero del mundo o el puesto del mundo sin no me hace feliz porque estaría ahí o sea prefiero quedarme en un sitio donde me pagan menos pero que estoy tranquila yo puedo vivir bien y todo no pero sí o sea yo creo que qué me dirían no sé es que no sé si no hay no me hace feliz nada porque está en ese lugar

Entrevistador(a): mhm cuál es el trabajo que te ha dado mayores insatisfacciones y cuando te has sentido más incómodo si me da alguno y por qué yo

CF: io creo que yo no es que cuenca no porque esas facciones por mhm no solamente por la carga porque al final no uno ya puede organizarse si no creo que por por el trato tal vez de que a veces cuando hay mucha presión o sea es una cadena no los de arriba presionan a los de abajo los bajo y así entonces a veces no no se da cuenta YY termina explotando no entonces esa sensación de de estar cansada mentalmente no no es saludable entonces eso creo que es algo importante

Entrevistador(a): ok ok bien el tema de mayores satisfacciones a la mayor satisfacción que recuerdas que trabajo y también porque es que hubiera porque si no hubiera tenido un problema

CF: mhm io creo que la parte de ganar experiencia o de tener feedback con con la misma gente de tu equipo o sea gente que realmente te ha aportado no en el en el día a día y en el trabajo no siempre hay no necesariamente tiene que ser tu jefe directo pero siempre hay alguien algún alguien que está arriba tuyo que te que te ha este que te da tips consejos para el trabajo etcétera y que sí es aporte y creo que eso se debe valorar bastante

Entrevistador(a): que crees que debe contemplar una organización para que esté alineada con tu concepto de felicidad que debe tener o sea como si fuese para algo que me ofrece algo así claro o sea y en general no o sea si quiero tiempo si quiero o sea me voy de este trabajo para ser feliz en otro pero tengo que tener que tener esto esto esto no para yo poder estar feliz

CF: ya yo creo que ahorita tendré que darme un sueldo acorde al nivel de trabajo que voy a hacer o sea no me iría a una empresa donde tengo 12 horas de chamba y me pagan porque algunos quieren hacer eso ahora no que te quieren pagar un practicante y tú dices pero con todo esto me quieres pagar eso o sea como que sea equilibrado el sueldo con el trabajo es muy difícil pero eso sería lo ideal oye oye qué chévere voy a trabajar las 8 horas me parece genial que sean flexibles no esté nadie dice mucho verlo todos los días tarde pero que sean flexibles con el tema de urgencia que tiene familia por ejemplo que no es mi caso yo digo mucha si tienes a tu hijo enfermo tienes que ir al hospital lo tienes este o mi mamá o qué sé yo que sea flexible no porque igual las horas de trabajo se pueden recuperar no y tu salud familia creo que es el primordial y el tema bueno eso es más por empatía no este y por otro lado el tema de del de del tiempo no o sea el tiempo en que se se han 8 horas de trabajo y no que te digan que sean 8 y no y que no sean 20 y que estés viviendo ahí en la madrugada pues no porque justamente el tiempo ese tiempo tú lo necesitas para tu para relajarte o para hacer las cosas de tu día

Entrevistador(a): ajá y ahora en cuanto a clima laboral cómo consigue el clima en los espacios donde has trabajado con tus compañeros con tu jefe hay temas de reconocimiento hay temas de integración de de comunicación,

CF: okey te qué temas he tenido así en en mí que valoro más dices que haya tenido las empresas de reconocimiento o que me gustaría que

Entrevistador(a): no seas que has tenido o sea si es que actualmente tu trabajo en otros trabajos ante has tenido temas de reconocimiento laboral o sea si las empresas practican este tipo de cosas si te parece relevante no el tema de integración de reconocimiento ya sea con un bono una remuneración una felicitación

CF: io siento que ahora sí el clima si es bueno o sea es un clima bastante horizontal es bueno pero no hay mucho el reconocimiento bono y eso también es como que no sé pues no es una forma de motivar y siento que no lo hace entonces como que también es eso y como que quieres salir una una no sé es una motivación pero creo que no ah creo que bueno lo que sí me dan acá es el tema de vales vales es no sé cómo se llama vales de descuento sí me da mal ese descuento de los socios por ejemplo entonces tengo algunos descuentos en algunas marcas algunas cosas más el puedo pedir como que 6 días 6 medios días al año el libres o sea para cuando ellos quieran no sé si quiero hacer un trámite me pido la media mañana o la media tarde obviamente a veces con anticipación pero tienes esa ese beneficio de ya tuve cuando lo usas no lo puedes contar como vacaciones pero es algo adicional para algo puntual parece bueno que creo que acá en esto es un piso más este esto es un dice no es un tema o sea no es un mono de dinero no sé pues a lo que sí te dan es también es un depósito de 800 soles el cada 2 años no sí uno de 500 soles y uno de cómo quede 800 hoy que están como que 1500 soles en el año pero cada 2 años para que se compren ropa que es una excusa ropa de trabajo o sea ropa formal comprarte o sea ya no hay excusa de que no yo no tengo los fans no comprar zapatos no tengo plata o el saco porque como bien formales y te exigen como que que vayas bien pues no entonces ok toma para que se me parece genial que que lo hagan porque a veces uno no necesariamente tiene ese perfil y no quieres hacer un sueldo en esto entonces digo muchos chévere que ellos tienen eso y tú puedas comprarte tus acosos pantalones vestidos lo que quieran pero ya no tienes ahí como con el apoyo que siempre hacen chévere pero sí que te den un bono de por cubierto chamba no por ser la estrellita número uno si te pone una felicitación interna un mail o algo de como que transmita algo así pero no es que aumentó el sueldo cada mes porque haces algo bien o sea no

Entrevistador(a): igual este tipo de de reconocimientos se parecen importantes o te parecen irrelevantes

CF: yo creo que si, porque finalmente están dándote tiempo no te están dando tiempo para que tengas tus cosas en el año nooo esto de lo de la ropa no como te digo no no no no todo mundo quiere invertir su plata en algo que no va a usar siempre no entonces sí sí sí válido

Entrevistador(a): y aparte de este de este de este tema de reconocimientos y lo que me comentas realizan otro tipo de cosas para motivar a la gente o para integrarlas o sea

CF: por ahí un after office o por ahí este no sé almuerzo o sea almuerzos por los cumpleaños luego hacemos algunos algunas actividades internas como no sé campeonato de sapo se lleva 500 soles y lo hacemos entre todos o sea hasta hasta el de seguridad, el que limpia, todos entonces podemos que nunca ganado porque soy pésima pero quiero porque es como que te diviertes claro y pues hay un ganador y su regalito o actividades también hemos hecho tipo

no sé pues de fin de año de de irnos de un paseo alguna no sé almuerzo cosas así como que ni pica pues no implican a las intendencias si son buenas y aparte también nos dan como que algunas charlas algunas capacitaciones que también suman pues no y quien más claro hay también te pueden pagar algunos algunos cursillos y eso es bueno si algunos cursillos que tú solicites y evalúan a ver si se aplican con lo que estás haciendo en este momento, que si si te valoran o sea como humano en persona

Entrevistador(a): y en tu equipo cómo consideras que es el clima no que el clima excelente equipo no

CF: de mi equipo yo creo que es bastante bueno pero sí siento que con otras áreas no tanto y a veces como que el hecho de de que otras áreas se cierre no están hace que no fluya también en general que se genera en chismes o hay de acá son así son más altos como incomodidad por más que tú digas oye pero ni siquiera las conozco qué sé yo pero ya hay como habladurías por ahí ya es como incomoda claro que un grupo sea medio así para que malogre el ambiente sí

Entrevistador(a): y de todas las empresas donde has trabajado a nivel de clima laboral que aspectos con qué te quedarías de cada una de ellas y cuáles cambiaría, de clima laboral o sea trato de equipo de bueno todo lo que me viene comentando de los temas de integración de los reconocimientos sean verbales del jefe o sean mail eso sean bonos o lo que sea que para ti que con qué te quedarías de cada una de ellas sea cuales estarías a nivel positivo y también

CF: eh bueno jordi cuenca no no te da ningún tipo de libertad en términos de tiempo porque creo que hasta para pedir para ir al médico tenía un poco más que suplicarles a decir q chat como le digo como pido permiso que es algo que ribble no no podría nunca no de verdad que en cambio ahora si yo me siento mal ahorita y le digo a mi jefa me siento mal decirme del estomago tengo que o sea anda al medico o sea mhm va a confiar en mí y por último si o sea le traiga un significado para ellos pero no me va a decir cómo vas a ir anda mañana no es como que mi salud es más importante que creo que esto no es no solamente que te den el el permiso sino que tú también puedes tener la confianza de de decirlo no porque si estás en un lugar donde no te atreves a hacerlo porque tienes miedo y la idea es sentirte cómodo seguro en el lugar en el que estás y que te diga esta extensibilidad no eso creo que es importante no estás en una cárcel estás en un trabajo deberías sentir muy bien creo que eso es lo que más valoro a el tema de la libertad no sentirte cómodo en confianza que que puedas ser tú

Entrevistador(a): y considerando todas las responsabilidades y gastos que que tienes actualmente o que podría ser en un futuro tú crees que renunciarías a un trabajo con un mal clima laboral

CF: creo que ahí también depende del grado o sea si ya es un ambiente que realmente está no sé se la agarraron conmigo este nadie me habla todo es un desastre yo creo que sí sí me iría sí o sea pero depende de ese nivel también

Entrevistador(a): pero por ejemplo claro ahí la idea es como dices que pues no tengas miedo no tal vez si llegas al tal a la parte del miedo de como dices de pucha tengo que pedir permiso para ir al medico como que ella es no o sea tengo que no voy a hacer mío para mí ese tipo de cosas y en cuanto a las remuneraciones de todos sus trabajos qué piensas de tus remuneraciones con respecto al mercado crees que y de tu entorno social no crees que estas en la remuneración correcta y en general en los antiguos trabajos ha sentido que ha sido justo o no

CF: yo creo que es bajo no yo no sé si es que el sector del estoy pero yo creo que es más YY bueno ahora tampoco es que o sea yo estoy en un gremio y un gremio igual para abajo pues no porque es una organización sin fines de lucro pero en general por lo que he visto también en las búsquedas que he estado teniendo YY por amigos y yo creo que y acá es base o sea de repente algunas empresas específicas sí puedan tener buenas remuneraciones pero no es como que a globalmente si todos pagan muy bien acá en Perú claro

Entrevistador(a): y en en temas de en alguna alguna vez o sea en en bueno entiendo que en el caso de llorente no fue por temas de remuneración o sea si bien dices que fue un poco más definitivamente no podrías decir que te fuiste por un tema de remuneración

CF: fue porque ya estaba cansada, quería tranquilidad y en ese momento priorice más que el sueldo todo otras cosas no como mi tranquilidad era como que me sentí muy bien cuando renuncié

Entrevistador(a): y la coyuntura actual de la pandemia ha acelerado o postergado tus intenciones de cambiar de trabajo si es que tienes intenciones de cambiar de trabajo actual

CF: yo estaba ya buscando trabajo del año pasado justo el Verano el año pasado porque dije ya tengo voy a cumplir 3 años ya ya no me quiero me quiero mover quiero seguir creciendo y pero bueno empezó la pandemia no y si es si bien estaba buscando y he tenido algunas entrevistas entre el año pasado y este año pero al final no no sé concretado nada este ay creo que me perdí con la pregunta

Entrevistador(a): o sea sí sí acelerado va postrado a tus intenciones

CF: lo sigo haciendo no pero o sea me hubiese encantado que conseguir algo antes no pero ahorita ya como que escapa de mis manos y en este momento si bien el entonces que estoy tranquila estoy estable sí me sí me gustaría algo mejor tampoco me gusto estoy sufriendo en este lugar como para irme o sea estoy como que empiezo de confort pero no quiero eso para siempre pero por ahora tendría que tener ese trabajo porque por ahí sale otro trabajo

Entrevistador(a): pero pues imagínate que no no sé pues no por ahí que te ofrecen alguna remuneración más o mayor crecimiento o menor remuneración pero mayor crecimiento o sea que evaluarías que xq te haría dejar este trabajo que tienes actualmente con el que te sientes feliz porque yo siento que estás feliz

CF: no sí estoy feliz pero siento que como ya no tengo donde crecer y siento que he caído en la rutina me gustaría más por un el pues por ver otras cosas no otros retos decir a mí en esta empresa no sé donde puedo ver en la comunicación donde puedo proponer esto puedo hacer más cosas de que me alcancen toque ya ya llegue a mi limite de de cosas nuevas que entonces creo que era un poco más por ahí o sea si estoy feliz estoy cómodo estoy estable algo que me impulse a seguir aprendiendo no sabes lo veo más por ese lado no es que me digan una empresa donde le ofrecemos un montón pero quizá es algo que no me encantan o si no como que quiero algo te vas

Entrevistador(a): exacto, de qué manera ha impactado el home office la pandemia en el desempeño laboral y en el día a día de tu actual trabajo

CF: de hecho los primeros meses fueron complicados porque cómo es trabajo en equipo YY todos estamos liga con diferentes exacto él por mi jefa tiene hijos gente de México es tiene hijos otros están llevando una maestría también al mismo tiempo ahora virtual entonces era como que ok un tema de organización habían personas que mandaban meses las noches madrugadas y decía y yo respetaba mi horario no es posible novela creo que un poco la

organización era incómoda porque no todos estamos iguales hasta que creo que una vez algo recursos humanos así que no está entendiendo que no está entendiendo como era porque cada uno hace lo que quería entonces al final ya uno se adapta a uno pues este y si tenemos estas reuniones semanales para ver avances me comuniqué con hacer video llamadas se hace si hay que hacer algo cuando amerita también porque las medidas más están un montón de tiempo y a veces en verdad puede ser un medio puede ser una llamada rápida y no una videollamada este entonces yo creo que afectó un poco la organización y pero ahorita ya estamos bastante adaptado diría yo sí por ahí que y se puede trabajar más horas pero también hay como diría yo huecos o sea como algunos están se conectan más tarde o más temprano entonces de repente no sé yo digo ya pues sí a las 8 ya nadie entra o sea no hay tanta urgencia en este tema en las 8 no sé cómo entrenar digo o sea el método él ese tipo de hecho no es cosas que antes no iba a poder hacer es como que tiene sus beneficios y sus tiene sus ventajas y sus desventajas

Entrevistador(a): y ya casi llegando al final carlita cuál sería la razón por la que renunciarías irrevocablemente a un trabajo

CF: aún un maltrato no un trato que no voy a permitir no no creo que estamos relacionado al trato y/o la explotación no o sea maltrato porque se la arranco contigo qué sé yo y el otro es mi explotación porque si yo esté e ahorita están en esta chamba no me enfermaba o sea no me no me he enfermado ni nada en cambio la otra va a cerrar todos los días llevaba las clínicas verdad entonces yo no quiero vivir enferma quiero vivir tranquila creo que tiene renunciaría si me explotan de una manera que ya no no puedo con mi vida o me maltratan mil cosas me hacen algo pues sí tengo que decir chau no voy a permitir que me que me falta de respeto pero creo que estos 2 esos 2 serían los detonantes

Entrevistador(a): y qué condiciones deberían darse para que tú consideres que darte muchos años más en tu empresa por ejemplo lancha ya está claro que esta es la línea de carrera pero habrían algunos factores más o no para que me quede muchos años mhm para que digas no y acá me quedo

CF: el yo creo que el buen clima no y buen clima laboral no esté sentirte cómodo con las personas con las que trabajas llegar y decir mucha me divierte la paso bien trabajo sí pero también siento que es un ambiente agradable no como que comparto me río no no sé una cárcel estoy un lugar que así como me siento en mi casa feliz en el trabajo me siento bien creo que eso no helio que te respeten mis tiempos que tenga flexibilidad comodidad en el mismo espacio de trabajo no como que sentirme yo misma y no como que estar tan ahí viene el jefe ahí el jefe sino como que sentir que soy yo y cómo qué o sea que como que todo sea natural no como que tú seas tú misma en tu casa YO en tu oficina y que yo pueda decir pues la oficina feliz porque me encanta mi trabajo o sea me encanta mi lo que hago en el día a día y fuera de eso hay personas que me caen muy bien que que nos reímos mis jefes también son súper buena onda buena vibra creo que el clima es es eso ajá

Entrevistador(a): Muchas gracias, eso sería todo



EP

<https://zoom.us/rec/share/EzAkqpxIrMZLIhYxyb4S11ZgYcJ2sQNzuxGnV-fKEfqE2mowKmlb25BGpz9iRJ0.FklGVI7vYREUojYV>

Entrevistador(a): Cuantos años tiene?

EP:33

Entrevistador(a): a que te dedicas actualmente?

EP: soy asistente de dirección tecnica

Entrevistador(a): que carrera estudiaste

EP: farmacia y bioquímica

Entrevistador(a): qué cuántas veces has cambiado de trabajo cuántos trabajos has tenido después de haber concluido tu carrera

EP: 2 trabajos

Entrevistador(a): 2 trabajos y a qué te dedicabas en aquellos

EP: en los 2 trabajos era asistente de dirección técnica los 2 eran de diferentes rubros de la carrera pero luego serán asistente de dirección técnica

Entrevistador(a): qué rubro era farmacéutica?

EP: farmacéutica sí sino que tipo de establecimiento farmacéutico diferente uno irá en una este botica y ahora es una droguería

Entrevistador(a): perfecto y tu estado civil

EP: soltera

Entrevistador(a): dónde vives actualmente y con quiénes

EP: y puente piedra con mis padres

Entrevistador(a): dónde naciste en qué lugar

EP: Nací en Lima, en el distrito de comas

Entrevistador(a): y tus padres a qué se dedican o a qué se dedicaban si es que ya no trabaja

EP: bueno mi padre aún labora es usted de de este producción y mi madre es ama de casa perfecto

Entrevistador(a): luego en vamos a una información histórica acerca de ti algo sí pequeña no de niña ya que que solías hacer en tus vacaciones

EP: esto bueno normalmente bueno jugar con mis hermanos o viajar a ver a mis hermanos viajar

Entrevistador(a): y con qué frecuencia viajaba sí y de dónde

EP: bueno normalmente viajaba cada 2 años a ver a mis abuelos o sea al sur o al norte

Entrevistador(a): perfecto, y actualmente tienes movilidad propia

EP: no no

Entrevistador(a): y dónde sueles mayormente adquirir tus alimentos comprar tus prendas de vestir tus artículos de tecnología tus artículos de tocador todo lo que sea necesario para tu vida diaria

EP: bueno lo que es este los alimentos cuando son los 2 perecibles verduras frutas normalmente luego lo que es en el mercado cerca a mi casa normalmente lo que están este por ejemplo arroz azúcar es un supermercado ajá por el frente de vestimenta y antes bueno ahora en este caso tengo bueno es por delivery por lo que ya no me entiende pero lo que es ahora es tiendas este cómo se haga o como ripley

Entrevistador(a): y respecto del nivel socioeconómico que que tipo de nivel de nivel económico material qué tipo de vida es a la que aspiras que te gustaría tener

EP: bueno prometo acercar este me quiero independizar tener un departamento perfecto y de preferencia de dónde te gustaría vivir acá en el país en el extranjero o donde sí te gustaría viajar que viene deseas adquirir en largo plazo o mediano plazo ay el debutante que estoy corto plazo esté pensando comprarme cerca a mi trabajo en los olivos también para poder cerca de mi familia ya que vivimos en puente piedra esto viajar bueno hace poco mi hermano viajo lo que es a Cancún y también para mí es una meta puede dejarlo ahí a viajar al extranjero perfecto y actualmente con de quién vives YY qué y qué responsabilidades económicas tienes bueno vivo con mis padres y 2 hermanos menores estos 5 en este momento

en mhm posibilidades a mi cargo hasta en lo que es pagar el agua y dar este comprar lo que son productos no perecibles como apoyo a la familia pues no pero no tienes estas personas que dependan de ti es digamos hijos este no no no no no mis padres pero hoy mi padre trabaja en el teclado perfecto en cuántas empresas laborado nos has dicho 2 ext 2 no YY las posiciones las que te empeñaste no dijiste que estabas en dirección y área de asistencia dirigente dirección técnica en cuánto cuánto tiempo permaneciste en cada uno de ellos en el primero cuatro años y en el segundo 2 años y medio y el doctor don y de de tus anteriores empleos de los anteriores nos podrías decir cdt gusto y quiete disgusto de los anteriores ajá que es el primer porque en este caso post en mi carrera me agradó lo que era bueno nunca antes había tenido personal a mi cargo en este caso entonces eso me ayudó a mí

Entrevistador(a): poder trabajar con personales de nuestras edades y este con diferentes actitudes es una que a mí me llegó a favorecer y me ayudó en este caso crecer como profesional y algo que te haya disgustado o no gustado mucho y tú algo que no me gustó y cómo te mhm por el tipo de trabajo nos nos ponían este un cómo nos presionaban a ventas entonces eso como que no no ayudaba lo que es como nosotros somos salud con ventas a veces como que novel no hay una buena concordancia entonces eso cómo quedó cerrado un poquito

EP: qué es lo que no te agrada de tus trabajos anteriores

Entrevistador(a): bueno mi antiguo trabajo era lo que era este ventas niños y nos ponían unas metas pero las fuerzas tenían que al personal este presionarlos entonces eso cómo generar un poquito de de no una buen clima laboral en este caso ya que al grupo ya entiende

EP: y qué te motivó a salir de de de los los anteriores empleos hay este bueno como estuve trabajando cuatro años en asistente dirección técnica pero en otro rubro y reconocer algo nuevo en este caso otro tipo de éste actividad de mi carrera es por eso de que me transmite a droguería mhm o sea le consideras que estás un poco en rutina querías ajá sí quiere conmigo nuevo

Entrevistador(a): alguna cuál es tu meta personal tu meta laboral o tu mayor aspiración en la vida

EP: bueno a corto plazo este sacar lo que es mi título mhm y tu y ejercerlo que son técnica propiamente en este caso son técnica mhm este a futuro este haber trabajado dentro diría me motiva también a poder ejercer o tener este creo que este nacimiento en este caso

Entrevistador(a): cómo cómo estás equilibrando tu vida laboral con tu vida personal

EP: esto bueno es el lunes a sábado trabajo y estudio los domingos nosotros bueno antes de la anemia y antes de las restricciones este mini 2 hermanos mayores que no viven en mi casa en juntamos a almorzar siempre con bueno con mis cuñadas con sus cosas cada uno y con sus con mis sobrinos debido a que es imposible pero lo que estamos es videollamadas mhm todos los todos los domingos y mientras cocinamos

Entrevistador(a): o sea te quedas tiempo para compartir con con tu familia básicamente tu vida personal básicamente salir a tu familia actualmente

EP: exacto

Entrevistador(a): ahora vamos a ver el el el la capital de cultura organizacional es de de las empresas en las que has laborado a ver qué valores consideras que debe tener una empresa debe existir en una empresa

EP: qué tipo de valores consideras que debe existir en una empresa que la haga atractiva para que tú permanezcas en ella y el compromiso con el personal el cual también debe ser recíproco personal con empresas y empezar con personal ya y

Entrevistador(a): cómo cómo ha sido la cultura organizacional en las empresas en dónde en dónde has trabajado como era

EP: bueno las 2 empresas al ser empresas estén por decirlo así este con ya un gran tiempo esté en el en su rubro lados tienen políticas en las cuales nos ayudan ayudan a lo que es AA un correcto manejo de funciones y tú y esos bueno mi punto de vista es importante los empresas tienen políticas parecidas mhm pero cómo se tocan en diferentes rubros pero este pacho observas algún tipo de valores en la empresa por ejemplo qué compañerismo o había mucha distancia entre empleados entre empleados y jefes había un sistema de normas rígido abierto esto por ejemplo y mantengo trabajo al ser una empresa grande no era de fácil Accesibilidad estar con el jefe o como el este continuo ahora en en el trabajo actual es es el este interacción a retracción es mas continua iata entonces con todos tipos con todas las áreas en este caso

Entrevistador(a): ya se entiende perfecto luego tú prefieres trabajar en una organización con una cultura vertical o sea donde hay alguien que manda y alguien que obedece o prefieres una cultura horizontal en donde todos están casi casi un mismo nivel en donde hay cooperación mutua

EP: el horizontales snap ideal en este caso y como le digo en esta segunda empresa ya experimentado eso y de manera personal me agrada más más horizontalidad

Entrevistador(a): tú prefieres más horizontalidad mhm ia y tus funciones de trabajo actualmente de tus percibe que están claramente definidas bajo un sistema de normas o digamos están más que todo dependiendo de tu de tu criterio

EP: tu normalmente bueno mis mis funciones están determinadas en este caso y las cuales estudian ajá también hay que emplear criterios que dan un margen de acción exacto mhm ya

Entrevistador(a): y luego considerando tus responsabilidades tus tus gastos tú serías capaz de de renunciar a un trabajo cuya cultura organizacional no no es afín a ti a tu forma de

EP: si sí o sea a pesar del de los ingresos de las responsabilidades que tienes de la proyección si tú consideras que la cultura organizacional que hay en este trabajo no te agrada no se acomoda contigo si te plantearías la posibilidad de renunciar y antes de eso tiene que conversar en este caso entonces y cómo la cultura es lo que es y será horizontal se puede llegar a lo que es un dialogo y en este y ahí podremos mhm se podría lo que es este no conversar y ver en este caso la mejora ya entonces tú prefieres este expresar tu tu forma de sentir y luego llegar a un acuerdo no no exacto

Entrevistador(a): luego vamos a hablar sobre el tema de liderazgo liderazgo para ti cuáles son las características más importantes que debe tener un líder es decir tu jefe no y si podrías darnos un ejemplo de de de cómo sería para ti un un jefe ideal y

EP: tiene que ser una persona una persona empática en este caso y este un jefe ideal sería un libro escuchar personal ya que a veces las grandes ideas hacer somos un jefe cerrado no pero tenemos varias ideas de otro tipo de ángulo en este caso

Entrevistador(a): y te sientes más cómoda con un líder un jefe que te dice cómo hacer las cosas o prefiere más un jefe que te da libertad de de hacer de acción

EP: no bueno esto creo que sería pues lo ideal los 2 en este caso porque hay cosas de que al tener una experiencia en un tema de un una nuevo no tiene lo que es la experiencia necesaria entonces ahí el jefe o el líder que está puesto en constante supervisión mhm hay ah entonces un mixto no exacto

Entrevistador(a): y tú valoras a un jefe que que suele conversar con el trabajador y que se preocupa por sus problemas o para ti eso es indiferente que el jefe se preocupe por por tus problemas por tus por tu estado de ánimo por tus por tus intereses

EP: no yo creo que es la primera persona que se preocupa por por uno por el personal en este caso ya entonces es importante para ti y qué tipo de de líder o de jefe no no no no eres capaz de tolerar con el con el típico fue una que sea cerrada que no hace este opiniones un jefe cerrado

Entrevistador(a): y podrías explicar nos este xq tan importante puede ser el comportamiento de de de un jefe o de un líder en tu decisión de permanecer o de renunciar a un centro de trabajo es determinante el comportamiento del jefe en tu decisión de renuncia o de permanencia

EP: y bueno yo creo que uno se trabajó en el área de trabajo porque le gusta en este caso y puede influenciar sí pero este no creo que haya determinante como le comenté si hay la comunicación en este caso se podría este no mejorar

Entrevistador(a): perfecto o sea tú siempre prefieres este agotar las cosas a nivel de negociación de conversación claro y en caso de de que tú consideres que eres incompatible con tu jefe o con o con tu líder es más es más importante para ti la estabilidad en el trabajo o decidirías buscar otro trabajo

EP: si ya se agotó todos los recursos creo que también sería bueno mi tranquilidad este no porque el trabajo es abarca todo el día prácticamente entonces creo que sería incómodo y no no trabajaría de manera incorrecta en el sentido de que estaría pues estresada claro no no sería un buen punto de factura apoyo a la empresa en este caso pues ya o sea podrías plantearte la posibilidad de de buscar otro trabajo si es que no eres compatible con el jefe a pesar de haber intentado mejorar la relación

Entrevistador(a): y alguna vez has llegado a renunciar a tu trabajo como consecuencia de del comportamiento de tu jefe

EP: no

Entrevistador(a): pues no no ha llegado ese momento ajá no están ahora vamos a hablar sobre el tema tema de felicidad eh para ti que como influencia el trabajo en la felicidad de la de las personas o en tu felicidad que tanto contribuye el aspecto laboral en la obtención de tu felicidad

EP: bueno ahora en este trabajo este por ejemplo al trabajando quería y cumplido varias metas y he cumplido varias cosas eso me ayudó me ha dado una felicidad de manera profesional esto bueno y ese trabajo me ha llegado brindar a dar un la apoyo un mejor apoyo económico a mi familia

Entrevistador(a): y para ti qué es la felicidad tú cómo defines la felicidad

EP: y bueno nobel tengo lo que es con una apreciación religiosa liste la felicidad esa marca y bueno no es tú cómo lo puede explicar y tú vas a estar en tranquilidad conmigo misma y con mi familia en este ia o sea valora mucho que la La Paz interior claro más la tranquilidad tranquilidad

Entrevistador(a): y para obtener esa tranquilidad influye bastante el trabajo sí

EP: cierto que desempeñas sentirte bien el trabajo claro claro

Entrevistador(a): y qué aspectos del del trabajo actual y de los modelos anteriores consideras que que te han ayudado tu felicidad y cuáles aspectos del trabajo consideras que han limitado tu felicidad

EP: y con como mencioné aumentado mensajes bueno gracias a mis 2 trabajos he podido puedo estoy rentando que es micro ni ver si tario entonces no están contribuyen a esa edad

Entrevistador(a): y algo que ya limitado

EP: exacto en el antiguo trabajo mí eso me llevo a limitar lo que es en funciones sin aprendizaje ya que a rutinario por eso hay que decidir el cambio de en este caso

Entrevistador(a): y si tu trabajo

EP: hulk te aporta estatus proyección profesional e bonanza económica pero aporta poco a la a lo que tú consideras felicidad qué decisión adoptarías

Entrevistador(a): si tienes si estás en un trabajo que te da dinero que te dé estatus que te da proyección pero que no pero sientes tú que no te hace feliz

EP: bueno es que y en un momento pues al principio uno podría decir no se puede soportar pero al final usted sabe o si sabe de que de manera si psicológicos no conocemos estresarnos y nos va a lo largo tener que renunciar en este caso claro o sea es como decir que al inicio se puede soportar pero va a llegar un momento en que uno se plantea la posibilidad de retirarse no a pesar de que de que existan muchos elementos que uno puede decir que son importantísimos pero en el fondo no quiero que no te sienta bien

Entrevistador(a): qué kw es lo que más valoras de de tu trabajo en el día a día qué es lo que más valoras de de de de ir a trabajar

EP: y el cumplimiento de mira si la

Entrevistador(a): perfecto y quiero que debe contemplar una organización para que esté alineada con lo con tu concepto de felicidad que es lo que debería ser una empresa para para hacer feliz en este caso a EP pablo

EP: y esto como lo mencioné la empatía ser empáticos ponerse siempre en tu lugar pero 2 no les hemos sino que por si hay un problema en esto éste va a empezar con ser comunicativos ya y mhm ya y vamos a hablar ahora sobre clima laboral y cómo ha sido el el ambiente de trabajo es en el que te has sentido más a gusto y bueno en el trabajo actual como se mencionó de que me llega entonces de las áreas esto no puede este este la noche tradicional puede venir comunicación y mayor este el compañerismo interacción nobelio solamente lio un pequeño grupo por así decirlo sino ya es como todos así y no nos puede escribir como fue el ambiente de trabajo un algún ambiente de trabajo incómodo y se tienen como incómoda si claro como el anterior era muy competitivo nosotros bueno como asistente teníamos de que presionar el personal al que no podía quedarse el último y entre ellos competir y eso generaba no va a ignorar el área de trabajo fuera de como que ya se calmaba pero dentro de ella mucha atención sí mhm y qué factores tú considerarías que son imprescindibles para que en una empresa exista un buen clima laboral

Entrevistador(a): quizás te parecen idóneas para reconocer el buen trabajo de los colaboradores cómo debería una empresa reconocer el buen trabajo

EP: en mi antiguo trabajo reconocían con con con dinero con premios algo de que a mi punto de vista y los hacía este más banales los los agradecimientos io creo que sería a mi punto de

vista sería un un gracias no por nosotros son por grandes empresas que han realizado creo que con eso uno se siente de manera personal mejor

Entrevistador(a): y qué tipo de actividades tú consideras que debe realizar una empresa para a integrar al personal motivarlo

EP: esto por ejemplo en en menú empecé en entretiene en empresa actual es lo que está elaborando algo que nos gustó mucho fue realizar lo que es el aniversario de la empresa realizamos gitana y algo que a todos nos vemos nos llevó a gustar ya que no se había hecho caso bueno nunca me comentaron algo que unió más a la empresa en este caso

Entrevistador(a): perfecto, perfecto y en tus trabajos anteriores y en el actual se fomenta el trabajo en equipo

EP: si más en el segundo

Entrevistador(a): y tú te sientes más productiva trabajando en equipo o de manera individual

EP: en equipo

Entrevistador(a): luego el considerando también este todo lo que nos has dicho si existe un mal clima laboral en una empresa es decir que no hay ese compañerismo que tú valoras esa interacción esa comunicación tú te plantearías la posibilidad de renunciar

EP: como con como mencioné antes y es que esas otras posibilidades y porque también yo voy a requerir lo que es mi tranquilidad

Entrevistador(a): si a la larga sí podría afectarte, qué piensas de las remuneraciones que con respecto al mercado y con respecto a la media dentro de tu entorno no por por por la naturaleza trabajo que desempeñas

EP: la pregunta acerca de la denominación actual claro o sea no no no no no no te pido que nos digas cifras sino qué piensas de las remuneraciones este con respecto al mercado no respecto del del del trabajo que realizas respecto de tus aspiraciones consideras que están dentro de en la media en la media hacia abajo y media arriba puede mejorarse lo consideras un salario justo mejorable aceptable aceptable ya y anteriormente renunciaste a alguno de tus trabajos a causa de la remuneración fue un factor de renuncia

Entrevistador(a): y no no no ha sido un factor renuncia a la remuneración ajá ajá luego la coyuntura actual no por la pandemia que ha acelerado o han postergado tus intenciones de cambiar de trabajo

EP: no ha afectado para nada nada no le ha afectado

Entrevistador(a): de qué manera éste ha impactado la pandemia en tu desempeño laboral

EP: bueno es el el trabajar lo que es en un reformación kiko esto nosotros hemos elaborado de manera normal en este caso claro claro al ser de una empresa del sector salud exacto no ha parado no nobel

Entrevistador(a): ya y cuál sería la razón por la que renunciarías irrevocablemente a tu trabajo o sea sí o sí renunciarías cuál sería el motivo que no es negociable para ti y si renuncias

EP: y con el comité si es que no hay una comunicación y si es un tendría que haber no sé por qué jd sí eso sería uno de ellos con la comunicación si no fuera una cerrada no no podría trabajar yo en este caso de cuando no te escuchan cuando no te valora no respeta tus opiniones tu propuesta experiencia ella

Entrevistador(a): y qué condiciones de deberían darse en en una empresa para que tú consideres quedarte en ella mucho tiempo más

EP: y el buen trato y la comunicación vuelta de comunicación

Entrevistador(a): y algún otro motivo que no sea que hayamos conversado que podría llevarte a renunciar a algún otro motivo no existe

EP: mhm y bueno en mis 2 trabajos que he estado no habría otro no tengo mucha gente otro tipo de trabajo y respecto de de de de tu de la apertura a la a la diversidad a otras formas de de ser o de pensar de otras personas tú al has tenido alguna experiencia de de tener un jefe o un líder mucho mayor que tú o mucho menor que tu y como lo has podido sobrellevar cómo lo has podido llevar por ejemplo mi mi jefe actual es mucho mayor que yo y mi caso yo aprendo más de él porque al tener experiencia me ayuda y aconseja en este caso mhm

Entrevistador(a): o sea para ti el tema de generacional no es ningún motivo como para nobel una interrelacionarte bien con tus jefes no no

EP: para nada perfecto luego por último la última pregunta es

Entrevistador(a): de qué manera las organizaciones en donde has trabajado te han ayudado a desarrollarte profesionalmente

EP: bueno como como ya lo había mencionado lo que es este los 2 son aportan aportar a lo que es a mi carrera en este caso la tenemos bien y también a mi crecimiento este inaugural ya que me dan responsabilidades que me ayudan a mejorar en este caso a tu valora siempre la oportunidad de de de tener este metas y medios no no te gusta quizás la rutina no tú prefieres cosas nuevas no y seguir creciendo eso es lo más importante para ti ajá pues mi meta ahora es seguir creciendo perfecto

Entrevistador(a): listo con eso ha sido suficiente hemos conocido ya bastante de tus percepciones sobre sobre estos temas de cultura organizacional clima felicidad y liderazgo y veamos muchas gracias por el tiempo concedido voy a finalizar en este momento la entrevista y un ratito nos quedamos en interno para comenzar unas cositas adicionales listo muchas gracias

EN

<https://www.youtube.com/watch?v=8h2uWIISG2U>

Entrevistador(a): cuando naciste

EN: 14 de febrero de 1989

Entrevistador(a): donde vives

EN: en la calera surquillo

Entrevistador(a): estado civil

EN: soltero

fuera es si saco el promedio de los últimos 2 años he viajado dentro y fuera de hecho tenía un viaje programado para para España en septiembre 2020 que evidentemente se canceló no y si trato de viajar al norte unas veces al en el año que es dentro del interior del país no en en YY bueno a la sierra de viaje por ejemplo en febrero un mes antes que comience la pandemia

Entrevistador(a): y tratas de dejar una vez al año afuera eso es más o menos lo que entendí

EN: sí sí sí al menos sí trato de buscar esta posibilidad

Entrevistador(a): cómo distribuir estos ingresos actualmente

EN: actualmente bueno la verdad que también bajo esta coyuntura uno tiene menores gastos en verdad básicamente mis ingresos los gastos en en por ahí en comida en en cosas que necesite para mi alimentación en casa el cosas que gustos que quiera tener en particular temas de aseo personal este si necesito algo excepcional en el mes lo compro y después saber que estoy estoy ahorrando lo que pueda no ahorita esos son mis gastos pero sí sí tengo que abrirlo en en otras cosas más evidentemente va a salir gasolina va va a salir salidas los fines de semana este cosa sino actualmente estoy ahorrando para para ver una posibilidad de un de una pequeña vivienda YY bueno probablemente ya en unos meses dentro de los gastos va a ser para darla no entonces ahorita es eso usted

Entrevistador(a): y entonces almirante tipo de vida te gustaría tener ya me recomendaste que esperas comprarte un departamento pero por ejemplo dónde te gustaría vivir donde te a dónde te gustaría viajar qué cosas materiales te gustaría tener aquí espinas

EN: a ver a ver me gustaría comprarme un departamento si me dices que me gustaría me gustaría uno frente al mar en barranco o relativamente cerca al malecón en barranco sia me preguntas cómo uso si me preguntas cómo posibilidades todavía estoy cerrando eso pero de todas maneras va a ser un departamento máximo de 2/4 de repente unas no es necesariamente una zona todo este YY es por el momento no es por el momento de de buscar esa independencia que que que uno ya quiere comenzar a tener no YY este y a dónde me la otra pregunta es donde me gustaría viajar o no no no me dio muy meh bueno tenía un viaje pendiente a España me me quería viajar por algunos países de europa este yo he viajado antes a europa entonces definitivamente es como que ilusión que todo mundo siente cuando se va a europa y quiere conocer lo más que pueda y etcétera etcétera no entonces por el momento me gustaría viajar ahí YY qué estilo de vida me gustaría tener el mi estilo de vida es soñado quisiera que sea que pueda manejar mis tiempos que no necesariamente está llegué a estar amarrado toda mi vida a hacer un empleador que perdón un un empleado que que depende de su empleador YY no pueda disfrutar sus tiempos no por ejemplo a mí me encantaría viajar un par de meses yo sé que eso es como que me han complicado bajo una situación donde uno es empleado no entonces eventualmente sí me gustaría tener solvencia económica OO no no tengo la palabra exacta donde pueda disponer de de esos pequeños gustos no mhm entiendo o sea tener un balance para ti es muy importante la parte personal el balance de tu vida y que el trabajo sea como de sí de repente enfocando lo que sea más eh que me gustaría en el momento ser independiente es y no necesariamente ser empleado no al al momento de ser independiente y obviamente si te va regularmente bien tienes esa posibilidad pero bajo el bajo la sintonía de que toda mi vida sea empleado es un ejecutivo y etcétera etcétera sí apuntó AA cosas hagas cosas grandes a apuntó a no estar emisión de confort etcétera etcétera y si considero que igual el balance entre el trabajo sea como empleado y la vida personal tiene que estar bien bien sincronizada no para no hundir te ni en uno ni en el otro no es un

equilibrio mhm lo entiendo y tienes algunas responsabilidades económicas actuales no hijos no tienes verdad no no tengo hijos YY bueno mi responsabilidades económicas es lo que puede ayudar en mi casa lo que sea ayudar en mi caso o sea evidentemente sea de cosas que que yo me ocupo YY que no cargo AA la al presupuesto familiar por más de que hoy día tenemos la suerte de ir mis padres y la suerte de estar tranquilos y de repente si ellos pagan algunas cosas yo siempre trato de retribuir con con otras no entonces básicamente ese es el esquema al día de hoy

Entrevistador(a):

EN: hoy yo no soy padre pero si fuera líder yo no soy ahorita un líder necesariamente un grupo pero si lo fuera y sé que tengo padres de familia en en equipo evidentemente si me piden un permiso especial para algo con sus hijos es un tema de saludo o sea simplemente hasta el el la actuación por el Día del Padre o la madre trataría de ayudarlo para que tenga facilidades de no perderse esas cosas que son importantes no dentro de la familia el juliet me parece que es la persona que te que te tiene que respaldar siempre y que nunca te va a quitar aquí aa a dejarte sin piso sobre todo frente a otras personas o frente a otras áreas no que lideresa que te dice las cosas como son un líder me parece que es la persona que te dice mira yo confío en este tipo de personas YY quiero y busco esto no y esto para mí no es es no negociable y que de repente si la otra persona es no lo cumple el líder también te puede decir sabes qué ya no no puedo confiar en ti gracias no o sea no sé supone un ejemplo que el empleado te mienta YY que para un líder eso no es es no negociable no entonces yo creo que el líder también puede ser el el jefe mas bueno como derrepente también puede ser el jefe maduro pero eso siempre va a ser importante en base a una buena comunicación no esté ir sé que te hice las cosas como son de repente si no tienes una línea de carrera o de repente tiene que decirte tienes que mejorar en esto o también te va a decir has hecho un buen trabajo en verdad este me alegra y yo creo que ese ese es parte de un líder y yo creo que es más enriquecedor cuando tu líder te puede enseñar nobelio porque si tienes un líder que no que no donde no estás aprendiendo él o sea hay 2 cosas o es que le en la persona que está abajo tuyo es muy potente y evidentemente a buscar nuevas oportunidades o de repente tienes un líder que que no necesariamente es el mejor intelectualmente pero sí a nivel gestión no sé si me dejo entender entonces a ella también van a depender de cada persona no este y también creo que un líder solo para acabar un buen líder también es el que sabe cómo apoyarse en en las personas que tiene abajo no porque de repente tú puedes tener un gerente general vamos a suponer no un gerente general que no sabe necesariamente operaciones pero sí tiene una persona abajo que que al ser capo al ser buena la persona al ser al ser un buen gerente general sabe cómo llevar eso con con su apoyo no entonces también eso es eso es parte de un buen liderazgo no porque evidentemente todo él no lo hace saber claro entiendo este y bueno y cómo con qué tipo de líder tú te sentirías más cómodo con el líder que más o menos que tiene una ruta trazada para conseguir el objetivo y te dice cómo es o con el que te da te da el objetivo y te da libertad de acción para conseguirlo es te quiere decir que ese desentienda y que no te guíe en los 2 casos te guía pero uno es más flexible que otro yo creo que un con el que te da un mayor empoderamiento de acción para que todas las cosas este que que esté en comunicación contigo para que él sepa cómo las estás haciendo porque evidentemente van a ver va a haber algo que él podrá comentar o alguna comentar darle una oportunidad de mejora pero yo me siento más cómodo con el líder que te deja trabajar no este pero también

eso va a depender del líder no evidentemente porque yo me pongo en los zapatos del líder y tal vez sería lo mismo pero sí sé que una si no confío tanto todavía en una persona o que de repente es un poco más junior no lo sé si voy a tener que estarlo como que y ando un poco más no lo entiendo y qué tipo de líder no tolerarías o sea un líder que no escucha que no escucha que tú que de repente tienes la razón y tiene la razón un líder que que no quiere saber tu opinión un líder que que no acepta que lo corrijan a pesar de que sabe internamente que está equivocado él un líder que no va a la lógica que no va la discusión de de discutamos un tema YY resolvámoslo no o sea eso para mí es es bien es bien feo dentro de the sweetener un jefe así donde al final voy a tener que hacer lo que él me diga y ya desde ahí comienzo a sentirme que trabaja en un lugar donde no voy a estar contento no esté más o menos no ahora siempre siempre tu jefe o sea siempre vas a tener que hacer lo que te diga tu jefe no o sea de repente en algunas cosas no no te parecerán no eso va a pasar pero pero me entiendes no que no que no sea algo de de de de de siempre no de toda la vida de todos los días y o sea en pocas palabras que sea un jefe terco un jefe que autoritario

Entrevistador(a): personas que son ineficientes y no porque no son inteligentes sino por qué no quieren esforzarse y yo te lo puedo decir como también hay gente que hace buena chamba y también se lo vas a decir este y yo creo que en el tiempo cuando tú haces un buen trabajo y cuando sobresales dentro de tus padres sí sí debe estar acompañado con un reconocimiento ahora en ese momento te Irán sabes que el pp esté no te puedo subir de sueldo o de repente no te puedo subir una posición y eso tampoco no va a ser malo porque de repente es lo que es no pero son transparentes o sea siempre creo que eso tiene que ser bien transparente mhm eric te prefieres trabajar en equipo o de manera individual es te voy a decir que eres bien relativo porque y eso es algo que escuché hace unas semanas a mí me parece que los proyectos hay veces que uno se los puede empoderar una persona ya el y por algo es líder del proyecto el y de repente por otro lado también puedes tener un un alguna tarea que hacer donde van a ser buenas las lluvias de ideas YY etcétera etcétera no pero creo que para unos casos sí es importante que alguien lleve la batuta de las cosas que sea o sea es para mí es bien discutible ahora de que de que uno debe saber trabajar en equipo si 200% no porque al final empresa trabaja entre un grupo de personas nadie es el más importante ni nadie ese es como se dice cuando no cuando sí se va se cae todo no o sea no funciona así no o sea en verdad es es bien relativo depende de que sea no hay mira hay eso es algo que que que justamente mi empresa nos pasa en mi área nos pasa vemos vemos perfiles de otras áreas y es cuando salen los las personas que que todo opinan que los opinó logos una reunión cuando tienes una reunión entre áreas y de repente viene una persona a otra área opinar algo AAA meter su cuchara digámoslo de esa manera para temas que no necesariamente es este es la persona indicada entonces creo que cuando uno trabaja en equipo en el no a veces tiene que también tener cuidado con eso no en y eso también va a depender de la persona y que no crucé la línea de cuando ya puede meterse en otros lugares donde no les corresponde por eso te digo que es bien relativo o sea como conclusión uno aprende a trabajar en equipo pero también el el trabajar en equipo es bien sensible en algunos casos eh

Entrevistador(a): ahora sí ya faltan poquitos son 5 minutos que son otros factores ya no relacionado a ninguno de los cuatro anteriores tú qué piensas de tu remuneración con respecto al mercado y a la medida de tu entorno social está satisfecho

EN: sí sí estoy satisfecho

Entrevistador(a): a nivel del mercado estoy satisfecho a nivel de mi entorno social

EN: sí creo que que que no sé si es es por algunas por una suerte relación casualidad no sé este conozco mucha gente que está en en empresas que son conocidas me entiendes o sea hay hay hay la minoría está en empresas pequeñas o en buen negocio chiquitos este y pero pero del bueno a nivel respondiendo esas 2 cosas así no sí en qué trabajo sientes que has recibido un salario justo y en cuáles no mhm en mole aventura sentido que recibe un salario justo en en creo que en todas porque era parte de un proceso no era parte de mi experiencia era parte de qué cosas tenía que mejorar etcétera etcétera no esté en retail por ejemplo si no sentía que era un salario justo este de hecho a pesar de a pesar de que fue cronológicamente después NGR era que era más bajo en urbano a por ejemplo siento que ahorita no es un salario justo para para para lo que estoy haciendo pero justamente como te decía no ella fue conversado y ojalá que o sea es un buen salario pero siento que ya corrí más de la de la meta me entiendes y así suena constante creo que esto está mejor explicado porque una cosa es un salario justo y otra cosa es cuando tu ya cruzaste la bahía con bastante con bastante distancia por arriba no con bastante altura entonces siento que yo ya logre eso y logre eso por un objetivo personal por un tema de desarrollo por el equivalente poco de mitigar las etcétera etcétera etcétera y siento que en base a eso ya no estoy en un salario de acuerdo a lo que brinda la empresa entonces eso ya es ya lo he conversado y sigue y he sido escuchado mhm para precisar

Entrevistador(a): y por el momento eso te deja tranquilo porque sabes o piensas que la organización va a ser algo para cambiar esta esta esta situación no

EN: o sea digamos ah estás negociando algo ya ya pusiste tus ideas y eso por el momento te deja satisfecho porque esperas una respuesta de parte de ellos si es por el momento me deja satisfecho por el momento me deja tranquilo por el momento igual preferiría dejarlo en encaminado por eh porque ahorita estamos en una coyuntura bastante favorable este e por ese lado hoy día el tener un trabajo es un es es algo que hay que agradecer no y justamente hablando de eso bueno disculpa y perdón que te interrumpa y encima mi rubro que son centros comerciales está golpeado

Entrevistador(a): claro en alguno de los trabajos te fuiste para a causa de la de la remuneración por ejemplo demo la aventura a urbanova me osea me movi por la principal razón que era en la línea de carrera que estaba con un techo marcado a dedo pero también

EN: sí he estado buscando ganar más plata o andar un poco más y todo cuadro no por suerte mhm la coyuntura actual ha acelerado postergado tus intenciones de cambiar de trabajo tienes intenciones de cambiar de trabajo el sui tuve intenciones el año pasado tu intenciones de de ver esa no habían mejores opciones en mi en mi trabajo actual de buscar ya unas posiciones más más más amplias este pero sin querer también se dieron algunas cosas en en mi empresa y en mi área es que justamente hizo de que yo me pueda dar digamos medir de manera personal con otras personas para que en el mediano o largo plazo te estoy hablando ya pasando casi un año pueda ir y decir y tocar las puertas no y poder hacer un poco de comparación que no es buena pero en este caso si es justificada no que es cuando cuando de repente hay personas al lado que que aportan menos y pueden ganar más o tener otra posición

Entrevistador(a): existe alguna razón por la que renunciarías irrevocablemente a tu trabajo

EN: renunciaría sin no tener nada no no lo haría no no hay ninguna razón como para renunciar eso sea lo que sea ajá si me volvería de trabajo si es que sé que que no voy a tener

una una mejor línea de carrera ajá y cómo solucionarías este problema que que se presenta en lo que decimos siempre

Entrevistador(a): tú me comentaste que prefieres trabajar en organizaciones horizontales horizontal no necesariamente quiere decir que no tenga una jerarquía a la la organización pero sin embargo si hay puestos la línea de carrera normalmente las organizaciones horizontales son menores cómo solucionarías o como cuál sería tu propuesta para que tú te sientas satisfecho en una organización horizontal en tu crecimiento profesional

EN: te entendí que que la la la pregunta el comentario es un poco que las organizaciones horizontales la línea de carrera es un poco más este más lenta no no digamos que a ver cuando te refieres a organización horizontal te refieres a que igual hay una línea jerárquica gerentes y directores sub gerentes jefes sí sí claro ya o sea igual entre ellos puedes tener una relación horizontal verdad ahora que sea un estructura jerárquica claro claro a una de las organizaciones tienden a no tener mucha estructura jerárquica que hay muchas muchas personas y de repente como línea de carrera como dicen para yo crecer tengo que matar a mi jefe no entonces en muchas organizaciones ahora se manejan de esa manera de una manera no tiene una estructura jerárquica muy grande cómo solucionarías o quiera cuál sería una propuesta que tú tendrías porque puede ser estás en una empresa que te tratan muy bien pero sabes que por encima tuyo está el gerente general o el director de Perú entonces porque como crecerías profesionalmente ahí que porque sería una propuesta para cuál sería una propuesta para ti

eh pucha es una pregunta difícil pero creo que cuando a ver cuando me refiero a cultura horizontal a una comunicación horizontal me refiero a que puedas hablar de la misma forma con tu con el gerente general como hablas con un asistente por ello el lado este ahora sí pues en todas las empresas organigramas que son un poco más verticales otros son un poco más este entre verticales y horizontales se me va la palabra cuando son transversales ahí está este y si pues de repente también hay empresas XYZ que sabes que si no se baile arriba no vas a subir el va a depender mucho de las bandas de edad que hay entre entre equipos entre entre jefaturas a parar un ejemplo mi gerente general tiene 39 años él mi gerente bueno ya de estar en 41 perdón dentro mi otro panel tiene 40 son son relativamente jóvenes son son gerentes y no hay directores más arriba ni nada los jefes deben estar entre 38 no sé 35 por ahí alguno de 30 son rangos de edad promedio no y yo creo que en esto y yo creo que en este caso va a depender de cuánto mucho tú hayas aportando a la empresa porque al final tú has aprendido o sea cuando son esas estructuras un poco más cortitas tú también vas aprendiendo y eventualmente o sea tienes 2 opciones una es que esperar que se muera tu jefe mañana saltes y la otra es que simplemente estés preparado porque se o sea unas que se muera tu jefe y que busquen qué van a hacer con esa posición y otra es que sepas que si se muere tu jefe por así decirlo este tú sepas exacto y para que pase eso también tienes que haberlo conversado antes o sea mí me lo han dicho no de hay un camino que está medio complicado en tu crecimiento porque literal se tiene que ir de arriba pero trabaja esa base desde hoy por si en caso se va mañana en ese momento no es un tema de conversación o simplemente que algo que esa for the fall me entiendes sí yo sé yo sé que bajó también bajó también eso sí pues este pueden pasar un año como 5 años no iba a depender de uno si consigue otra cosa se va pero yo creo que más o menos es la idea no y qué debería suceder para que te quedes en urban roba muchos años más que al menos ahorita en el en el corto plazo bajo esta coyuntura

bajo mi posición actual es que me cambien de posición y me suban el sueldo no y si me quedaría un par de años más promedio o algún otro motivo que te llevaría a renunciar a tu trabajo te doy algunas respuestas de otras personas para que lo tomes como ejemplo es totalmente libre otras personas dicen que en este momento me obligan a ir a la oficina que la oficina que está en Miraflores se cambie a ventanilla ese tipo de cosas por ejemplo qué motivos que que podrían motivarte a renunciar a tu trabajo o al menos ya decir bueno ya comienzo a buscar con furia porque ya no no me veo acá ahorita que me den una negativa en base a a mi solicitud eso me haría buscar con furia moverme porque me parece me parecería injusto



FA

https://www.youtube.com/watch?v=zbp8XLEcE_Q

Entrevistador(a): que edad tienes?

FA: 33 años

Entrevistador(a): cuantas veces has cambiado de trabajo?

FA: a la fecha 5 veces

Entrevistador(a): estado civil

FA: casado

Entrevistador(a): donde vives

FA: en arequipa

Entrevistador(a): donde vive tu familia

FA: mi familia mas cerca vive aca en arequipa y mis papas viven en ilo

Entrevistador(a): que carrera estudiaste

FA: ingeniería industrial

Entrevistador(a): a qué te dedicaste en cada uno de los trabajos que tuviste aquí puedes detallarme en el en los nombres de la de las empresas y sí recuerdo eso del tiempo en el que estuviste en cada una y la función breve que que desempeñaste en cada una

FA: bely mera experiencia laboral que fue cuando todavía estudiaba era fue un call center era atención al cliente luego fue supervisión en una ya cuando estaba finalizando mi carrera fue supervisión de operaciones en una metalmecánica una empresa metalmecánica ese fue el segundo trabajo luego fue como supervisor de seguridad en una es una empresa que brinda servicios a una minera acá en el equipo una mina no metálica YY yo bueno y eso para supervisar la parte de seguridad que en la operación y luego la otra empresa la cuarta empresa igual me desempeñé como supervisor de seguridad que pero en una obra de construcción de un proyecto de construcción acá en el equipo no la empresa de lima pero el proyecto lo tenía acá en el equipo y este ahí me corrijo son 6 veces las derrotado luego de ir paso un periodo corto relativamente corto porque fueron creados 6 meses este estuve trabajando igual como supervisor de seguridad pero para una para obras pero en la municipalidad provincial de acá del equipo para el área de proyecto de la municipalidad y bueno él luz del sexto y último trabajo en el que estuve en el que estoy sin michelin como acá un manager no es totalmente distinto a lo que hacia

Entrevistador(a): sí gracias eh cuántos te recuerdas cuánto tiempo estuviste en cada una aproximadamente me

FA: para el primer para el primer este trabajo fue un año para el segundo fue un año también para el tercero que fue un año para el cuarto fueron 2 años para el quinto como te comenté fueron 6 meses y ahora en michelin este ya voy por cuatro años

Entrevistador(a): pero tú para conocer un poco más dónde naciste

FA: en la república independiente de arequipa

Entrevistador(a): y a qué se dedicaron tus padres o a qué se dedican tus padres

FA: y mi papá es administrador y mi mamá es profesora pero ahora se desempeña como trabaja en la parte de investigación de la ugel mhm del genil o no que es igual se se se esa institución se encarga de supervisar la labor del de de colegios cita

Entrevistador(a): recuerdas que mi niño que hacías en tus vacaciones viajaban normalmente estaban en casa

FA: las vacaciones yo viajaba o sea el lo lo más cercano que no sabe lo que más recuerdo mejor dicho es viajaba parte de las vacaciones ahí lo a la playa y la otra parte viaja a venir acá arequipa porque yo si bien es cierto nací en equipa estudié mi primaria y secundaria en moquegua porque mis papás trabajaban ahí no

Entrevistador(a): ya en qué colegio estudiaste

FA: Juan xxiii es un colegio parroquial

Entrevistador(a): y la universidad

FA: católica la universidad católica de santa María

Entrevistador(a): y actualmente estás viviendo en

FA: arequipa, el distrito de sachaca

Entrevistador(a): y siempre he vivido con tus padres

FA: a hasta que terminé la universidad uno bueno sí prácticamente hasta que he terminado la universidad unos 3 años más se vive con su paz bueno luego ya me comprometí no me casé y me fui en otra casa y bueno actualmente igual sigo viviendo solo

Entrevistador(a): actualmente tienes auto

FA: sí propio

Entrevistador(a): normalmente donde compras tus alimentos un centro comercial un supermercado cerca de la casa

FA: bueno en supermercado hay un supermercado que está cerca de mi casa va a 10 minutos caminando entonces supermercado hay una tienda que está un poco más cerca que bueno tiene varias cosas de las que compro así es que como les trato de que sea lo más cerca posible a mi casa

Entrevistador(a): y con qué frecuencia viajas ahora entendemos que por la por la coyuntura es difícil pero normalmente tienes un plan de viajar de vacaciones anual semestral OO no es una

FA: anual no sí yo por lo menos trato de dejar una una vez al año no sí no sí no es que viajó acá en dentro del del país este sí sí sí siempre planifico que que mis vacaciones o de las vacaciones las que tengo viajar no para despejarme un poco

Entrevistador(a): oh ok y brevemente cómo distribuyes tus gastos es decir parte de un ahorro el vivienda

FA: por ejemplo yo lo divido este y eso es que es variable porque cambia depende dependiendo de las condiciones pero hasta yo creo que todavía este año mis gastos se dividen en mis gastos fijos que es el tema de del alquiler luz agua no eso que no se mueve y alimentos el pago de un préstamo que tengo y una pequeña parte todavía la labor no obviamente que dentro de mis planes está terminada de de pagar este préstamo que pienso que eso va a ser este más tardar este año y ya se va a dividir entre mis gastos fijos este la parte que ahorra va a ser mayor porque pienso usted empezar a ahorrar ya para para comprar medio apartamento para mí y de ahí una pequeña parte para para los viajes que tengo que hago no por lo menos una vez al año

Entrevistador(a): claro tus gustos

FA: claro o sea para algo que me quiera comprar o viajar

Entrevistador(a): qué tipo de vida te gustaría tener digamos a nivel económico

FA: la qué tipo de vía a nivel económico de repente y si no estoy totalmente disgusto o sea no te mentaría si te digo que que no no me gusta la la vida que tengo pero sí me gustaría que mejoren o de repente tener un un mejor salario miraría la posibilidad de de acelerar un poquito más el el plazo que tengo para cumplir los planes los planes que tengo no o sea comenzar a ahorrar más para lo antes posible poder comprar en mi departamento o lo antes posible terminar de pagar mi préstamo entonces yo creo que si no por ese lado sí me gustaría tener digamos un un grupo adicional ya lo tengo pero me gustaría tener más claro para poder este hacer las cosas más rápido

Entrevistador(a): ya que hablas de comprar un departamento en dónde te gustaría vivir

FA: a mí me gusta arequipa como ciudad arequipa me gusta dentro del arequipa este me preguntas un distrito es io iniciaría en el distrito en el que estoy viendo ahorita oh él hay un segundo intento que se llama caimán que son creo que los distritos más bonitos y tranquilos no de arequipa

Entrevistador(a): no sí y si tuvieras quiere decirme a qué lugar te gustaría viajar como una meta por ejemplo

FA: me gustaría hacer un tour por europa

Entrevistador(a): solo?

FA: este son uno con mi ahorita con amigos ya irme este con amigos o con alguien este no se pega a Madrid a Francia Alemania todos esos lugares y ya más de algunos años sí algo que que me gustaría mucho hacer es viajar pero con mi hijo

Entrevistador(a): te gustaría poder concretarlo rápido?

FA: creo que sí y creo que sí tendría o sea si los planes van como como yo espero si la situación de ahora mejora yo creo que si en el en el mediano plazo podría podría hacerlo pero todo depende de que que la situación mejore claro

Entrevistador(a): sí yo entiendo y al nivel de bienes materiales alguno que te gustaría no sé adquirir

FA: mi departamento porque ya el carro el carro que que yo tenía que que que que que es lo que yo quería y ya lo tengo este lo demás es mi departamento y después invertir en en construir departamentos para alquilar

Entrevistador(a): actualmente qué pasame dijiste que vives solo si tienes alguna responsabilidad con alguien

FA: hijo los fines de semana me hago cargo de mi hijo no y por ahí sí sí estoy en arequipa como ahora y quiero estar con él o su mamá necesita que yo me haga cargo de él no me hago cargo no no hay problema entonces

Entrevistador(a): ahora sí hablando un poco más de los trabajos que recuerdas de lo que más te gustó te disgustó de los trabajos o de los empleos anteriores

FA: yami para serte sincero es lo hasta la fecha en el trabajo que más me ha gustado es el que tengo actualmente y me gusta porque el clima laboral es es bueno el segundo siento que el jefe que yo tengo es es un buen líder no o sea sabe delegar responsabilidades sabe de darle confianza a sus trabajadores para que tomen sus propias decisiones desde ese punto y el sueldo es bueno pero creo que podría mejorar ajá eso es lo que más me gustó de todos los trabajos que he tenido mhm o sea digamos que te ha gustado podríamos hablar ya te ha gustado la forma de liderar de tu actual ajá eso el ambiente laboral esto alguna experiencia que hayas tenido por eso

Entrevistador(a): y lo que más te disgustó

FA: lo que más me ha gustado fue justamente haber trabajado para el estado yo creo que es es o sea es y es verdad como ahí lo comprobé que las entidad del estado están muy corruptas no hay no me gustó justamente el ambiente que se vivía y no o sea no no sentía el soporte del de la persona que suponga supone que era mi jefe no no no me daba el soporte que yo necesitaba para para hacer mi trabajo pues no y eso me genera problemas en el proyecto porque pucha discutía mucho renegaba bastante no te sentía que no tenía el apoyo ni los recursos entonces no me gustó pues no y y como te digo ahí el tema de corrupción y de a ver quién cómo puedo agarrar un pedazo del presupuesto es el pan de cada y esas cosas no me gustan

Entrevistador(a): te acuerdas qué fue lo que te motivó salir de tu primer trabajo que fue el call center

FA: quería algo mejor o sea quería algo que un poquito se relacionara más con mi con mi carrera no siguió bien es cierto ese fue mi primer trabajo cuando en la universidad lo tomé este por 2 motivos primero quería trabajar para ganar mi propio dinero no tener que estar viendo plata a mis padres para mis gustos y segundo que quería tener justo esa experiencia de de trabajar de tener la responsabilidad de levantarme temprano porque ahí me acuerdo que trabajaba de madrugada entonces fue simplemente eso el tema de económico tener cierta libertad económica y la experiencia de trabajar

Entrevistador(a): y luego cuando entraste al supervisor de operaciones en una metalmecánica cómo se llamaba esa empresa

FA: pss no exacto cuando entraste ahí te motivó que te motivó a entrar el hecho que se acerca más a tus a lo que tú era lo que estaba porque tuve la oportunidad d de de de que está más además relacionado AAA mi carrera no del tema de de supervisar no y analizar un poco más la la información entonces eso es lo que me gusta o no YY fue fue la ventana para comenzar a experimentar lo que el papal me enseñaron en la universidad no

Entrevistador(a): y qué te motivó a salir de ahí el ahí

FA: fue ya un tema netamente económico no porque pasé de esa metalmecánica a una empresa minera no y en ese entonces yo tenía este yo tenía el o sea el paradigma de que o sea es que yo quiero llegar a trabajar primero para una mina dentro no de una mina porque es lo mejor en el tema es de supervisión y lo que es la seguridad es lo mejor entonces tengo que seguir ese camino no y esa y esa fue una de las la oportunidad que tuve no a nivel económico YY por lo que yo quería no para para mi carrera profesional

Entrevistador(a): y porq dejaste esta es este trabajo en una empresa ya relaciona la minería qué era lo que te gustaba

FA: cambiar a tu siguiente puesto que fue en una municipalidad verdad no no de ahí fue un proyecto de construcción acá en la ciudad sino que éste cuando me fui o sea pensando en eso a las condiciones de trabajo no era lo que yo esperaba sea io creo que dista mucho de lo que uno se imagina de lo que realmente encuentras no entonces como yo estaba este recién salido de la universidad o sea es cierto quería experimentarlo o sea yo no imaginé pucha que te quería dormir pero una habitación con 3 personas más igual que iba a trabajar 14:16 ahí yo entendí el peso de la responsabilidad real de mi trabajo no si algo salía mal o sea me me votaban a mí me llamaba la atención entonces este y el clima pues va a ser un frío horrible horrible trabajar entonces como que el clima laboral y las condiciones de trabajo no me gustaron mucho si bien es cierto el trabajo si era entretenido porque pensar me hacía pensar las condiciones son las que no me gustaron mucho y se me presentó esta oportunidad de de trabajar seguir en el tema de seguridad pero acá en arequipa y yo creo que eso eso pesó no el hecho de que está aburrido de las condiciones y se me presentó en la que venía a pagar prácticamente lo mismo pero iba a estar en mi casa pues no con horario más flexible

Entrevistador(a): es entendible y si en esta en esta obra y hasta llegar a una obra de construcción en arequipa ya tenías estabas en el sector en el rubro que te gustaba sí guion es económicas eran acorde o sea era suficiente para el momento la situación económica

FA: en la que la para afrontar tu responsabilidad será suficiente así es mas que suficiente o sea es más yo creo que entre comillas no la mejor etapa de soltero o sea sé que no tenía

ninguna otra responsabilidad fue cuando traje y por qué todo el dinero que tenía era solamente para mí y para mis gastos para mis gustos no entonces si

Entrevistador(a): y qué te motivó a cambiarte a la municipalidad

FA: y ahí la la del cambio alboraya fue por una eso fue más por necesidad porque es más o sea yo ni siquiera salí desde esta última de esta empresa en la que trabajaba que tengo que es una empresa lima pero tenía un proyecto acá salí porque decidí yo salir o sea no es que me votaron ni nada es más medios me ofrecieron la trabajo a seguir trabajando con ellos pero en lima vero hay un pequeño detalle pues o sea justo para finales de ese año es mi minami enamorada en ese entonces pues quedó embarazada entonces pucha dice me cambiaron totalmente porque en un momento lo pensé y dije pues sí puede ser que me vaya a lima pero de ahí se fue creo que el punto de quiebre entonces ia no me podía ir del equipo y tenía o sea mi objetivo seguirá siendo también o sea por otro lado también o sea sigue siendo trabajar en una mina pero ya como conocí a un poquito más al ambiente minero amistades no que también se dedica a lo mismo este dije yo ya sabía que hay minas quería ir y sabía que para ir a esas minas necesitaba un o sea estar titulado y yo todavía seguía siendo chillar entonces dije ya bueno no me puede a lima por el tema de de mi hijo tengo que aprovechar que estoy acá en arequipa buscar un trabajo en arequipa y aprovechar el tiempo para hacer mi tesis titularme de una vez porque una vez que nazca mi hijo cuchaban alma gastos menos tiempo y no tengo 9 meses para hacer todo eso y ya justamente es donde buscando buscando porque en ese entonces era complicado tratar de encontrar una un trabajo de supervisor de seguridad que en el equipo porque a diferencia creo que por ejemplo en lima no hay muchos proyectos de construcción acá ajá entonces se dio la oportunidad o sea justo tuve un contacto en una municipalidad y me dijo que necesitábamos supervisor de seguridad me presenté aceptaron YY parte a mi tiempo no salía del trabajo luego a mi casa OA la a la casa de mi suegro porque yo había ahí con mi con la mamá y mi hijo y hacer mi tesis no y así estuvo en los 9 meses entre que hacía mi tesis trabajar en mi tesis en trabajaba ya YY eso y pues así llegué donde a la municipalidad pero tengo titular un poco entonces en todos sus trabajos anteriores te has movido porque tú lo decidiste así para continuar como que en ese momento pensaba hacer a lo mejor para ti sí sí sí sí yo tenía claro cuál era el mi objetivo que es lo que yo quería

Entrevistador(a): lo que no entendí por la obra de construcción lola estuviste más de 2 años renunciaste tu también sí ahí sí yo renuncié pues porque tenía la posibilidad de seguir trabajando pero en lima pero bueno tenía que quedarme acá porque el proyecto en arequipa se terminó y no terminó el proyecto en arequipa me dijeron FA mía éste nos interesaría que tengamos nosotros salimos tenemos más proyectos en lima y mhm pero todo hay que decir que nobelio no entiendo y después después de la municipalidad la experiencia continuas en michelin tú hazte una oportunidad si yo busque o sea ahí en ese momento o sea ya si bien es cierto parte en parte todavía mi mi objetivo seguirá siendo trabajar como supervisor de seguridad en una mina yo ya entiendo que estaba casado tenía ya un hijo este ya decía tengo que buscar un buen trabajo que tenga o sea que me que tenga un buen sueldo un buen ambiente laboral sea una buena empresa el tema de liderazgo no lo sabía porque no lo sabes hasta que trabajas nobelio este y ese ya tiene que ser cualquier trabajo que pueda hacer y que esté relacionado con mi carrera no obviamente no iba a meter de de médico no pero buscaba así cualquier cosa que esté relacionada con mi carrera y que cumpla con lo que yo quería hacer pues no o sea con con las expectativas que yo tenía y así se presentó la oportunidad

estabilidad tú querías algo que te dé estabilidad estabilidad sí estabilidad económica y entre comillas vamos a llamarlo así emocional nos el clima el clima laboral para mí es vital no yo me siento incómodo un lugar me voy no porque no no me gusta trabajar en lugar claro está bien y hablando de eso entonces es un poco más que en en qué empresa te sentiste más a identificado a nivel de valores de valores sentido que algunos valores bien definidos o pasado de repente pasaron desapercibidos y nunca lo pensaste quizá ahora sí que me puedes decir al respecto io creo que no son 2 empresas ahorita pensándolo bien cumplían con con con eso no qué bueno es michelin y y esta empresa en lima no que se llama sí sí la en conocer que se llama corporación furukawa de mhm de interés sí sí sí ia entonces en esa empresa igual o sea yo también sentía el soporte de de mi jefe sabes como furukawa la empresa es muy buena no todo esto es recto este exige en el tema de responsabilidad puntualidad mucha confianza porque te lean mucha confianza no porque yo estaba representando cerca o acá en el equipo o sea lo que yo decía acá se hacía mi jefe entre comillas nunca nunca me cuestionaba las decisiones que yo tomaba no porque confiaba en mí y eso me me me agradaba no me gustaba griega bueno ya el michelin ya el comenté no el tema del liderazgo no de cómo me siento el poder ado por parte de mi jefe

FA:

Entrevistador(a): y qué valores consideras que son primordiales para ti que una empresa debe tener

FA este ustedes serán responsabilidad ajá yo creo que esos 2 que se ajusta YY respond sole no que sepa valorar a sus trabajadores:

Entrevistador(a): que como sentido la cultura en las empresas donde has trabajado con cuarto sentido más identificado y por quién la cultura es como la personalidad de la organización no cómo cómo cómo se conversan entre compañeros como se delegan las responsabilidades ese tipo yo creo que con la que más me he sentido identificada ha sido con michelin no más que que todo por el tema de yo creo que es la el clima confianza que hay entre entre trabajadores primero este y segundo el tema del empoderamiento que te comento no que que que te da tu jefe que y que que te da la posibilidad de de tomar tus propias decisiones no te eso te te hace más responsable y te hace pensar más porque ya es básicamente tu responsabilidad si las cosas salen bien o mal no bella no es un arma de doble FILO no pero pero que yo creo que eso sirve para para el desarrollo del de del trabajador

FA:

Entrevistador(a): mhm y tú prefieres trabajar en una organización horizontal o vertical en a nivel de la estructura jerárquica como yo

FA: creo este yo me siento cómodo con con con las 2 estructuras porque si bien es cierto este en michelin entre comillas no hay muchas posibilidades de de crecer de manera vertical tendría que matar a mi jefe este pero si puedes tú crecer profesional mente de manera horizontal porque si bien no tienes un cargo más pero si puedes tener más responsabilidades no este te pueden hacer responsable de más cuentas o demás este actividades dentro de la misma empresa y eso te hace crecer de repente no en un cargo pero sí a nivel de responsabilidad entonces a por ahora yo sí me siento muy cómodo la empresa en la que estoy pero este eso no quita el hecho de que sui yo hubiese una oportunidad en otra empresa en la que este por ahí tengo una referencia que tiene un buen clima laboral el sueldo es atractivo y si hay posibilidad de crecer este verticalmente sí sí yo creo que lo lo evaluaría para para

tomar esa esa opción no no en actualmente en michelin la forma de trabajo tus funciones están bien definidas o sea está está claro para ti te sientes satisfecho con la forma como se tienen estas tareas asignadas yo creo que sí es más creo que poco a poco este más el tema de no no no no tanto de de lo que soy responsable yo sino de lo que son responsables las otras personas que trabajan conmigo dentro de la empresa has ido aclarando un poco más porque en algún momento no sabemos hasta donde llegaban las funciones o las responsabilidades y otras personas pero es poco a poco se han ido teniendo algunas reuniones en las que nos han podido aclarar cuáles son realmente las funciones de cada una de las personas que trabajan dentro de la empresa no ajá eso te hace sentir eso aumenta tu percepción positiva hacia la empresa te gusta que que eso suceda de esa manera claro porque este pues en un momento por uno puede llegar a pensar de que si tú pides algo a alguien y no te lo da es porque no te lo quiere dar pues todo le da la gana de darle no pero después te das cuenta que realmente pues no es su responsabilidad no tú tampoco estás en él en la posición de exigir ajá entonces el hecho de que la empresa se habrá de esa manera y digas es que esta unidad son las responsables de cada una de las áreas y de cada una de las personas que trabajan en el área ayuda bastante claro

Entrevistador(a): y ahora considerando tus responsabilidades y tus gastos ia traduce harías a un trabajo que difiere mucho en tu concepto de una adecuada cultura o sea que su cultura no está afin a ti

FA: no creo o sea e incluso en un momento lo he pensado en algún momento yo lo yo lo he pensado el incluso me he puesto en la posición de que me ofrezca más dinero por él pero creo que si lo si llegase a tomar ese trabajo que paga bien pero que la cultura organizacional no es buena y éste probablemente a los meses renunciaría porque o sea no no no me gusta trabajar ahí no

Entrevistador(a): ya tú te refieres a que no irías a otra empresa que sabes que la cultura no es afin a ti pero si estás laborando en una empresa en la que no te sientes cómodo por su cultura considerando tus actuales responsabilidades renunciarías o lo manejarías hasta poder no

FA: no yo yo creo que yo soy las personas que trata de conversar las cosas no si algo no me gusta lo lo conversaría trataría de ver si se puede dar solución a lo que me está incomodando a lo que no me está gustando y si veo que no se puede o que no no hay cambio y ya tengo otra opción porque io creo que en este momento no me puedo dar el lujo de simplemente quedarme sin trabajo este ios y esté más allá de que el sueldo sea bueno que las responsabilidades me gusten pero si el ambiente o la cultura que se que se vive dentro de la empresa no está bien sí me sí buscaría otras opciones

Entrevistador(a): y verde escíbeme con un ejemplo si quieres cómo sería tu jefe o líder ideal o sea cuáles son las características más importantes que esperas de él

FA: una persona que muestre responsabilidad sea respetuoso sea un líder o sea que te enseñe con el ejemplo que sepa delegar responsabilidades y que eso obviamente lleva el tiempo de amiento del trabajador no mhm yo creo que esos son las principales características

Entrevistador(a): en los en los años experiencia que tú tienes te has sentido más cómodo con un líder que te guía y te dice que es lo que debes hacer o con el que te deja a libertad de acción para que tú tomes tus decisiones

FA: no es que la digamos en las 2 empresas en las que me he sentido mejor nobelio mis 2 jefes han sido muy buenos o sea y han sido buenos desde el punto de vista de que no es que de un momento a otro me dijeron ya tú eres dueño de tu vida todo tú tomas tu decisiones no ellos han sabido en un inicio guiarme entre comillas enseñarme y después poco a poco me estoy yendo entre comillas como se dice no soltando noia puestas encargar de esto se encarga de esto tenga del otro y eso es lo que me ha gustado no que que me enseñen y después me llegan sabes que ahora tú vas a responsable

Entrevistador(a): te sentirías incómodo si fuera si no fuera así que siempre esté controlando

FA: sí porque me sentaría me me sentiría creo que muy o sea acusado se puede hacer porque no expresión o sea a mí me gusta la expresión pero pero que estén ahí esté viendo el buscando pues a ver qué estoy haciendo mal a ver si algo hago mal no porque eso creo que genera desconfianza en el trabajador y algunos empieza a cuestionar si realmente está haciendo bien las cosas

Entrevistador(a): y tú valoras que tu jefe converse contigo se preocupe por tus problemas indiferentemente de que sean temas laborales sino personales también por importa mucho ese aspecto éste no es que no me importe

FA: yo sí en parte lo lo puedo llegar a valorar no porque no es su responsabilidad de este en 30 comillas preguntarme por mi vida personal por mis problemas personales pero si en un momento algún jefe él lo ha hecho lo hace este no no me he sentido incómodo o sea porque creo que hasta cierto punto eso demuestra que se está preocupando por ti más allá del ámbito laboral

Entrevistador(a): pero podría ser que valoras lo ves como un aspecto positivo si lo veo como un aspecto positivo muy estrictamente necesario que quede fina que que haga que yo piense que es un bueno al jefe pero sí es un aspecto positivo entiendo y a ver qué tipo de líder o jefe no tolerarías qué actitudes son las que para ti son no debe tener uno de ellos

FA: los que son prepotentes este lo que saben que la letra con sangre entra sea más que todo lo que son prepotentes y se creen saberlo todos no o sea no enseñan sino que simplemente ellos creen saberlo todo y tener siempre la razón no y no comparten nada mhm y a ver aquí uno para que hagas una introspección

Entrevistador(a): podrías explicarnos la importancia del comportamiento de un líder en tus decisiones o en tu decisión de permanencia en una empresa has tomado una decisión de renuncia a consecuencia de tener un mal jefe

FA: la deja de pensarlo sí porque cuando estoy en la municipalidad sé mi jefe que era jefa este era terrible o sea terrible en el sentido de que yo no sentía nada de apoyo por parte de él de ella mejor dicho este no sentía el soporte que yo necesitaba porque uno necesita que este pues lo trajesen seguridad de que tu jefe te soporte ante cualquier eventualidad no decisión que tu tomes te diga hoy te converse y te diga no si está bien y frente a otras personas te digan hoy a lo que él dice o lo que él está decidiendo es lo correcto entonces no sucedía eso no ajá io quedaba mal siempre como el malo

Entrevistador(a): entonces crees que si el comportamiento de un jefe sí sí sí que podría influir en tu permanencia en una empresa

FA: sí definitivamente

Entrevistador(a): y en el caso de incompatibilidad con tu jefe por el motivo que sea es más importante para ti la estabilidad laboral o decidiría buscar un otro trabajo como si no te

entendí él no eres compatible con él tienen ideas muy distintas ya y eso eso te ya no haría para ti una relación sana en el trabajo pero pese a eso y que tienes responsabilidades dejaría buscarías otro trabajo o eres capaz de soportarlo para afrontar las responsabilidades que tienes

FA: no todo lo que yo haría sería entre comillas como tú dices soportar pero obviamente desde el primer momento que yo sienta eso yo voy a comenzar a buscar otro trabajo y cuando ya tenga algo casi seguro en el otro trabajo seguro o sea que ya me están diciendo ven firmemente al contrato que así yo no la dudaría 2 veces decirles es que hasta acá llega nomás me voy pero no es que vaya a tomar tan la situación o sea la responsabilidad que tengo ahora no no no podría tomarte un momento a otro la decisión de renunciar

Entrevistador(a): no entiendo claro ahora cómo crees que influencia que él como influencia el trabajo en la felicidad de las personas en lo que parecía es concepto de felicidad

FA: es yo creo que sí si bien es cierto no es una parte fundamental creo que sí es un eje importante dentro de de de lo que llamamos fue la felicidad no porque la felicidad yo creo que te da todo voy en mi caso la felicidad me la da el cumplir los objetivos que tengo y para cumplir los objetivos que tengo este necesito un trabajo no entonces entre otras cosas pero este entonces sí sí es importante no no es no es lo más importante pero sí lo considero importante para el cumplimiento de los objetivos que yo sé que me van a dar felicidad

Entrevistador(a): qué aspectos de tu trabajo consideras que te proporcionan felicidad y cuál es la limitan que te gustaría cambiar para alcanzar tu felicidad

FA: mi trabajo algo así sí mhm hay ya que es lo que me que me hace feliz de mi trabajo el ambiente laboral él me hace feliz el reconocimiento que que se le da a los trabajadores no me refiero no no necesariamente un reconocimiento económico sino el simplemente hecho que te digo es es que buen trabajo no eso creo que moralmente ayuda este el ambiente lo hará los compañeros que yo tengo y algo que no me ha muy feliz pero que me ha llevado a acostumbrarse el hecho de que por la naturaleza del trabajo pues tengo que viajar bastante no y el hecho de viajar bastante de repente no me da la oportunidad de de estar acá YY poder estar con mi hijo por ejemplo

Entrevistador(a): eso es la parte que limita a todo el trabajo con respecto a tu felicidad el hecho de que tengas que viajar

FA: en un inicio sí fue difícil tener que acostumbrarse a ese ritmo de vida no de viajar pero en uno se llega a acostumbrar y hasta incluso agarrar el gusto no ve lugares más personas claro

Entrevistador(a): y en qué sientes tan aportado tus trabajos anteriores al logro de tu felicidad

FA: yo creo que me han cada uno me enseñado algo o hacer más responsable o a tomar decisiones de manera más oportunas o son más más estricto este a leer más para poder refutar algo entonces quien creo que todo eso ven o sea me ha ayudado a formarme más no no solamente como como profesional sino también como como persona no bien nivel económico también como te digo o sea en algún en su momento me ha ayudado a darme los gustos que yo he querido comprarme las cosas que he querido o comprar las cosas que ver querido no sé pues a mis papás

Entrevistador(a): y ahora sí si tu trabajo te aporta estatus tienes proyección de carrera y económicamente y tienes una bonanza económica pero te aporta poco tu felicidad personal

qué decisión adopta harías mhm la punto que si se va a haber renunciado a seguir sí por ejemplo yo sé que es una situación difícil pero cómo cómo te podrías decir al respecto

FA: y este no yo como tío como te dije en un inicio sí sería lo que no me termina de gustar en una empresa y que veo que está afectando mucho mi vida privada con el ejemplo yo sí siempre voy a buscar esta otra opción no otra opción por ejemplo no te pongo un ejemplo en la empresa actual sí yo se me ofreciera bien y a trabajar con un mejor sueldo y un mejor puesto a europa entendiéndole de que ya no voy a tener la posibilidad de estar acá los fines de semana como lo estoy ahora yo sí evaluaría mucho me diga sabes que o es eso o te quedas sin chamba me quedo sin chamba entiendo por qué porque en ese contexto o sea si bien es cierto voy a tener una buena un buen estatus un buen dinero estoy arriesgándome a lo que es mucho más importante para mí que es mi hijo pues dejarlo debería completamente porque ahí lo debería que cada que 6 meses y eso no lo saca es que yo tengo la posibilidad de viajar mhm entonces ahí sí yo siguió no la pizzería de esos le trataría de ir de ver la forma de quedarme acá con mi trabajo actual no pero si no hay otra opción sí o sea mujer y otro trabajando

Entrevistador(a): pero cuál ha sido el trabajo que te ha dado mayores satisfacciones y dónde te has sentido más cómodo acá hay michelin michelin por qué porque lo consideras así

FA: cómo te recuerdo que estoy relacionándolo con tu felicidad no el porque sí es cierto no estoy del todo la semana todos los fines de semana estoy acá todos los fines de semana estoy con mi hijo y éste puedo disfrutar los 3 días que estoy con mi hijo este dedicárselos a él totalmente el el la remuneración económica que que que que tengo me ayuda a darme o sea mis gustos a mí darle los gustos a mi hijo compartir con mi hijo viajar con mi hijo entonces este yo creo que hasta ahora el balance me gusta o sea podría seguir trabajando así no sí como dije sí dije no se presenta una mejor oportunidad que no que no haga que vea menos a que que que haga que tenga menos tiempo para para mi vida privada sí sí lo pensaría

Entrevistador(a): el balance entre tu trabajo y tu vida privada tu vida personal

FA: así es si esto hubiese entre comillas real te pongo un ejemplo si él no tuviese hijo no tuviese un hijo y me ofrecen irme a europa y entre comillas ahí ya no vendría a mis papas por ejemplo para mis papás a mi hermano sí me iría sí no o sea por la curiosidad de ver cómo es vivir allá cómo es vivir allá todo eso no pero ahora que yo tengo mi hijo no no no no no no la pienso de eso no eres más importante no entiendo

Entrevistador(a): y qué es lo que más valoras de tu trabajo en el día a día

FA: cómo sigue pues de tu rutina digamos de lo que haces siempre en tu trabajo que más valoras que esté relacionado tu felicidad a ver a mi felicidad por ejemplo algo que me que me alegra mucho es o sea sentir de que reconocen el trabajo que hago no como te digo no necesariamente hay un sentido económico simplemente que me digan hoy sabes que has hecho bien buen trabajo o algo así a mí me motiva bastante mhm entonces eso eso sí me gusta no

Entrevistador(a): y que que debe contemplar una organización para estar alineada con tu concepto de felicidad

FA: te digo o sea que yo considerar ellos ya tuvo un buen ósea que los jefes de la empresa sean buenos líderes no este que haya un ambiente laboral agradable y que se sepa este comenzar el este que sepan que contemplen que tú también tienes una vida privada no que que haya como como bien es cierto hay un tiempo para trabajar también hay un tiempo que tú

te mereces para estar hacer lo que tú quieras no estar con tu familia o divertirse tú mismo o viajar o hacer lo que tú quieras mhm

Entrevistador(a): creo que esta pregunta me la respondiste pero te la tengo que hacer nuevamente que precisión esto qué decisión has tomado o tomarías si tu trabajo no aporta tu felicidad

FA: buscar otra opción buscas otra opción

Entrevistador(a): para renunciar no a eso te refieres sí claro busca otra opción para renunciar y irme a esa empresa que se acomoda más a lo que yo estoy buscando ahora él como ha sido el ambiente de trabajo en el que más te has sentido a gusto mi compañera cómo has ido en qué sentido y el haber hay hay por ejemplo hablando respecto al clima laboral no al al clima del trabajo y el compartir con tus compañeros claro el el compartir con mis compañeros el tener la confianza de que sii yo los llamo y les pregunto escríbame esto o no sé esto o explícame esto o sea yo sé que lo van a hacer no no no no no se van a cerrar y no van a querer compartir algo conmigo es o desconfianza que hay no todo eso

FA: o sea te has sentido más cómodo en los ambientes de trabajo donde hay una buena relación entre compañeros ajá porque al final tu día a día este suele ser así pues no o sea es como que tu veías fue con tu enemigo o con alguien que no a quien no pasa pues o sea en algún momento puede soportar pero en un momento más explotar entonces yo creo que es básico eso no en el ambiente laboral como te dejo en tus compañeros

Entrevistador(a): operaciones que más te has sentido incómodo

FA: en cuáles meses lleva 5 valladolid el sí igual por el mismo por la misma relación que tenías con tus compañeros o porque el nivel de exigencia era era demasiado no tenía objetivo este no es su único objetivo era robar no pero o sea lo que no me gustó es este el clima laboral que se formaba a raíz de que y es no están acostumbrados a hacer un trabajo un buen trabajo o un trabajo correcto si ellos se qué sé hacer un trabajo por hacer no lo lo tengo que acabar ia hacer muertos de por medio hay plata perdiendo no me importa yo tengo que acabar como sea y a mí no me gusta eso no entiendo

Entrevistador(a): qué factores consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral yo creo que confianza este confianza YY respeto no y cuando la respeto o sea tú y yo creo que uno siente y uno se da cuenta cuando alguien porque tú puedes molestarte con tus compañeros ya pero hay un punto en él un punto de inflexión en el que tú te das cuenta cuando alguien te molesta o tu molestas a alguien y ya no lo estás haciendo por molestar si no lo estás haciendo con la intención de que se sienta mal OO defenderlo no y ahí yo creo que es se rompe se rompe esa esa línea de respeto no se puede tener mucha confianza este con tus compañeros en tu confianza como para bromear te pero siempre hay un límite no creo que cada uno debe aprender AA reconocer y con respecto a las recompensas cuáles te parecen idóneas para reconocer el buen trabajo maldita sea recompensas de mi trabajo o sea cómo me puedes bell una forma ideal como deben reconocer el el buen trabajo es yo creo que soy varias o sea yo yo yo considero que hay varias formas y quisieran complementar de recompensar pero de primeras el reconocimiento verbal de tu trabajo después debería de haber un reconocimiento también económico YY lo tercero es el este un reconocimiento en lo que se refiere al crecimiento profesional no sea tú te ves sentir debes sentir que están reconociendo que estás haciendo bien tu trabajo deberían también haberos un aspecto económico por el cual te digas es que estás haciendo bien tu trabajo un incremento de sueldo

por ahí y lo tercero es de que este aráiz de tu buen trabajo también sabes que mira estás preparado para asumir este nuevo cargo o estas nuevas responsabilidades no ajá yo creo que esas 3 cosas se complementan

FA: y en alguna de las empresas donde es donde has trabajado o estás trabajando qué crees que hay una buena manera de se reconocen a los a los a los colaboradores de manera adecuada yo creo que en ninguna termina de cumplir con las 3 no hay unas que tiene una 2 o una o ninguna mhm pero este el io creo que aunque en esta última empresa sigue sentido que si bien es cierto no se reconoce totalmente pues no de la manera en que se vio conocer por qué debería ser a todos en su momento este sí cumple con algunos de tema de reconocimiento o sea desde el 2012 a llamarlo así moral el económico también se se suele hacer pero como un bono así pero por ahí que que falta y también ya es una limitante de la empresa no sea la posibilidad que tú tengas de de tener un un mejor cargo no pero ya eso creo que escapa de las manos de la empresa al menos que se invente más puestos no claro

Entrevistador(a): y qué tipo de actividades se realizaban en las empresas donde trabajabas para motivar e integrar al personal estos te parecen relevantes sí aunque hay personas a las que les puede parecer una pérdida de tiempo OA mí no va a mí me me gusta porque justamente yo entiendo que lo hacen con esa intención no de de hacer reuniones en los que se reconozca algún trabajo o se comparta simplemente es que nos reunimos para para compartir información sobre nuestros nuestros clientes no muy bien a mí me gusta porque conozco de otras otras realidades este eso me motiva también hay otras personas a las que les parecerá pues una pérdida de tiempo no pero a mí no a mí me me me interesa me gusta claro YY en tu trabajo se fomenta el trabajo en equipo

FA: este yo creo que yo creo que yo creo que sí no porque o sea un esquemas que fomentar o sea tienes que trabajar en equipo para trabajar bien no porque es imposible que tú sepas todo sobre sobre tu trabajo siempre vas a necesitar la ayuda de algún compañero de un jefe alguien que te que te asesore que te dé alguna sugerencia alguna recomendación y siempre han estado abiertos AA explicarme a sugerirme a recomendarme no y tú te sientes más a gusto trabajando en equipo o prefieres de manera individual o sea ni manera de belén no tengo ningún problema en trabajar en equipo y de manera individual no obviamente que en equipo es mejor porque 2 cabezas piensan mejor que una no si tienen siguió me imagino en este puesto no tuviese a nadie más este yo me imagino en una situación en la que no sepa qué es lo que está pasando que es lo que puedo decir a quien le pregunto soy yo y para eso necesitas tu trabajo mhm YY cuáles qué aspectos laborales cambiaría si cuáles mantendrías es aspectos laborales qué crees que puedan mejorar sixteen llega aspectos laborales que podrían que que que podrían mejorar qué te gustaría que haga la empresa simplemente para que tú te sientas aún más a gusto con el clima

Entrevistador(a): este que por ejemplo que nuestro sueldo sea más competitivo con el mercado por ahí eso y después este nada básicamente eso es que en el futuro evalúen aunque yo lo veo difícil evalúen este no sé crear más cargos de responsabilidad no

FA: cosas claro sí y de nuevo esta pregunta pero me gustaría un trabajo con un mal clima laboral sí sí es por lo que entiendo para ti es muy importante el clima laboral sí sí sí sí sí sí sí como te comento o sea yo quiero que mejor haga un trabajo en equipo que sólo si trabajase totalmente solo lo laboral no me importaría mhm pero lamento no lamentable pero felizmente

se yo creo que los mejores trabajos es entrar en equipo entonces si tú te llevas mal con tu equipo que que trabajo puedes hacer mhm sí sí te entiendo

Entrevistador(a): pero aquí vamos a hablar de otros factores en general este qué piensas de tu rumbo en oración con respecto al mercado y a la media en tu entorno en tu entorno social ya yo creo que sí está un poco por debajo de de lo que otras empresas similares a la nuestra este hacen no entonces yo creo que sí eso podría mejorarse el pero tampoco es que el sueldo sea pues malo no mhm o sea no no o sea tampoco te mentiría si te digo que mi sueldo es malo y pero que el ambiente laboral y por eso me quedo no o sea o sea el sueldo es bueno no es lo que debería ser pienso que puede mejorar pero algo que hace que me siga quedando acá es porque tengo hasta el día y el clima laboral es muy bueno YY en qué trabajo sientes que has recibido un salario justo y en cuáles no o no has recibido consideras que no has recibido un salario justo mhm ya esté cual no he recibido un salario justo en la municipalidad y encima que no era justo el clima era un asco entonces 6 meses ahí sí sí sí allá no aguanté más de radio llegaba renegando a mi casa todos los días pero tenía que ser me tenía que pasar porque tenía que hacer mi tesis y tenía que tener claras las ideas entonces program sí dime y has renunciado en alguno de de tus rotaciones laborales han sido netamente por el sueldo por tu remuneración por mi remuneración porque los sentía que eran muy por debajo de lo que tú esperabas en ese momento no porque en cada o sea por ejemplo en cada etapa en la que yo esté en el trabajo o sea que la que yo he estado trabajando en ese momento yo pensaba que era el sueldo correcto son trabaja en col center

Entrevistador(a): Muchas gracias

FP

<https://www.youtube.com/watch?v=8R50u7fsanM>

Entrevistador(a): Cuando naciste

FP: 08 de marzo de 1980

Entrevistador(a): Cuantas veces haz cambiado de trabajo

FP: 4-5 veces mas o menos

Entrevistador(a): Estado civil

FP: soltera

Entrevistador(a): Donde vives actualmente

FP: en surquillo

Entrevistador(a): vives sola?

FP: vivo con mi pareja

Entrevistador(a): tu familia dice vive tus padres

FP: media temporada en Ica y media temporada en lima 6 meses/ 6 meses

Entrevistador(a): tu que carrera estudiaste

FP: ingeniería electrónica

Entrevistador(a): donde naciste

FP: en Ica

Entrevistador(a):y cuando vinieron a lima

FP: yo vive en el año 1997 a estudiar la universidad, yo hice el colegio allá en Ica, primaria y secundaria

Entrevistador(a): y en Ica vivías con tus papas en una casa?

FP: si teníamos una casa donde vivíamos los papás , mis 2 hermano y yo

Entrevistador(a):y cuando viniste a lima a estudiar donde vivías

FP: en la casa de mis tías abuela que viven en santa Beatriz

Entrevistador(a):a que se dedicaron o se dedican tus padres

FP: mi papá se dedicó todo el tiempo a lo que es ventas de autos acá en Perú principalmente, antes tenia su empresa de filtros y aceites para autos, luego paso a ventas de carros y de ahí se fueron a a estados unidos unos 10 años Call center y eso y mi mamá todo el tiempo ama de casa pero cuando estuvimos en Ica tuvo su propio negocio

Entrevistador(a):tu recuerdas que hacían cuando eran pequeños o en tu época de vacaciones, viajaban o algo?

FP: viajábamos a lima por algunas semanas a visitar a mis tías y luego nos regresábamos a Ica y luego era jugar en la calle y jugar y jugar con los primos y amigos

Entrevistador(a): en que colegio estudiaste

FP: San José de Ica

Entrevistador(a):la universidad?

FP: en católica

Entrevistador(a): actualmente tienes auto propio?

FP: si

Entrevistador(a): donde compras tus alimentos

FP: en Metro o plaza vea generalmente

Entrevistador(a):y tu ropa algún centro comercial de preferencia

FP:puede ser topitop, en verdad no tengo preferencia, o cuando voy de viaje pero cuando son polos más en topitop

Entrevistador(a):y ya que me comentas que viajas, tienes un aproximado de cuánto viajas al año dentro o fuera del peru

FP: empece a viajar en el 2015 a Estados Unidos y he trabajado e viajar una vez al año pero del 2015 al 2019 he tratado de viajar una vez y si se pueden 2

Entrevistador(a): como distribuyes tus ingresos aproximadamente

FP: buenos el total trato de destinar cierta cantidad en ahorros porque tengo que pagar el depa y resto se va manutención, luz agua y mantenimiento del edificio, mis mascotas, todo

Entrevistador(a): consideras que en este momento tienes capacidad de ahorro

FP: si

Entrevistador(a): que tipo de vida te gustaría tener

FP: yo sería feliz con una ciudad chica en un pueblo tranquilo donde no haga ni frío ni calor todos amigos conocidos pero bien y hacer cada día algo diferente, José se malogró el caño del vecino ya vamos y así todas las cosas que sean diferentes a la rutina

Entrevistador(a): entonces dirías que no tienes muchas aspiraciones económicas

FP: ósea para poder hacer todo eso que te digo voy a necesitar tener un ingreso mensual fijo y en eso estoy

Entrevistador(a): entonces estás trabajando para poder lograr a hacer es que dices lograr tener tu vida ideal

FP: exactamente

Entrevistador(a): tienes algún bien material que estés próximo a comprar, un auto una casa algo así

FP: no ahorita no en el corto plazo no quizás en 10 años, ahora solo estoy enfocada en terminar de pagar este departamento y tratar de salir de deudas y poder seguir con el ahorro

Entrevistador(a): tiene algún tipo de pago además del pago de tu depa y los otros gastos que tienes, digamos no tienes hijos eso tienes algunas responsabilidades con tus padres

FP: tengo una responsabilidad con una vecina que pagamos mensualmente para su acilo pero con mis padres, más que nada es una propina, hasta donde estén mis posibilidades ya lo he convertido en una rutina ahora que tengo el dinero puedo apoyar

Entrevistador(a): córtame un poco sobre tu historia laboral, quiero saber donde trabajaste como entraste que te motivó a entrar y porque saliste

FP: mi trabajo en vermi ahí empecé con prácticas pre profesionales pero duré 2 años 7 meses y ahí termine mi carrera y en el 2009 arranqué un año y estuve 2 años 5 meses y ahí termine e ingrese a precisión en el 2011 paquetero salí de vermit porque primero fui practicante luego fui ingeniero de proyectos y luego la cosa ya se comenzó a poner tensa en la empresa ya los dueños se comenzaron a pelear y eso generaba malestar a los trabajadores no éramos muchos éramos una empresa de servicio de automatización hacíamos programas y lo instalábamos a las empresas con sistema simmens entonces luego ya hubo problemas ya la gente nos comenzamos a sentir incómodos ya no había buen trato nos comenzaron a restringir cosas no nos querían subir el sueldo en fin ya se comenzó a poner fea la cosa y ahí empecé a buscar otro trabajo y ahí en precisión por un rubro totalmente diferente al que yo había pensado por la cabeza nunca había pasado por mi cabeza meterme al mundo comercial de las ventas y la persona que me entrevistó fue mi jefa Gabriela me dijo estás segura que quieres meterte a esto y ventas porque acá no hay nada de proyecto nada de programación todo es ventas es netamente comercial y yo le dije bueno no puedo decir que no me gusta si es que no he probado entonces ahí fue que comenzó mi cita comercial en Mayo del 2011

Entrevistador(a): cuando decides ingresar a precisión ya tendrías listo precisión

FP: si si siempre he hecho esto no soy tan caliente de salirme sin tener alguna cosa segura y ya empecé ahí como ingeniero de ventas ahí estuve como 3 meses, ya estaba ahí y ahí estuve

5 años y aparte del 4to año estaba aburrida porque sentía que ya no había a donde más crecer ósea yo me conocía el producto ya conocía a los clientes y yo quería ser jefe de producto pero ahí los compañeros ya tenían mas experiencia y si quería ser jefa de producto tenía que hacer que boten a alguien y no pues y nadie tenían intenciones de irse entonces empecé a buscar y entrando al quinto año me salió una oportunidad en general keyboard y ahí estuve 1 año exacto del 2016 al 2017 de junio a junio y bien aburridoahinsolo me cambié porque quería hacer algo diferente que en precisión y me pagaban más

Entrevistador(a): y tú sabías algo de la empresa habías escuchado algo, como era el ambiente o algo

FP: de general keyboard ¿ Solo sabía que era una empresa americana y nada más y como te sigo agarre lo primero que se me presentó con un mejor sueldo cuando estame en precisión con buenas comisiones y ahí estuve buen aburrido vender y por las que tenía un buen sueldo fijo pero no era lo mío hasta que se me presento esta oportunidad de entrar a tybec donde estoy ahora y ya tengo 3 años y medio y acá si me recomendaron y me referenciaron una colega de chile y una de peru entonces eso le pareció chevere y las condiciones económicas también eran buenas así que dije chau cable y acá estoy vendiendo motores desde hace 3 años y medio

Entrevistador(a): en cuál te has identificado más con los valores de la empresa

FP: con los valores de indec porque nuestros dueños somos una corporación japonesa sus pilares son pasión entusiasmo y tenacidad entonces sobretodo trabajar mucho la honestidad, yo me considero una persona muy correcta y que hace las cosas por lo legal no me gusta nada de cosas bajo la mesa y esta empresa nos andan monitoreando con ese tema de trabajo en equipo también y de la verdad y siempre trabajar con la Cerda y la honestidad y va conmigo

Entrevistador(a): y habría algo más con lo que tu sientas que necesita una empresa en donde vas a trabajar algo adicional

FP: no se de verdad quizás ser algo detallistas, son un poco fríos y no va mucho por el detalle si bien son tenaces son entusiastas y no son muy cariñosos no hay un detalle por el cumpleaños o por el día de madre o por el día de la mujer y bueno tú dirás ay esas son boberías pero somos miles de mujeres trabajando en su compañía y nunca esta demás un feliz día quizás poco de calidez

Entrevistador(a): pero para ti sumaría

FP: para mí esos detalles si importan

Entrevistador(a): y cuál es la que menos te has sentido identificada

FP: de repente en vermit porque era una empresa de socios jóvenes y quizás estaban conociéndose entre ellos tratando de llegar a sus trabajadores y quizás eran más inexpertos eran más del día a día o a lo que venga pero era una o empresa joven sigo yo

Entrevistador(a): y donde estuviste las aburrid que era general keyboard no tenía que ver con la cultura de la organización

FP: no ellos eran x con la lógica americana solo un número pero ya estaba acostumbrada así que normal

Entrevistador(a): preferirá trabajar en un organización vertical o horizontal

FP: yo prefiero que sea horizontalmente me gusta que algún líder pero que todo siempre sea de manera horizontal

Entrevistador(a): tú en tu actual trabajo la manera en que te han definido los objetivos están de una forma clara

FP: si

Entrevistador(a): es algo de comparado con tus otros trabajos te gusta O sientes que está diferente al del resto

FP: No lo que yo tengo más claro es el último que estado de precisión Comparado con precisión es similar y metas hay objetivos y estrategias y Todos están bien

Entrevistador(a):

Poniéndonos en una situación hipotética conociendo tus metas y objetivos Renunciarías es un trabajo con una cultura que no es afín a ti

FP: ahorita según mi edad y con toda la responsabilidades económicas que tengo sería algo muy difícil Ya no tengo 20 años así que ahorita todo lo que voy a generar va a ser para contribuir cuando me retire en mi vejez, Ponte que consigo trabajo en una empresa y me dan las mismas basta mejores prestaciones que la empresa donde estoy creo que en este momento trataría De seguir siendo yo

Entrevistador(a): Vamos hablar sobre liderazgo si tuvieras que describir a un jefe ideal cuál es serían las características más importantes me describirías

FP: para mí debe saber comunicar porque tiene que saber cómo llegar a mí tiene que ser claro honesto sincero transparente que sea consecuente con lo que dice que valore y respete el trabajo de los demás y quedaba ciertas malas circunstancias se dice que la cena por el equipo y no busques culpables si no soluciones

Entrevistador(a): Y tú te sientes más cómoda trabajando con un líder que te va? Y un rango de acción pregunto consigas objetivo Y te ajustes a eso

FP: si uno necesita manejar su propio juego necesito que me de mis herramientas y a veces necesito que me guía si te lo imponen ahí si estás en un atado de manos porque tienes que seguir la regla pero si tienes la opción de puedes decidir y sacan generalmente yo puedo hacer donde yo pueda y de ahí tengo que pedir ayuda Creo que como todos

Entrevistador(a): estaría mal con líder que te diga necesito que haces todo lo haces así

FP: posiblemente lo que para el líder está bien no esté bien para los demás estoy bien para mí no ser la manera en la que se hace

Al final del día tienes que hacer lo que diga el jefe así sea que esté mal

Entrevistador(a): Tú ya me comentaste que valoras mucho que el jefe de equipo se preocupa por la vida personal los demás

FP: Sí claro o sea formas mínimo que sea el detalle que se preocupen y que se note

Entrevistador(a): Qut tipo e jefe no toleraría al que le dirías no a hasta que nomás

FP: el jefe que no te enseña el que que no te orientas el jefe que es todo yo yo yo y nunca aprendes nada

Entrevistador(a): puedes indicarme la importancia del comportamiento de tu líder en tu permanencia que tengo puede influir

FP: mira si nos ponemos serios te puedo decir que tengo 2 líderes, mi jefe inmediato y el jefe supremo, hace rato hubiese tirado la toalla, he tratado de saltármela un poco y hacer todo sola sin que ella se sienta ofendida, si tengo que depender de ella ahí si hubiera pasado otra cosa y tratare de resolver todo yo para no prescindir de mis jefes y siempre pido ayuda a mis

compañeros que están en medico, filipinas, Estados Unidos y tato de sacarle la vuelta y cuando ya no puedo ya

Entrevistador(a): y esa relación que tienes ahora estás tratando de resolverla o en algún momento sientes que dirás mejor busco otra cosa

FP: definitivamente a eso va a llegar pero ahora no se puede, que se estabilice el panorama y podría considerarlo

Entrevistador(a): en caso de incompatibilidad con tu líder, buscarías otro trabajo?

FP: sin COVID yo creo que podría buscar otro trabajo

Entrevistador(a): y haz renunciado alguna vez por el mal trato de tus jefes

FP: no pero si es aburrido y no nos llevábamos bien, gracias cada vez que pasaba eso conseguía trabajo rápido. Justo ya estaba que no aguantaba más y es una gracia divina y ahora si estoy tranquila mientras no me hinchen la pelotas sino ahí si tendré que empezar a buscar por otro lado pero ahorita estoy tranquila

Entrevistador(a): como influencia el trabajo en las felicidades de las personas

FP: bueno yo creo que la felicidad es algo muy subjetivo si tiene felicidad y lo reconoce y es remunerado y si haces algo que no te gusta siempre te levantas pensando que tienes que hacer en este caso que tenia que vender y si te hace feliz bien y puede también el tema de la remuneración ya que si piensas que a fin de mes te van a pagar ahí es otra cosa y trabajas con entusiasmos

Entrevistador(a): la familia entra en la ecuación felicidad trabajo

FP: si familia feliz vida feliz, en este caso si tú provees no solo por l parte económica influye bastante y para estar tranquilo te genera un poco de satisfacción y hace que no estés preocupado, tener un poco de felicidad que puedes cumplir con tus obligaciones

Entrevistador(a): que es la felicidad para ti

FP: la felicidad es ósea muchas cosas pueden hacerme feliz, nose sentarme y tocar mi ukelele o poder comerme una pizza mientras veo una película en verdad con las cosas más chiquitas me hacen feliz, estar con susu ver películas, tener familia sana, estar con mis amigos me pone feliz

Entrevistador(a): y sientes que tu trabajo actual aporta o ayuda a que consigas esto

FP: si aunque ya estoy un poco aburrida de las ventas estoy aburrida de cumplir la meta pero ahorita si

Entrevistador(a): si tu trabajo te aporta estatus crecimiento y bonanza económica pero te quita felicidad personal renunciarías?

FP: es que no se trata de renunciar, se trata de tener un equilibrio de ver la forma de que así tu trabajo te genera felicidad pero también genera estrés y tenemos que tratar de equilibrar ahora con el trabajo en casa tenemos que ver y no combinar horas de familia con horas de trabajo y no combinarlo más, y ver qué puedes ser feliz también con tus cosas personales

Entrevistador(a): y en qué trabajo te has dado mayores infelicidad

FP: yo creo que en general keyboard no era feliz porque no era lo que yo esperaba profesionalmente hablando, era totalmente ajeno a todo si bien estaba en el rubro comercial al menos ene precisión veía temas de mi carrera pero ahí no entonces no me llenaba hablando desde el jefe hasta en el clima laboral

Entrevistador(a): y cuál es el que te ha brindado mayores satisfacciones y te has sentido más cómoda

FP: en precisión los primeros años de gloria era genial estaba tranquila contenta. Los primeros 3 años el ambiente laboral era chevere todos éramos amigos y era bien bacan y luego ahorita en líder estoy sola no tengo mil gente que tenía a mi alrededor, tengo mi colega que hablo por teams

Entrevistador(a): que debe completar una organización para estar contemplada con tu concepto de Felicidad

FP: yo creo que respeten al recurso humano tanto en sus horas laborales que su remuneración mensual sea acorde al servicio que presta, un sean conscientes con el tema de los feriados y más que nada es eso

Entrevistador(a): entonces relacionas los tiempos con tu familia, sientes que l empresa debe dar los tiempos para que hagas lo que te gusta hacer

FP: yo siento que se deben trabajar las horas que se deben trabajar y ya y cumplir nuestro objetivo establecido dentro de la empresa ahora si tú no acabaste la tarea depende de ti si lo acabas un sábado o domingo pero ya depende de ti

Entrevistador(a): que decisión tomarías si tu trabajo no aporta tu felicidad

FP: ahora nada mi felicidad a la espalda ahora tengo que seguir

Entrevistador(a): me comentaste que el ambiente de trabajo donde te sientes más comodo

FP: en precisión los primeros años, lo que más me gustaba era el ambiente laboral, los amigos, los colegas

Entrevistador(a): y el que menos te ha gustsdo

FP: general keyboard

Entrevistador(a): que crees que es imprescindible para tener un buen clima laboral

FP: tener una estabilidad laboral tampoco van a poner un contrato por 1 mes mínimo deben ser 6 mese porque tampoco el de 3 meses es válido para mí, tener posibilidades de crecimiento por metas y tener un tipo de bono o compensación en el caso de nosotros que somos vendedores

Entrevistador(a): en qué trabajo desde que se reconocía El tema de remuneraciones

FP: Un periodo si se reconoció al menos mía cuando estuvo Loreto creo que no solo la mía sino de otras personas, luego en indec también lo reconocen

Entrevistador(a): que tipos de actividades realizaban que los integrara como personal y si te parece relevante

FP: si me parece relevante hacían juegos de deporte

Entrevistador(a): en tu trabajo actual se fomenta el trabajo en equipo

FP: no yo creo que no dicen que si pero yo creo que no, me siento normal yo trato de fomentarlo y creo que se nota y me lo han reconocido pero no es como ellos son muy verticales, para ellos ser jefes es tener la razón y ya pero así está organizada la compañía pero no hay Ku hi trabajo en en equipo ahora

Entrevistador(a): renunciarías aún trabajo con un mal clima laboral

FP: no tampoco

Entrevistador(a): que piensas de tu remuneración dentro de tu entorno social y dentro de la media, estás conforme

FP: si estoy conforme mi remuneración creo que está un poco encima de la media

Entrevistador(a): en donde sientes que has recibido salarios justos y en donde no

FP: en vermit después ya no era justo porque ya tenía que hacer más trabajo y en precisión era Justo pero luego cambiaron las reglas de juego ya ya no era Justo y e general keyboard el sueldo era bueno y en el que estoy ahora también el sueldo es bueno

Entrevistador(a): en vermit te fuiste a causa de la remuneración

FP: si en vermit era el ambiente Laboral porque ya no tenía donde crecer y porque no consideraba que no me pagaban lo que me debían pagar y en precisión también pero el tema de o tenía donde crecer porque jefe de producto ganan más

Entrevistador(a): la pandemia ha postergado tus planes de cambiar de trabajo

FP: postergado no lo había pensado así pero se podría decir postergado

Entrevistador(a): de qué manera ha impactado la pandemia en tu estado laboral

FP: todo está normal, seguimos el mismo ritmo

Entrevistador(a): la carga laboral? No es más pesado para ti trabajar en home office

FP: no

Entrevistador(a): cual sería la razón por la que renunciarías irrevocablemente

FP: no se que me culpen de algo que no he hecho que no me crean algo así mentira esa cosas no va o que me avisen de algo que no he hecho ahí si ya

Entrevistador(a): y que condiciones deberían darse en tu actual empresa para que pienses quedarte muchos años acá

FP: de repente una persona más que nos ayude porque aveces mucha chamba pero una mano más nos ayudaría

Entrevistador(a): te molestaría que no te valores o no te tomen en cuenta

FP: exacto té contratan en un puesto,

Entrevistador(a): eso es todo muchas gracias

JQ

https://zoom.us/rec/share/YHG_HFsSG5krGJBjwQwrtZChaxW0yA29IfNFw9V7SCN7b-AB6-iJVfUBZytnWR.A9IJalE6g7E7ob8V

Entrevistador(a): qué edad tienes

José:30

Entrevistador(a): estado civil

José: soltero

Entrevistador(a): donde vives

José: en los olivos

Entrevistador(a): tu familia donde vive

José: independiente

Entrevistador(a): que carrera estudiate

José: economía

Entrevistador(a): cuando acabate la carrera cuantos trabajo haz estado

José:en 3 empresas

Entrevistador(a): eso significa que haz cambiado de trabajo

José: 2 veces el primer trabajo que tuve fue ser cobrado de créditos en tay loy fue una experiencia bastante corta pero necesitaba las prácticas hacia actualización de cartera, hacia toda la bases de datos de clientes , es fue la primera experiencia laboral

Entrevistador(a): y la segunda?

JQ: la segunda fue en una empresa familia que ahora se mantiene y estuve como administración también estoy haciendo u proyecto que de llama favor pi y se que ama tiene

José: y l tercera es la actual

José: ahora estoy en Farmacéutica peyote y la verdad es que estoy muy feliz

Entrevistador(a): donde naciste

José:lima

Entrevistador(a): Tus padres a qué se dedica

José: Mi madre es docente y mi madre también

Entrevistador(a): El niño quiere ser tus vacaciones llegabas con frecuencia o cuál era tu tipo

José:Del niño de vacaciones mi familia bastante buena en las vacaciones yo no iba a aprender algo a las 13 años de Volantines

JQ: Siempre viajar con mi familia con mi papá y mi mamá

Entrevistador(a): en qué colegio Y universidad estudiaste

JQ: Manuel Díaz cosa eso en los olivos y universidad San Marcos

José:

Entrevistador(a):respecto de tus hábitos de consumo como ciudadano, donde sueles comprar tus para uso diario

José:lo que sucede desde pequeño me han inculcado comprar a los pequeños negocios, negocios locales, hay veces que cuando no encuentro soy de los que compran en negocios pequeños para ayudarlos a empezar

Entrevistador(a): tienes movilidad propia

José: no

Entrevistador(a): respecto del nivel económico que tipo de vida te gustaría tener

José: a nivel económico me gustaría tener un estilo de vida acomodado, pero no me gustaría ser una persona adinerada, solo tener cierta cantidad para pagar mis deudas y pondré tener cierta libertad financiera

Entrevistador(a): donde te gustaría vivir viajar, que bienes materiales te gustaría tener

José: me gustaría amoblar el departamento que tengo y tengo el deseo de sacar mi licencia y comprar mi auto

Entrevistador(a): y te gustaría vivir en el extranjero o te quedarías acá en peru

José: si la oportunidad nace y puedo vivir en el extranjero pero con mucha pena

Entrevistador(a): solo si se da la oportunidad no es que ella estas buscando

José: exacto

Entrevistador(a): te gustaría viajar

José: por supuesto, he podido viajar mucho por la música, soy guitarrista y cuando puedo tocar con mi grupo, toco y canto rock y es lo que me gusta a mi

Entrevistador(a): actualmente eres soltero pero qué responsabilidades económicas tienes?

José: en alimentación el 40%, servicios y gas un 25% y en movilidad un 20% y el resto es para ahorro

Entrevistador(a): no tienes la responsabilidad de sostener a otros familiares

José: no

Entrevistador(a): ahora vamos a tu historia laboral, cuéntanos un poco cuánto tiempo permaneciste en cada uno de ellos

José: en círculo Vallejos todo una vida, 7-8 años y en el actual recién 3 años

Entrevistador(a): y de todos los empleos que tuviste que fue lo que te agrado y lo que no te agrado tanto

José: yo salí joven de la universidad con 21 años, y lo que no le agrado su política de bienestar y la cultura organizacional no fomentaba el buen trato entre compañeros o se había bastante competitividad con decirte que tu compañero con el que compartías todo podría ponerte cabe por decirlo así metafóricamente para que te equivoques y él quede bien con los jefes y creo que es algo que se repite porque siempre escucho eso

Entrevistador(a): eso fue lo que te disgusto del primer empleo? Y lo que te agrado?

José: lo que si no puedo negarme es que le dieron la primera oportunidad

Entrevistador(a): cuál sería tu meta personal y laboral

José: dentro de lo laboral es desarrollarme hasta tener el conocimiento suficiente para empezar una maestría, lo que ahora estoy aprendiendo en biotec es oro puro

Entrevistador(a): y una meta personal

José: mi meta personal lo que me gustaría es viajar conocer otros países pero tener esa libertad financiera en donde yo pueda irme de viaje 6 mese y pueda conocer lugares y creo que la vida se resume en eso además ahor año le veo con novia, no me veo con hijos más bien me veo llevándome a mis padres de viaje, para mi la familia es lo más importante, son mi inspiración

Entrevistador(a): cómo estás equilibrando tu vida laboral con la personal

José: es bien complicada porque a diferencia de otras personas trato de decir lo más exacto y siempre va de la mano lo laboral con lo personal

Entrevistador(a): ya que estamos hablando de valores vamos a la parte de cultura organizacional, con qué empresa te sentiste más identificado con el tema de valores y que valores crees que deben primar

José: dentro de las 3 empresas que he estado, yo creo que en biotec en valor fundamental es la honestidad antes la palabra de hombre valía mucho y la defendías

Entrevistador(a): y como ha sido la cultura en las empresas donde has trabajado

José: sistema de normas, la forma de sentir hablar y pensar, somos una mediana empresa y a pesar del tamaño que tenemos siempre entre nosotros predomina la unión y no existe una enemistad y si está algo mal hecho se vuelve a hacer porque errores vamos a cometer pero si hay comprensión entre todas las áreas y no como en otras empresas

Entrevistador(a): prefieres una organización con cultura vertical u horizontal

José: he trabajado anteriormente y propuse cambiar a horizontal en ciclo Vallejo pero recuerdo que con mi hermano lo convencimos, dentro de la coyuntura una cultura vertical no funciona, una cultura donde la voz del director y de todos si importa es muy difícil delegar en una cultura vertical y no se va a poder

Entrevistador(a): actualmente consideras que tus responsabilidades están bien definiéndose en tu trabajo

José: en este momento creo que si se puede mejorar y tomar las decisiones correcciones y dentro de las limitaciones que tiene biotec es que hace mil cosas y hacemos que se delegue de manera correcta y delegar de manera correcta, dentro de contabilidad y finanzas nosotros también hemos tema

De cobranzas. Tesorería, imagínate todo este conocimiento no te lo llevas a ningún lado

Entrevistador(a): pero consideras que tu labor está esquematizada o que tienes cierto margen para laborar

José: tiene un margen

Entrevistador(a): Conociendo todas tus responsabilidades tiene una organización que no es afín a ti

José: si

Entrevistador(a): a pesar de todo si renunciarías

José: no, ahí si cambia la cosa ya te puedo juntar un par de años para lo que yo quiero que es caer negocio pero después si renunciar y formar mi propio negocio

Entrevistador(a): Pero el estar en una empresa que no comparten los mismos valores que tú podrías generar en ti

José: Yo estoy seguro que mi productividad bajaría bastante y que tendría que ver la forma de qué eso no cambia

Entrevistador(a): Podrías darnos un ejemplo de tu líder esperado o ideal

José: de buscar soluciones y es la única forma en la que se puede delegar

Entrevistador(a): tu te sientes más cómodo con un líder que te guíe o un líder que te de libertad de acción

José: que me encarguen encontrarla, generalmente presento 4 soluciones porque me gusta investigar, yo presento las soluciones pero el jefe las escoge

Entrevistador(a): Y tus valores conversé con el trabajador o para ti es irrelevante

José: Para mí es muy importante porque dentro de eso es todo eso es algo que yo voy a entregar

Entrevistador(a): qué características de un líder no soportas

José: líder autoritario y es mejor cambiarlo antes que se vaya trabajo muy valioso

Entrevistador(a): como tú consideras que debe influir el trabajo en conseguir la felicidad de las personas, en el factor trabajo

José: lo que pasa es que cuando Dios manda a nombre lo manda a servir yo me siento feliz en biotec, yo me pongo en mí mismo

Entrevistador(a): y en una empresa con un mal clima laboral podría generar en ti una decisión de renuncia o qué efecto ocasionaría en tu en tu productividad con tu estado de ánimo

José: sea un mal sueldo sumado a un clima tóxico que ya es es idóneo para retirarse o sea ya ya es la secuela no ya no necesitas necesitas más ya ya tienes que irte ahí si así

Entrevistador(a): y respecto de eso ya casi lo último que piensas de las remuneraciones con respecto al mercado y la media dentro de tu entorno dentro de tu entorno socioeconómico qué piensas de las remuneraciones qué hay respecto en el mercado

José: ahorita por la coyuntura te refieres

Entrevistador(a): sí también

José: oh bueno por la coyuntura sí tengo entendido de que ha bajado bastante el nivel de niveles de la media de sueldos por decirlo no tengo entendido que hay de las cifras que lo demuestran actualmente en un 30% el nivel de sueldos está reducido es demasiado no y aparte también dentro de las estadísticas de gestión la sensación de exigencia laboral de los trabajadores no también se ha incrementado en un 50% o sea la sensación me refiero

Entrevistador(a): alguna vez renunciado a causa de la remuneración

José: si he renunciado a causa de la remuneración y como te digo ligado a un mal clima laboral obviamente si si cierran

Entrevistador(a): y la coyuntura actual de pandemia e ah podrías decir que ha acelerado o ha postergado o no ha influido en nada en tus intenciones de rotar laboralmente

José: bueno sí o sea anteriormente llovería presentado digamos en años anteriores yo sí había presentado mi carta de renuncia o dentro de la empresa más de otra cosa no porque no sentirme cómodo sino por el tema de el tema de nivel económico también bastante importante no entonces este yo con mucha pena y yo como te digo siempre con mi palabra de antemano dije yo renuncié voy a poner mi carta y voy a poner mis 30 días para que luego el plazo yo voy a enseñarle que los 30 días cómo hacer porque no quiero que así me voy me voy como llegué si me abrieron la puerta grande me voy por la puerta grande también no me gusta irme ir malos entendidos entonces eso fue lo que hice en realidad pero este hoy en día si la situación la coyuntura está para pensarlo 2 veces no se te quiere decir tu trabajo porque no vas a encontrar así nomás en otro lado

Entrevistador(a): y de qué manera está impactando la pandemia la coyuntura en tu desempeño laboral

José: de mi desempeño laboral o en tu en cae enfermo ahorita estoy yo creo que estoy en un 80% ahorita no pero ahorita estoy trabajando pero no estoy trabajando estoy sentado y ya me agite tengo que echarme ahorita terminando esta ratito mirando el techo no esperar que la doctora me diga por cuanto tiempo tengo que hacer los ejercicios de respiración pues ahorita si la por mí por tema de salud eh ha bajado la productividad en este último mes él quiera que que vuelva todo normal y que me recupere al 100% para poder dar todo de mí porque pero dentro digamos fuera cuando estabas bien no de salud me dijeron ami coronavirus sabes que hay va a haber miles de peruanos que van a fallecer es mi hijo no tengo que trabajar más tengo que trabajar 150% porque porque ahorita el Perú necesita biotec en este momento necesita empresas como nosotros porque somos ahorita su fuente su fuente de medicinas

Entrevistador(a): cuál sería la razón por la cual renunciarías irrevocablemente a un trabajo

José: el maltrato maltrato

Entrevistador(a): y qué condiciones deberían darse en una empresa para que te quedes mucho tiempo

José: pero tiene que haber número uno nace de liderazgo de liderazgo porque si hay liderazgo hay todo si hay líderes en la empresa hay todo entonces el liderazgo influye el 100% prácticamente para de de millennials creo io para quedarnos en el trabajo todo tengo amigos que han estado trabajando por el sueldo mínimo por por cuatro años que son millennials no pero por que se quedaron ahí porque teníamos lidera y tenía gente que lo libera de los motivaba a salir adelante de repente no lo subían el sueldo pero nos mandaban a estudiar a diferentes lugares para que puedan ganar experiencia y una vez después de esos cuatro años salía en otro trabajo porque ya o también nivel económico también te que piden no pero se van por la puerta grande no mira ya estás listo ahora te vas a una empresa grande ahí vas a mandar más espero haberte ayudado con dentro de mis posibilidades pero no te diga porque hay varios profesores por ejemplo de san Marcos que tiene a sus empresas y consultorías no no son grandes son medianas empresas pequeñas empresas entonces dentro de sus posibilidades pagan lo que pueden pagar no mhm pero son tan buenos líderes que a veces los estudiantes se quedan bastante tiempo y de repente no les da la posibilidad de aumentarse el sueldo pero sabes que mira no puedo aumentarle el sueldo pero como mi empresa es consultoría tiene convenio con esta empresa te voy a mandar a estudiar acá entonces tu idea juego pero cuánto cuesta estos cursos 500 soles al mes allá entonces es como si me pagaran 500 soles más entonces me voy a estudiar entonces esas cosas y motivan bueno por ejemplo mira a mí en mi caso no este me subieron el sueldo pero si me mandaron a estudiar dentro de biotec no me mandaron a estudiar el diplomado entonces eso que normalmente me iba a costar caro por el descuento del trabajador me salió 50% bueno y le ahorré ahí como te digo 3000 soles

Entrevistador(a): y de qué manera las organizaciones las organizaciones donde has laborado te han ayudado a desarrollarte profesionalmente

José: siempre a través de estudios a través de esta situación sí capacitaciones pero o sea de peso no no estamos hablando de capacitaciones en cualquier lugar sino por la cámara de comercio claro cuáles contadores no

Entrevistador(a): y algún otro motivo fuera de los que has mencionado que podrían impulsar tea renunciar a un trabajo no me refiero a la actual en general a cualquier trabajo

José: sí por supuesto la monotonía prefieres que el el la rutina la la falta de desafíos la falta de desafíos o sea la falta de cuando uno empieza ya entradas de confort creo yo ya que ya empezaron a cumplir o no o sea no tengo un reto más o sea ya ya tengo que dejar este lugar porque le estoy quitando el puesto a alguien que tiene que venir a aprender aprender que tiene razón

Entrevistador(a): y la última pregunta es respecto de apertura a la diversidad respeto a las personas y tú tendrías inconveniente tener un jefe que sea menor de edad de menor edad que tú o cómo verías tener un como jefe como líder a una mujer o alguien de distinta opción sexual entre otras razones

José: en realidad este mi líder mi primera líder en biotec, adriana y ha sido mi líder por bastante tiempo ya por motivos de la empresa no que que necesitamos juntar finanzas contabilidad me cambiaron al área de contabilidad pero pero sí las redes con estas trabajando con la adriana sido muy buenos años donde hemos podido trabajar juntos codo a codo como

equipo después mi primera opción sí tuve una experiencia de trabajar con con una persona que homosexual no dónde está mal dicha la palabra no entonces es ahí si tuvo alguna mala experiencia pero no creo que deba su opción sexual sino creo que más que otra cosa a su manera autoritaria de ser entonces este él a menos no se me ha dado el caso pero creo que no tendría ningún problema porque y menos en la universidad tuve la opción de hacer trabajo en equipo con varias personas este que incluso que tenían una opción sexual diferente normal siempre y cuando haya respeto entre ambos los restos me respetas yo te respeto estamos todos geniales no incluso tengo amigos amigos que son ya bastantes años no que con los cuales con genio no tengo ningún problema de no tenía bueno porque por las por las banderas no pero en esos tiempos salíamos a tomar unos tragos coleman

Entrevistador(a): entonces por tema de la edad no hay ningún problema de entender un jefe mucho menor que tú o mucho mayor que tú

José: sé que algún día lo voy a tener estoy preparado mentalmente para eso no sí me incomodaría te debo decir sí porque por qué bueno sentiría de que de qué mi conocimiento de repente este ya alguien de repente ya me supero o sea me sentiré algo como que como que ya ya pasó el momento no y a todos nos va a pasar que tarde o temprano tenemos que dar lugar a alguien con con ideas mas más este renovar a todos nos va a pasar entonces se tengo que estar preparado mentalmente no obviamente me incomodaría así porque significa que que ya ya pase a ser mejor dicho de de sea donde la experiencia que yo tenga no va a sumar tanto como las nuevas ideas que tiene la otra persona pero si tengo que estar preparado porque va a pasar

Entrevistador(a): Muchas gracias



JP

<https://www.youtube.com/watch?v=drJb9Zwnf5Q>

Entrevistador(a): Cuando naciste?

JP: 10 abril de 1982

Entrevistador(a): estado civil

JP: soltero

Entrevistador(a): tienes hijos

JP: aun no

Entrevistador(a): donde vives y con quien

JP: vivo en san isidro en l casa de mis padres

Entrevistador(a): que carrera estudiaste

JP: estudie dos carreras, la primera fue administración de empresas y la segunda marketing y gestión comercial

Entrevistador(a): dónde naciste

JP: el lima

Entrevistador(a): siempre he vivido en lima

JP: sí correcto

Entrevistador(a): a que se dedicaron o se dedica a tus padres

JP: es bueno mi papá es este ingenio zootecnista de profesión sin embargo bueno toda su vida se ha dedicado a la construcción de de de edificios o más este relacionados con ello, mi mamá bueno trabajo en el banco no no me acuerdo ahorita el el el nombre del del del banco creo me parece que en el dise pero pero bueno fue fue un trabajo de unos cuantos años hasta que yo nací de desde ahí no no volvió a trabajar jamás se dedicó a hacer ama de casa

Entrevistador(a): si tú recuerdas que iban en tus vacaciones cuando eras en época escolar viajaban muchos se quedaban en lima alguna actividad que recuerdes

JP: en mi época claro en la época escolar en lo que hacíamos era el hermano de de mi papá fue gerente general del banco agrario por muchos años y justo en la época escolar primaria a él lo destacaron AA huancayo a la ciudad de huancayo entonces me acuerdo que de niño muchos por muchos años unos cuatro o 5 años más o menos en el mes de en el mes de enero me iba me iba a huancayo porque ahí estaban mis 3 primos hermanos ajá que eran que eran los primos más cercanos que tenía y con los que mayor relación tenía me iba mes de enero para allá o los primeros días de enero y bueno después ya regresaba a lima en esa en esa época las vacaciones eran hasta abril no entonces ya me quedaba acá en la en la playa en la playa o en lima no o algún otro viaje por ahí que que que hacíamos pero sobre todo lima

Entrevistador(a): mhm en qué colegio estudiaste

JP: yo estudié en él hispano británico hasta tercero de secundaria y después en el José olaya de Miraflores cuarto y quinto de secundaria

Entrevistador(a): y en qué universidad

JP: en la la san ignacio

Entrevistador(a): las 2 carreras?

JP: correcto

Entrevistador(a): donde vivían cuando en época escolar

JP: en san isidro siempre siempre

Entrevistador(a): correcto actualmente tienes auto propio

JP: auto propio el bueno sí está este bueno desde que trabajó en michelin y nos dieron nos proporcionaron el auto del trabajo el auto mi auto lo tengo acá en casa lo utiliza mi mi padre pero bueno es es mío no pero iguales está está acá en la casa digamos que en algunas oportunidades lo uso también

Entrevistador(a): ok dónde compras tus alimentos normalmente

JP: supermercado en vivanda

Entrevistador(a): y alguna preferencia de lugares donde compras tu ropa

JP: no bueno este centro comercial es básicamente y bueno una que otra marca es desconocida no de alguna ropa que que me pueda gustar en el momento

Entrevistador(a): JP y con qué frecuencia o tienes un plan de viajes o una frecuencia de viajes establecidas en una época normal obviamente pandemia limitado pero que decidas viajar de vacaciones en el año

JP: qué buena pregunta no una época del año establecida no no tengo programada pero sí suelo viajar este todos los años a pues ya sea al al interior del Perú o bueno afuera del del Perú no pero normalmente no es que en realidad no tengo un mes en específico a en en algunos momentos en la época del Verano otras veces en julio otras veces en agosto en esta en la pandemia el año pasado he viajado también AA Ecuador fue fue en en octubre viaje a la selva también en primera semana de diciembre no tengo una fecha exacta

Entrevistador(a): pero si tienes un trato de viajar al menos una vez al año ya sea en Perú o afuera no eso

JP: sí eso sí no de de que viaje viaje de todas maneras una o 2 veces al año pero no es nada programado o una época del año en la que crea conveniente hacerlo ustedes ok claro no entiendo entiendo

Entrevistador(a): cómo distribuyes estos ingresos actualmente

JP: es bueno mis ingresos los distribuyó pagando los bueno los seguros de de mis padres que los los servicios de de la casa porque los pago a medias también con mi hermana porque ella ella actualmente también vive vive acá con su con su novio a nada más lo lo otro es en tema de viajes ropa etc entretenimiento y bueno y todo lo que es este alimentos y productos de cuidado personal

Entrevistador(a): podrías decir que en estos momentos tienes capacidad de ahorro

JP: sí correcto

Entrevistador(a): un poco con qué tipo de vida te gustaría tener por ejemplo dónde te gustaría vivir que te gusta dónde te gustaría viajar quién te gustaría comprar algún bien material

JP: bueno en realidad en realidad a mí lo que me gusta es un tipo de vida sencilla no no veo no me no me llama la atención mucho lo lo lo lo material pero digamos que bueno voy compré un departamento hace 2 años hace 3 años en el 2017 ciega y ya lo lo vendí también este este año lo he terminado d lo he terminado d digo terminado por qué demoró bastante por el tema de registros públicos pero ya ya ya lo vendí pero no sé al algo que que quiera comprar no sé de repente de repente un un carro un mejor carro si es que sigo viviendo acá en la ciudad pero realmente en en un futuro no sé me gustaría quedarme a vivir acá en el en el Perú no o sea no no me gustaría vivir vivir fuera

Entrevistador(a): el entonces actualmente tus responsabilidades económicas son cuáles cuáles serían tus responsabilidades económicas actuales mi región

JP: bueno las más importantes los los seguros de salud de de mis padres y todo lo que esté involucrado con ellos mhm es lo más importante no ajá ellos en este momento dependen de ti o también de otra persona de de no este bueno mi papá gracias a dios sigue sigue trabajando él no no ha dejado de trabajar lógicamente no con el nivel de intensidad de antes pero sigue trabajando bueno mi mamá los ingresos que tiene son como parte de su jubilación ajá y bueno en realidad no no es que dependan de mí sino que simplemente entre mi hermana y yo pagamos los gastos fuertes no como sabes seguros de salud AA una edad mayor a 75 años no no son no son baratos

Entrevistador(a): a JP entonces ahora voy AA preguntar a hacerte unas preguntas sobre los trabajos donde has estado aquí me gustaría que me ayudes diciéndome el nombre de la empresa los años que has estado en ella y qué te motivó a entrar y qué te motivó a salir a la siguiente

JP: oh ok hay que hacer un poco de memoria

Entrevistador(a): sí sí, a ver comenzaste en qué año

JP: el comencé en el año 2004 si no me equivoco sí 2004 más o menos en julio del año 2000 junio julio del año 2004 ingresé a trabajar como practicante en esa época al organismo del estado llamado osiner que es el organismo supervisor de la inversión en energía que hoy en día se llama osinermin ya que le agregaron la la supervisión a lo que es minas minería

Entrevistador(a): y ahí estuviste cuánto tiempo

JP: ahí estuve 2 años y medio más o menos ya y después de ello pasé a trabajar con mi padre con mi papá estuve trabajando en su empresa si no me equivoco unos 3 años más o menos sí hasta el 2008 ajá que entré a trabajar AA mapfre mhm en mapfre estuve como en el área comercial también como supervisor de de de ventas en mapfre estuve también cerca de cerca de 2 años 2 años y medio después de ello entré a trabajar a la universidad este a la universidad autónoma del Perú fue ahí fue porque justo justo paralelamente en el 2008 el té con empecé a estudiar mi segunda carrera ajá en la san ignacio entonces quede dentro de los primeros puestos y la carrera era marketing y gestión comercial y nunca había hecho una labor de marketing entonces bueno por la bolsa de trabajo de la universidad me me ofrecieron este puesto en la universidad autónoma que es del grupo de de los acuña entonces era una universidad nueva donde se necesitaba todo el tema de de promoción imagen institucional YY bueno nada para para probar porque la verdad nunca había estudiar nunca había me había desempeñado en un área de marketing y de promoción institucional acepte el trabajo y entré a trabajar a la universidad autónoma no fue mucho mucho tiempo la la verdad que no me no me no me llenó el trabajo porque si bien es cierto estaba involucrado al tema del marketing alta el tema de los clientes que es lo que me gusta pero sentí que era un trabajo muy muy de oficina no entonces que en realidad no no era no era lo mío entonces bueno ahí después de ello me convencí que que lo mío era sien por siento trabajo comercial novel netamente comercial

Entrevistador(a): y qué te llevó a salir de mapfre para entrar cuando has cambiado de trabajo ha sido porque renunciabas teniendo una oportunidad o renuncia o renunciabas independiente sin tener nada seguro hasta conseguir algo

JP: no no en el tema de renuncia mapfre bueno primero porque bueno no fue la razón principal realmente pero estaba buscando un un ascenso yo ya venía conversando con con mi jefe y bueno la la ops y me daba las oportunidades de algunas de algunas entrevistas pero yo sentía que no era nada seguro no como que me quería mantener me quería mantener en él o tratándome o haciéndome ver ver de que de que él tenía la intención de de de poder darme el ascenso sin embargo no lo no lo veía claro y paralelamente ellos estaba estudiando ya en la universidad entonces justo se dio que terminé la universidad terminé con un buen promedio en un buen en un buen puesto y el bueno me contactaron de la universidad del área de la bolsa ofrecieron este puesto sí entonces bueno dije porq no YY me fui y para y tomé la oportunidad

Entrevistador(a): ahí fue un crecimiento para ti salarial y de profesional

JP: sí correcto sí lo salarial sí salarial sí profesional no lo sé porque eran 2 temas totalmente diferentes el de mapfre era netamente comercial y el de el de la universidad autónoma era marketing y promoción institucional entonces realmente sí poder podría decir que fue un crecimiento verdad pero no la verdad que no lo no lo sentí netamente así y eli eli y te digo ello porque porque al final termine saliendo de la universidad autónoma no o sea no no no me no me gustó no es que no me gusto si no no no me sentía totalmente realizado con la con las labores de marketing que realizaban

Entrevistador(a): cuánto tiempo estuviste en la universidad autónoma

JP: más o menos igual más o menos 2 2 años y medio entre 2 2 y 2 años y medio

Entrevistador(a): fue tu siguientes renunciaste conseguiste otra oportunidad como fue y cuál fue tu siguiente trabajo

JP: bueno ahí ahí sí paralelamente fui fui buscando otro otro trabajo y entre AAA forum comercializadora forum comercializadora es una entidad financiera del BBVA qué es este bueno está en otros países también llegó a Perú en esa en en esa en esa época y bueno fui paralelamente buscando el buscando esta oportunidad yendo a entrevistas paralelamente trabajando en la universidad autónoma y bueno cogí el cogí el puesto y bueno me trasladé

Entrevistador(a): esta empresa no renunciaste y para entrar a esto

JP: correcto sí cuánto tiempo estuviste en fórum comerciales ahora bueno ahí sí estuve muy muy poco tiempo estuve 6 meses nada más ahí sí salí porque ellos tenían unos productos financieros que eran destinados a al mercado automotriz YY la verdad que los los productos financieros en lo que a mí respecta no eran no eran no eran no eran competitivos no con respecto a la a la competencia especialmente hablando del del BCP ajá entonces este la consigna era que por ejemplo tratar de influenciar al cliente no no indicando una tasa anual sino indicando una tasa mensual y llevándolo al cliente por por otros caminos que ello que a mí no me parecían éticos no entonces yo me fui dando cuenta de esto en el en el camino en los primeros meses es por eso que la verdad qué temas no no éticos yo prefiero dar un paso al costado y no deje pasar más más tiempo y hablé con mi jefe y presenté mi carta de renuncia no porque para mí no para mí no no no era ético pero no lo digo que no lo sea no pero yo los yo sentía que no era ético ese tipo de venta no el tipo de venta entonces ajá entiendo tú no te sentías cómodo en todo caso con eso con esa forma de con ese político de la empresa con esa política correcto entonces presentaste tu renuncia no no tenías ningún trabajo cuando presentaste la renuncia bueno no tenía ningún trabajo en concreto sin embargo ya tenía algunas oportunidad ya había ido algunas entrevistas pero no no tenía un trabajo en concreto

y a qué empresa entraste después de eso ahí entré a lafayette del Perú que es una empresa textil colombiana en la cual ahí sí ahí estuve alrededor de 3 cuatro años si no me equivoco me ahí sí me me encantaba lo lo que hacía la la pues la política la ética los valores del de la empresa eran eran muy fuertes y eran eran eran buenos y la verdad contagiaba las ganas de de de trabajar en en en esa empresa no entonces ahí sí estuve por un buen tiempo hasta que en el 2015 se dio la oportunidad de de michelin no en este caso michel yo no busqué la oportunidad de michelin recibí una llamada de una de una consultora YY bueno nada me me presentó la la la la oportunidad y como uno nunca se cierran las puertas de nada yo no no sabía que era para la empresa michelin en la primera entrevista y bueno igual acepte la la propuesta como como para ver que era porque había no que que me proponían me causó curiosidad y bueno fui y al enterarme que era michelin lógicamente es una es una transnacional no entonces bueno fui pasando los procesos y bueno gracias a dios pude coger el puesto y hasta el día de hoy no recuerdas en que año fue que entraste a lafayette perdón aproximadamente no sea el mes no importa el nivel así fue en el 2000 ya ahí estuve claro estuve 2013 2014 parte del 2015 claro habrá sido 2012 2000 unos 3 años habrá estado en en la en lafayette y entraste michelin en el año 2015 abril del 2015 o sea abril del 2015 inicie los procesos okey ya entonces acá está en michelini en la empresa donde estas actualmente correcto

Entrevistador(a): si tuvieras que nombrarme un motivo por el que uno o unos cuantos motivos por los que renunciaste y entraste o tuviste todos estos trabajos cuál sería

JP: el desarrollo el desarrollo tanto profesional como como económico

Mauro: JP con cuál de las organizaciones está sentido más identificado a nivel de valores

JP:

Entrevistador(a): bueno realmente realmente michelin no me me quedo con me quedo con michelin sin embargo no no dejó de mencionar AA lafayette porque la verdad que es una súper empresa en el en el tema de la ética de los valores y de todo ello pero me quedaría con michelin de todas maneras

JP: puntualmente qué es lo que te hace identificar qué es lo que te gusta al nivel de la cultura de la organización para que te identifiques con la con con los valores de esta de la empresa

Entrevistador(a): bueno me gusta el el clima laboral eso es este eso es lo principal para mí porque donde uno nobelio donde uno se siente cómodo cómodo me refiero AA las ganas de de de ir a trabajar no no a la comodidad de de no de no desarrollos no de confort si no me refiero AA las ganas de ir a trabajar y bueno y el segundo punto que que te escuchan no a mí me me siempre me ha gustado que que al menos mis jefes que te escuchan te preguntan tú tú tus opiniones se las toman en cuenta y se llevan a cabo consejos o proyectos que tú puedas presentar y el reconocimiento que hacen a tu trabajo no no no no tanto por el tema económico sino por el tema emotivo digamos no ajá

JP: prefieres trabajar en una organización con una cultura vertical horizontal

Entrevistador(a): bueno buena buena pregunta este bueno prefieren realidad una una estructura horizontal es es es mejor no para yo para mí y yo creo que es que es que es mejor

JP: te adecuada más esa forma de trabajo no necesariamente porque sea no es que las otras sea mala no sino que se siente más cómodo trabajando con personas que estén en el mismo nivel que tú de responsabilidad

Entrevistador(a): una compañía vertical claro te da te da mucho más oportunidades para para poder desarrollarte dentro de la de la empresa pero creo que una organización horizontal donde donde donde te puedas sentir escuchado YY valorado es es muy bueno

JP: a ver considerando tus responsabilidades y los gastos actuales o de repente antes lo has tenido renunciarías a un trabajo que tiene una cultura que no es afín a ti me comentaste que te paso algo así en forum forum comercializadora del Perú sí para ti fue decisivo el hecho de no calzar con la cultura de la organización en la forma como hacía en sí correcto porque no no me sentía cómodo no entonces no para mí el el día a día no no no era no era cómodo por eso es que no pasó mucho tiempo para que para que tome la decisión de renunciar

Entrevistador(a): y si en ese momento hubieras tenido alguna responsabilidad mayor que no sé es que la que tienes ahora o igual que la que tienes ahora no lo sé si la tenías así hubiera renunciado también si hubiera renunciado también de de repente no tan apresuradamente pero pero de sí o si hubiera renunciado hubiera ido buscando oportunidades laborales en paralelo y cuando ya te ia hubiera tenido otra oportunidad hubiera hubiera renunciado

JP: ahora vamos te voy a pasar algunas preguntas relacionadas al liderazgo para ti podrías darme un ejemplo de tu jefe o líder ideal que debe cuáles son las características más importantes que debe tener

Entrevistador(a): oh ok para mí la característica más más importante es que es que tú te puedas sentir que tú lo tú lo puedas percibir como como un líder no YY eso se logra en tu percibiendo valores que tú puedas compartir con con él no como la como la honestidad la sinceridad siempre hablar con la con la verdad YY lo más importante que tú te sientas respaldado por respaldado por por el no en diferentes situaciones que que se puedan llevar a cabo en el en el transcurso de de de los años o de tu vida laboral en esa empresa ajá

JP:

Entrevistador(a): y tú te sientes más cómodo trabajando con un líder que te da más o menos clara ya las pautas para alcanzar el objetivo o te sientes más libre con aquel que te da las herramientas y te da libertad de acción

JP: no me me siento más cómodo o sea es necesario tener estrategia no o sea de todas maneras es necesario conocer la la la estrategia saber a dónde vamos a poder contar con las con las herramientas y como dije anteriormente que que puedan escuchar lo que lo que tú puedas llevar a cabo noo las recomendaciones que tú puedas tener o los proyectos o los desarrollos que tú puedas este hacer se puedan se puedan llevar a cabo no prefiero la opción

Entrevistador(a): y a ver hoy no un momento mhm tú valoras que un jefe converse con el trabajador converse contigo y se preocupe de los problemas más allá de los laborales sino que se preocupe auténticamente la persona o es indiferente para ti

JP: no sé si sí me sí lo valoro no valoro que te que te pregunten que te pregunten cómo está quieta la que qtal la familia no o sea tiene que haber un un nivel de de de relación en ese en ese sentido creo

Entrevistador(a): y que tipo de tipo de líder o jefe no tolerarías

JP: no tolerará no toleraría un jefe que quiera imponer el sus sus ideas yei haberes que buena buena pregunta o sea que quiera imponer sus ideas sin que sin que tenga la la razón no sin sin discutir las no creo que un jefe que que escucha YYY pueda con pueda compartir ideas con el equipo y tomar decisiones en conjunto es lo ideal no lógicamente que él como jefe es el que

va a tener la última palabra y es el que va a decidir no pero la idea es poder construir las las decisiones en en en conjunto no o sea un jefe autoritario no no no podría trabajar con un jefe autoritario

Entrevistador(a): correcto, está bien y en alguno de tus alguno de las renuncias que has tenido con el cambio de trabajo has sido consecuencia del comportamiento o actitud de del jefe o líder que tenías en ese momento

JP: no la la verdad que no

Entrevistador(a): y si llegar a la situación en la que tiene incompatibilidad con tu jefe o con tu líder que es una persona que no te acomoda la forma de ser o la forma cómo maneja el equipo es para ti más importante de la estabilidad laboral o sea o decidiría buscar otro trabajo

JP: no decidiría buscar otro otro trabajo eso eso sí eso sí lo tengo claro no de red o sea me podré demorar un tiempo seguramente tendré que que aguantar digamos al algunos meses más pero en tarde o temprano uno va a encontrar un nuevo trabajo no ajá entonces no no me quedaría a trabajar por por dinero oh ok

Entrevistador(a): bueno ya me dijiste nunca he renunciado por una consecuencia del comportamiento o trato de tu jefe

JP: no no de un jefe no

Entrevistador(a): para ti qué es la felicidad

JP: JP para mí la felicidad es es este es sentirte pleno contigo mismo no que que que tú le puedas dar contenido a tu vida haciendo lo que lo lo lo que te gusta no lo lo que te llena

Entrevistador(a): como influencia el trabajo en la en tu felicidad

JP: bueno el trabajo influencia bastante porque pasas pasas muchas muchas horas de dedicadas a dedicada al trabajo entonces es necesario que que tú que las labores que hagas en tu trabajo te te gusten no te te llenen y tengas las ganas de de poder seguir esté creciendo y que a manejas todos los días feliz de que de que vas a hacer lo lo que te gusta lo que te gusta hacer no y lamentablemente nobel no todas las personas pueden gozar de de esa satisfacción es más sería que son muy pocas las que las que gozan de esa de esa satisfacción

Entrevistador(a): y tú consideras y qué aspectos de tu trabajo actual hubo los que has tenido antes consideras que te han proporcionado te proporcionan felicidad

JP: aspectos en qué sentido

Entrevistador(a): no o sea que cosas del trabajo que en el que estas o en el que asen los que estuviste aportaron para que tú te sientas más feliz o aportaron para que tú tengas ese sentimiento de felicidad de que para qué lo qué es lo que significa para ti ser feliz que te dieron que te que te hicieron sentir feliz

JP: el bueno bueno para para empezar los los trabajos los los escogí los escogí yo no escogí los trabajos que estaban relacionados AAA al mundo del al mundo comercial es por ello que cuando cuando me topé con un trabajo de marketing el cual no me gustó porque no no me llenaba no me sentía feliz renuncie de inmediato no entonces netamente la la respuesta sería son que han sido trabajos o que son trabajos involucrados a temas comerciales que es que es lo que me lo que me gusta y lo que me hace feliz en en primer lugar y bueno después después de ello como te dije este el el clima laboral poder contar con con con personas que que comparten lo mismo que compartan los mismos valores que tú con tener un un jefe que tú entre comillas te puedas sentir identificado con el con con sus valores y que te haga sentir este que te haga sentir dentro de la empresa valorado dentro de la empresa escuchado

valorado ajá eso principalmente y bueno después vienen los los los los logros no el poder este el tenerla de satisfacción de que te encargaron un un objetivo lo lo pudiste lograr de ahí de encargaron otro lo lograste también y ello eso eso creo que qué es lo que lo que ayuda a que a que puedas estar satisfecho con con con las cosas que haces es claro el trabajo

Entrevistador(a): entonces te ha ayudado a lo largo de tu vida profesional ha hecho match con lo que tú buscas en la para alcanzar tu felicidad

JP: por ahora sí hasta ahora sí

Entrevistador(a): qué pasaría si llegar a una situación en la que tienes un trabajo en la que te aporta estatus tienes una proyección de crecimiento muy importante tienes una bonanza económica también porque te pagan muy bien pero sin embargo se ven tu felicidad se está viendo limitada a consecuencia del trabajo

JP: buena pregunta este bueno ahí hay muchos aspectos hay hay muchos aspectos que a tomar en cuenta no depende depende bastante la la la necesidad que que puedas tener no de poder mantener el trabajo pero pero bajo mi punto de vista yo no me quedaría en ese trabajo bajo ninguna circunstancia

Entrevistador(a): que debería contemplar una organización qué podrías decirle tú a una empresa para que esté alineada con tu concepto de felicidad

JP: libertad libertad

Entrevistador(a): para administrar tus tiempos libertad para hacer las las las las tareas o los objetivos de la empresa un poquito podría hacer un poco mas

JP: creo que va entre el tema de la libertad y la confianza no o sea creo que un uno es este es por eso que ellos siempre elegido los el rubro comercial no porque si te das cuenta en esas áreas es donde tú tienes libertad y si tienes un un buen jefe y un buen equipo te que te da la confianza tú te puedes desarrollar el libre no libremente entonces tú tú conoces la estrategia conoces los objetivos te dan las herramientas tienes un buen equipo tienes un jefe que que te escucha te valora y que es un líder entonces creo que ahí ahí está todo para que tú puedas desarrollar tu trabajo lógicamente con él en libertad y con la confianza de tu de tu jefe YY poder ir cumpliendo con los objetivos no

Entrevistador(a): está claro ahora para hablar un poco del clima cuál ha sido el ambiente de trabajo en el que te has sentido más cómodo

JP: creo que mi michelin ajá qué es lo que te gusta o qué es lo que te hace sentir tan cómodo en el tema del tema laboral bueno como ya ya lo he repetido en varias oportunidades no el el el poder trabajar con con personas que comparten los mismos valores que tú eso es eso para mí es es importante me refiero a mis compa tanto a mí jefes como a mis compañeros de trabajo

Entrevistador(a): y cuál ha sido el que te ha hecho sentir más incómodo y por quién

JP: el que te comente este donde no donde no estaba sí donde no me sentía alineado con la con con la política en este caso comercial no con la forma o la manera o la política de abordar los clientes con respecto al producto

Entrevistador(a): esto puede ser igual redundante pero me gustaría que me digas cuáles son los lo que es imprescindible para ti para tener un buen clima laboral

JP: bueno sentirte respaldado que aquí he escuchado

Entrevistador(a): la relación con tus compañeros

JP: me dices he escuchado y respaldado tanto por tus líderes o los gestores de la organización como por los compañeros sí claro eso es es que en realidad es la base de toda de toda relación no ya sea amical sentimental familiar es de compañeros laboral esa esa es la la base de todo no me parece

Entrevistador(a): tú consideras que uno consigue buenos amigos y hace relaciones de amigos que pueden durar toda la vida en el trabajo

JP: sí claro ajá sí

Entrevistador(a): y te gustaría que eso suceda en los trabajos dónde estás

JP: tenemos un ambiente de tanta confianza como que sea un amigos que vas a poder que van a perdurar en el largo del tiempo sí sí claro siempre he tenido tengo amigos de que es que hasta ahora has ido compartiendo con ellos del de la universidad de ideal unos trabajos en los que en los que he estado no seguimos conversando ajá cualquier

Entrevistador(a): tipo de recompensas te parece te idóneos para reconocer el buen trabajo

JP: bueno creo que creo que deben ir de la mano lo lo emocional con lo con lo con lo económico no sí creo que en primer lugar el el el la recompensa emocional es es es es potente o sea el el reconocimiento ante ante el equipo ante la la la empresa y qué bueno lógicamente de repente en ese momento no no irá acompañada de de una de una de un bono o algo de de ello pero pero sí saber que que puedes crecer en en esa empresa no y que ese crecimiento vaya de la mano también con con lo económico no porque al final el al final el dinero así digan que no im hasta hasta cierto punto importa

Entrevistador(a): el y las actividades estas que hacen las empresas para motivar e integrar al personal te parecen relevantes las olimpiadas almuerzos fiestas

JP: bueno sí yo yo creo que si son necesarias io que me parece que sí sí son 100% necesarias porque eso es una manera de de de agasajar al al a las personas no por ejemplo a hacer un almuerzo por el día del trabajador o una una recepción por el aniversario de la de la de de la empresa o el tema de las olimpiadas o sea es eso le hace sentir al al trabajador que la empresa está invirtiendo en en una en un espacio o en unos momentos de esparcimiento para para ellos no en donde de repente pueden llevar a sus hijos a sus familias etcétera etcétera

Entrevistador(a): en que empresas de las que has trabajado observaste que se reconocía el trabajo el trabajo de los colaboradores de manera correcta

JP: haber en osinermín después una empresa de es un una empresa del estado si lo hacían sí tenían un me me parece que el clima laboral era era bueno era bueno y reconocían a a las personas después en lafayette también en mapfre bueno mapfre también es una una empresa grande y en michelin creo que de cierta manera lo lo lo hacen no no de estas de estas formas que me comentas de las reuniones o de las olimpiadas o de los almuerzos pero creo que el reconocimiento va va va va por otro lado quiero hacer la plata

Entrevistador(a): por que lado afuera entonces qué es lo que cómo siente o cómo te reconoce michelin qué bueno pues por el reconocimiento de michelin hacia ti

JP: sí sí sí sí claro pero este tipo de reconocimiento duran cial no es una oficina comercial considero que que el área de recursos humanos y está siempre atento AAA a lo que tú puedas necesitar no siempre está atento a tratar a tratar de que tú te sientas esté cómodo no en en en varios sentidos me refiero por ejemplo en el tema del de la pandemia siempre siempre atentos a que a que estén sin si no debes de ir a trabajar porque hay algún riesgo nadie te obliga a que vayas a trabajar al contrario te indican que sólo lo hagas es estrictamente necesario o sea

siempre me parece que siempre están atentos en en el en el bienestar no sólo tuyo sino también en el de en el de tu familia claro sí

Entrevistador(a): el en las de las empresas donde has trabajado qué aspectos laborales qué aspectos del clima laboral mantendrías o te gustaría así si tuvieras que formar una empresa con un clima ideal qué aspectos cuál sería xq cómo lo podrías describir

JP: al si yo tuviera que formar una empresa bueno primero la comunicación novio así sea una empresa chica que me me gustaría que que mis empleados tengan que tengan bien claro que cuáles son los objetivos y las estrategias de de de la empresa poder darles todas las herramientas necesarias para que vayan alineadas con con la estrategia y el cumplimiento de los objetivos YY bueno este poder este satisfacer satisfacerlos o sea económicamente no poder pagarles un un sueldo medio al al del mercado para que no no tengan las preocupaciones económicas y estén enfocados netamente en en el trabajo YY bueno el el reconocimiento como ya ya lo dije anteriormente el clima el clima laboral que va de la mano con que el área de recursos humanos se se pueda preocupar en ellos no en en en los detalles no lo creo que los detalles son son son son importantes no no solo el tema del del dinero sino también los los los detalles no ajá pues

Entrevistador(a): ahora sobre otros factores qué piensas de tu remuneración con respecto al mercado y a la medida de tu entorno social

JP: a ver hoy en día pienso no en verdad para hacer o no no estoy bien enterado al 100% enterado enterado del tema o sea lo que te vaya a decir ahorita no lo estoy no lo no te lo voy a decir con el 100% del conocimiento porque porque la verdad que en estos últimos en este último año no he indagado cuál es el el la la la media del del del mercado pero tengo tengo la impresión de que de que está un poco por debajo mhm digamos que no está satisfecho en todo caso al 100% comparado al menos es tu percepción al momento exacto al momento al momento exacto pero no no es que no esté satisfecho o sea una cosa es yo si estoy satisfecho en con con con con lo que me o sea lo que io lo que la la remuneración que yo tengo ahorita es sí sí estoy satisfecho o sea no me falta nada pero eso no significa de que de que creería que de repente que de repente podrían incrementar los los precios con respecto los precios perdón los las remuneraciones con respecto AA otras empresas similares que que escucho por por familiares amigos no pero cuando me refiero que no lo tengo 100% claro porque no he tenido la oportunidad de poder revisar un estudio hecho por una consultora de manera profesional y que tenga los datos duros que me que me hagan decir con 100% de certeza si estamos por debajo no ese no es el caso simplemente son son este tema declarativos que por ahí escucho pero no no significa que no estoy satisfecho cosas y satisfecho ahora por el momento

Entrevistador(a): mhm y eso podría ser un motivo como para que tu digas ah bueno voy a ver en el mercado como ésta voy a postular voy a ver otras oportunidades lo haces independientemente de lo hace siempre no lo haces muy seguido o estando en esta situación de la duda que tienes es que sies en la media o estas por debajo te levantas levantas la mano y buscarías otras opciones para averiguarlo

JP: a ver mira no sé de repente va va a parecer raro lo que te voy a contestar pero yo ahorita yo me siento me siento cómodo en michelin o sea me me siento bien qué y no no no me no me falta nada no entonces él y digamos que que no tendría por qué mirar a mirar hacia otro lado sin embargo sin embargo eso no va a evitar de que mañana más tarde pueda me entre la curiosidad de de poder averiguar datos concretos y duros como te digo de de alguna

consultora y poder analizar realmente cómo están las remuneraciones griega sí quizás quizás sí veo una diferencia importante sí sí podría de repente ver algunas opciones pero para mí el el tema del dinero no no es lo más importante entiendo

Entrevistador(a): está clarísimo y en la coyuntura actual en algún momento a ha pasado por tu mente cambiar de trabajo has buscado otras alternativas digamos la coyuntura ha acelerado postergado tus intenciones de cambiar de trabajo

JP: no la la verdad es que no no no he tenido el el por ahora el interés de de de mirar a otro lado ahora en mi trabajo he asumido una una nueva responsabilidad n no traen otra gerencia en otra área entonces ahorita mi mente está enfocada está enfocada en ello no novel y bueno pero como te repito eso no eso nobel nobel no trunca la posibilidad de que yo pueda simplemente indagar YYY ver que de repente en un corto plazo o en un mediano plazo si no lo considero justo y veo que la brecha es muy grande poder poder mirar a otro lado pero a mí más me interesa la la la comodidad y la libertad que puedas tener en una empresa que ir a otra empresa ganar de repente más pero pero perder esa perder esa libertad esa es esa confianza y esa tranquilidad que te da la otra empresa no entonces yo valoro más el tema de la libertad tranquilidad y confianza y el poder desarrollar

Entrevistador(a): entiendo JP si esto no está muy claro y ya ahora sí otros motivos se cree que podrían existir o que podrían afectarte como para que tú decidas renunciar a un trabajo

JP: el bueno definitivamente él él ya el el no poder crecer crecer más no ajá el el estancarme en en una empresa tanto económicamente como como profesionalmente no porque si bien es cierto te te digo que no que a mí no mi prioridad no es el dinero pero sin embargo bell no me agrada quedarme tanto tiempo ganando lo mismo no o sea sí sí tengo la la la ambición de de de de crecer no y también y bueno y de hacer lo mismo por por muchos años

Entrevistador(a): y qué tendría que pasar bueno yo sé que estás en una posición nueva por lo que me comentas pero qué tendría que pasar para que tú te quedes muchos años en michelín muchos sueños

JP: qué tendría que pasar bueno es bueno primero que la el clima laboral continúe como como se viene dando ahora segundo que que pueda trabajar con un equipo que que que que que me que me valore no que que que me escuche que pueda seguir contando con con con esa libertad que que que que te comento y que y que para mí es súper importante por eso es que la la la repito varias veces ajá y bueno YY definitivamente tener nuevos retos no tener nuevos retos que que te mantengan con esa con esa ilusión de de poderlos cumplir

Entrevistador(a): qué piensas o que solución plantearías ante la ante el problema que está sucediendo bueno el problema entre comillas que está sucediendo en las empresas en las que cada vez se están convirtiendo en con una más más horizontales tienen no tienen un una línea de carrera jerárquica pero sin embargo las como nosotros como tú dices siempre buscan un crecimiento profesional cómo podría solucionar ese tema sabiendo que las organizaciones ahora ya no hay son pequeñas y no puedes ir ascendiendo nivel a nivel

JP: bueno los los bueno bueno buena pregunta no este bueno es difícil de contestar porque si tienes una organización que es horizontal YY a nivel de puesto que pueda llegar un un momento en el que el la única posibilidad de crecer sea sea que tu gerente renuncie holo holo destaquen AA otro lado es bien es complicado no porque así como tú tienes 10 + 10 personas más compañeros más que que lógicamente van a querer también el desarrollo no

entonces la la única opción que que haría sería que te que te puedan mantener qué es lo que te puedan brindar diferentes tipos de de proyectos no no manteniéndote mantenían de con con objetivos en diferentes no diferentes proyectos objetivos diferentes de repente a capacitación pues que te que puedan hacer que que que que desarrollen no por por poner un ejemplo en en en michelin tengo compañeros que que ya tienen muchos años y que es difícil que crezcan sin embargo les dan proyectos no este hay hay nuevas hay nuevos proyectos en en en la empresa o sea nuevos productos que que que tiene presa para diversificarse un poco digamos y los los hacen cargo de de esos proyectos no de repente no no no amerita un unas un ascenso pero sin embargo es un nuevo proyecto que tú lo que tú lo haces tuyo no entonces eso te motiva a seguir este a seguir a seguir en la empresa pero lo es lógico que eso va a tener fin no creo que sí o sí uno tendría que salir de de de la empresa en algún momento

Entrevistador(a): y digamos que te ofrecen este crecimiento como que de alguna manera estos nuevos retos y como tú dices puede llegar el punto en el que ya no haya más oportunidades ya no haya un nuevo reto solo haya mucha gente que necesita asumir los también lo vería verías factible mantenerte en una posición en la que te sientes cómodo siempre y cuando vaya vaya de la mano con incrementos salariales por ejemplo para compensar el esfuerzo y compensar las nuevas responsabilidades que tú puedas tener más adelante sí correcto porque sí estoy de acuerdo con eso porque el incentivo económico también es un incentivo no entonces también te haces te esté valorado te hace sentir de que de que de que estás haciendo bien las cosas y de que estás creciendo no porque al final estas cremas estás creciendo económicamente de repente no estás creciendo profesionalmente pero económicamente si entonces eso es es un aliciente para para para uno no ahora hay que considerar que que bueno hay que considerar también los años que pueda tener una una persona no porque si una persona tiene está llegando a los a los 50 entonces digamos que puestos gerenciales a los 50 años la las oportunidades se van reduciendo entonces tampoco no es que tenga asia mucho de donde escoger bueno pero en la edad que nosotros tenemos creería que creería que es una una buena opción pero pero creería que necesariamente va a llegar un momento en el que en el que vas a tener que que salir de la empresa sí o sí sí

Entrevistador(a): Muchas gracias

KM

<https://www.youtube.com/watch?v=-NqlfLqYvOI>

Entrevistador(a): cuándo naciste

KM: 06/10/1987

Entrevistador(a): cuál es su estado civil

KM: casada

Entrevistador(a): tienes hijos

KM: sí

Entrevistador(a): cuántos

KM: 3

Entrevistador(a): dónde vive actualmente

KM: surquillo

Entrevistador(a): dónde vive tu familia tus padres tu madre

KM: mis padres y hermanos en surco y los demás en surquillo

Entrevistador(a): qué carrera estudiaste

KM: ingeniería electrónica

Entrevistador(a): cuántas veces cambiaste de trabajo desde que egresaste de la universidad

KM: estuve en 3 lugares

Entrevistador(a): cuéntame dónde naciste

KM: en lima miraflores

Entrevistador(a): toda la vida has vivido en lima

KM: sí

Entrevistador(a): a quién se dedican o se dedicaron tus padres

KM: d mi papá es retirado de la fuerza aérea y mi mamá se dedicó a los hijos ama de casa hacía trabajos desde su casa venta de algún catálogo productos de belleza o panettone es bizcochos porque mi abuelita tenía una panadería y en algún momento se ha desempeñado porque tuvo una carrera técnica de contadora

Entrevistador(a): entonces digamos que de alguna manera eso fue un apoyo económico en la en el hogar

KM: sí

Entrevistador(a): en qué colegio estudiaste

KM: en el de la fuerza aérea Manuel polo jiménez

Entrevistador(a): en qué universidad estudiaste

KM: en la upc

Entrevistador(a): dónde vivías en tu época escolar

KM: en San Martín de porres en la casa de mi abuelita y luego después en cuarto de primaria a surco

Entrevistador(a): sólo tu familia nuclear

KM: sí sólo papás y hermanos

Entrevistador(a): actualmente tienes auto propio

KM: bueno uno que lo compartimos mi esposo y yo

Entrevistador(a): dónde compras tus alimentos normalmente

KM: ahora es la pandemia los pido de 2 formas por delivery en metro y al primo de mi esposo que es quien compra y vende verduras alimentos perecibles que los trae también en delivery

Entrevistador(a): tienes alguna preferencia donde compres tu ropa pero no nunca

KM: la verdad que no he sido de comprar mucho por qué me los regalaban mi suegra mi cuñada cada vez que han venido de viaje me han traído ropa

Entrevistador(a): y cuando tú has tenido la preferencia la oportunidad de comprarlo tienes una tienda específica tiendas por departamento

KM: digamos donde haya caído no sé si estaba un panty fui lo compré la primera tienda que encontré no es que sea alguna marca particular

Entrevistador(a): en una situación normal tú y tu familia tenían un plan de viaje anual digamos viajar una vez en el Perú y tener el plan de viajar al año fuera

KM: sí bueno al interior del país sí lo tratamos de hacer una semana coordinando vacaciones y bueno visitar a los familiares de las de mi esposo qué bueno su familia nuclear está en Estados Unidos o sea si antes era anual después de mis hijos era cada 2 años y pues con todo de la pandemia

Entrevistador(a): siempre tienen esa consideración de visitar a familiares que están afuera

KM: cómo distribuyes tus ingresos actualmente

Entrevistador(a): la mayor parte se ve en la cuota del depe y luego los gastos luz agua teléfonos cable comida esos son los mayores gastos ahorros y hay un porcentaje que no llega a ser el 10% la verdad pero si lo dejamos en donaciones que hacemos mensuales a personas directas que sean sacerdotes en los comicios apoyaron armas aunque sabemos que tienen alguna necesidad

KM: consideras que tienes la capacidad de ahorro, sí a pesar del ahorro no lo que ahorra antes hasta la propia pandemia y los secretos del estado nos ayudaron a sacar todo y amortizar nuevamente digamos la principal siempre lo que siempre tratamos de bajar en daños

Entrevistador(a): qué tipo de vida te gustaría tener hablando de nivel económico por ejemplo dónde te gustaría vivir te gustaría tener algún bien material o algún plan que quieras realizar

KM: siempre quise vivir en cerca caminos del inca en surco y bueno como plan algo que no pude hacer por no por temas de pandemia sino por responsabilidades en la casa sí tenía el plan de seguir una maestría después hice un diplomado corto hace un tiempo y viajar si queríamos viajar con toda la familia y encontrarnos en Estados Unidos o no de repente en otro lugar si no fuera y uno de los posibles lugares era justo Italia porque tenemos ahí un padre que está delegado allá nos podía alojar pero llegó la pandemia y arruinó todo y justo era conocer otro lugar

Entrevistador(a): me dijeron que destinan una parte de lo de ustedes a ayudar a personas de tu entorno familia o amigos pero lo consideras que es una responsabilidad económica digamos fuera de lugar tienes otra responsabilidad económica con algún fan hermano familiar o papás que dependan de ti

KM: no hemos brindado ambos algún familiar pero sabemos de qué es pero no es que dependan de alguna manera es como un apoyo

Entrevistador(a): las fuentes de ingresos en tu hogar vienen tanto por tu parte como la de tu esposo

KM: sí así es

Entrevistador(a): un poco de información general sobre las empresas en las que has trabajado, me gustaría saber el nombre de la empresa cuánto tiempo estuviste aproximadamente por qué entraste y también porque saliste de la empresa

KM: la primera empresa formal fue una consultora de sistemas de productos estuve ahí cerca de un año y medio me parece bueno fue de las primeras entrevistas y la verdad que entré porque me pareció además yo estaba buscando me tocó la entrevista y me contrataron la entrevista fue en la mañana regresé a mi casa a almorzar y ya estaba contratada fue muy rápido la verdad que quería trabajar si no me equivoco me contrataron de junio a septiembre porque yo termine un ciclo posterior a los 5 años y salí porque mi jefa que trabajaba en la misma empresa cambio de centro de labores que en realidad los que trabajaba para los que trabajábamos nosotros quería este caso se llamaba management system international ellos los contrataron digamos a los que programaron porque era un con él nos contrataron de manera directa para programar un programa para el poder judicial y lo que nos pagaba esta otra empresa pase a ser un freelance qué pasó siendo un año fue más del doble en cambio esa situación a sabiendas de que digamos quizás podía durar solamente un par de meses tomé el riesgo sabiendo que podía durar 2 meses nada más recibías el cheque y eso en ese tiempo madrugaba mucho para poder terminar trabajos y conseguir más dinero porque para ese tiempo ya quería comprar un departamento estaba juntando para el inicial

Entrevistador(a): te moviste básicamente porque te motivó el incremento que ibas a percibir salarialmente

KM: así es sí digamos porque no había contrato no había nada y el riesgo era alto

Entrevistador(a): y no hubo una contrapropuesta por parte de la otra empresa

KM: no el dueño que era el gerente el que hacía las propias contrataciones sabía de que no iba a poder llegar al precio era bastante la diferencia y de alguna u otra manera también no nos fuimos porque fuimos 2 chicas en malos términos porque él dijo que estaba ok y digamos que continuamos con él trabajando pero nos retiramos de esa fuerza y nada no bueno en sillas y tampoco

Entrevistador(a): y en cuánto tiempo estuviste en management system international

KM: creo que fue de un año a un poquito más que fue hasta el cierre del proyecto esta empresa tenía un proyecto con todos los organismos judiciales el poder judicial la contraloría entre otros terminó un 31 de diciembre no recuerdo el año y hasta la fecha nosotros trabajamos es más se supone que se había otro proyecto que era un poco probable porque en Perú en ese momento está pasando de ser un país tercermundista para la escala de ellos a otro tipo de país ya no iban a poder instalarse nuevamente en el Perú la empresa se fue entonces ahí terminó el contrato

Entrevistador(a): y estuviste en tu siguiente posición laboral fue en precisión

KM: ellos me llamaron no me puse a buscar exactamente así que sí me sorprendió de dónde habían conseguido el currículum no fue directo a precisión fui a una reclutadora y luego recién me mandaron a precisión pero de diciembre que cerré con la anterior empresa a pasar a precisión pasó un mes y unos días porque en precisión entre como en febrero antes de quincena y básicamente lo acepté porque el precio era súper distinto en el tema de estar

habilitada haciendo algo para alguien que trabaja para pasar mucho tiempo sin algo ya se me estaba complicando personalmente estuve todo enero y parte de febrero antes de llegar al quincena

Entrevistador(a): qué es lo que más te gustó y disgustó de tus trabajos anteriores o de tu trabajo actual

KM: de todos los trabajos lo que más me gustó de vpn éramos pocos en la empresa serían los que nos veíamos en la oficina porque se ve cuando había consultorías contrataban un montón de gente pero digamos que los 15 que estábamos ahí que estábamos perennes éramos como una familia de la persona de seguridad de la que pagaba el propio gerente era un buen ambiente laboral todo muy bonito lo que más me gustó es que me estuvieran pagando por recibos por honorarios todo ese tiempo y yo estaba esperando que en algún momento si bien había un tema contractual y espero que sea un contrato en donde me debitaron de frente DAIMCI de ahí lo que más me gustó fue que el trabajo era todo el poder judicial que en ese tiempo eran importantes que bastante gente para mí era un cotidiana no iba a conocer ni iba a tratar con ellos ni me iban a responder preguntas y básicamente digamos que tenía que hacer varias entrevistas con ellos desde el más alto funcionario hasta la persona que solamente recibía documentación y creo que eso es lo que más me gusta de conseguirlo con la gente y dentro de la empresa también porque había distintas áreas porque eso sí a una labor no solamente del sistema del proceso como software sino que también una concientización entonces había gente de relaciones de marketing que la verdad yo no le veía sentido y con ellos aprendí que es lo que realmente hacían como lo hacían cómo se desarrollaban y que sean en algún momento en mi cabeza yo lo quería tal cual ahí aprendí a valorar le damos un poco más ese tipo de carreras que la verdad si no fuera no hubiera avanzado

Entrevistador(a): cuál es tu meta personal puede estar unido también a lo laboral cuál es tu mayor aspiración en la vida

KM: bueno si es personal sí me gustaría tener un negocio propio con mi esposo algo que sea de nosotros y que pueda heredar mis hijos y que pueda seguir trabajando el tema es que me ha dado cuenta que solamente he visto dentro de mi familia 2 personas emprendedoras que ha sido mi abuelito y uno mis tíos ambos fallecidos en donde hicieron todo y el negocio nunca pasó a manos de sus hijos eso también es uno de mis temores que queremos ambos tampoco no sabemos el rubro hemos pensado en algún momento le metido a mi hermano también si quisiera invertir no quisiera dedicarme al inicio al 100% porque al tener familia necesita un ingreso fijo mes a mes o sea también no puedo darme el lujo de un mes no tenerlo porque tengo gastos

Entrevistador(a): eso lo podrías considerar como tu mayor aspiración en la vida o tienes otra como tú te ves realizada

KM: bueno como uno de las metas de la familia de como de mi esposo y mío la verdad que otra de las cosas que quisiéramos y que nos ha funcionado en algún momento el negocio de un familiar que es invertir recibir prendas que ha sido genial en su momento y creo que también ha sido bastante jugoso para ver si jugado pero no sabemos exactamente cómo pude investigar un poco en la bolsa de valores pero siempre me ha dado un temor de manejar de repente con temas familiares que también el temor es puede ser mayor porque lo que menos queremos pelear con la familia pero digamos que vivir de esa forma por qué dejó ese dinero inviertes recibes y puedes hacer tu vida salir viajar la verdad que no es que pienso mucho en

viajar fuera del Perú primero quisiera explorar muy bien el Perú conocer un tema de lo nuestro pero sí conocer el Perú primero

Entrevistador(a): entonces veo que esta proyección esta aspiración es para encontrar los tiempos y los espacios para dedicarle más de tu vida a tu familia más que por la necesidad o por el afán de tener dinero

KM: sí exacto

Entrevistador(a): ahora voy a consultar te algunas cosas sobre cultura cómo ha sido la cultura en las empresas donde has trabajado incluyendo precisión en la que te has sentido más identificada con la que te has sentido más identificado la cultura miramos la como la organización

KM: la verdad que de los 3 porque veían mucho el tema del respeto al personal respeto por los horarios tanto así que ellos mismos te sacaban de la empresa ya es hora en el almuerzo te daban bastante tranquilidad sin tener igual un pendiente digamos nadie tan loca va las llamadas no era en hora de almuerzo y si te llamaban tampoco esperaban que te pararas en el acto para resolver creo que muchos el tema del respeto del trabajo porque también la empresa venía del sur sudamericanos y muchos de los que estaban en la cabeza eran americanos que ha designado para Perú y si bien es cierto había inflexión el apoyo entre todos en que el proyecto dependía de todas las áreas y habían muchas reuniones para ver qué nos gusta que no nos gusta y sobre todo ver qué es lo que de repente puede aportar desde otra visión para el desarrollo correcto del proyecto y poder llevar a tiempo también eso muy pocos lo he visto tenemos la precisión es como que le diga a la gente operaciones cómo hacer su trabajo en vez de verlo positivamente a veces pueden verlo de manera cerrada creo que es difícil escuchar una sugerencia o una crítica constructiva porque siempre vas a pensar que es destructiva o que de repente en el pensamiento de la organización se vea el bienestar como un para el objetivo final digamos que lo digo porque hacíamos eso sugiero esto es como lo que quiera cargar o es lo que piensa cargarle una tarea a una área pero no solo cargarle el producto final que ofrecemos que es un servicio una entrega puede ser excelente no todos lo entienden pero tampoco no todas las compañías no sé si sólo un tema de compañía como tal o sino también de repente la forma o la cultura peruana como tal siempre también he pensado así habían cabezas de otros países la mayoría americana pero también de otros países donde quizás ya se había aprendido eso que los peruanos no nos ayudamos a nosotros mismos

Entrevistador(a): actualmente la organización como me dices no sabe indicar si es un problema de las personas o es o podrías decirme que ese nivel cultural de la organización que no se acepta este tipo de sugerencias o críticas constructivas es algo sistemático repetido en las distintas áreas

KM: sí

Entrevistador(a): en tu actual puesto de trabajo tienes tareas definidas los tienes definidos de manera clara

KM: no no es lo que aprendí con msze que cada persona cada área tiene un manual de roles y funciones y recuerdo que cuando llegué cuando llegue a precisión en el contrato no lo establecía de forma clara en este caso comisiones porque eran ventas entonces cuando lo pedí nada se demoraron una eternidad y llevo ahorita casi 9 años y no tengo el el en el puesto pero cambiaron de puesto pero se te demoro una eternidad y creo que más que lo hayan hecho

porque alguien lo pidió hace años fue por un tema de de mejoras para la compañía de manera corporativa no fue por un tema de la sucursal pero fue desde el otro lado

Entrevistador(a): considerando todas las responsabilidades y gastos renunciarías a un trabajo con una cultura que no es afín a ti porque yo siento por lo que me cuentas que no te sientas muy identificada con la cultura de precisión

KM: sí en realidad digamos que no comparto todas las opiniones que tienen puedo decir que trato de ser lo más respetuosa el hecho de estar en la compañía ahora es porque tengo un termo económico que cubrir y hasta que no tenga ese gasto fijo para salir

Entrevistador(a): pues el artículo se dejaron ver esas más importantes que debe tener un líder y de repente es más fácil si me das un ejemplo de líder ideal para ti

KM: bueno una persona que primero sea honesta consigo mismo que lo que diga realmente lo haga y lo sea eso es lo primero lo segundo y tercero o lo que siga es que siempre te motive que siempre esté pendiente no sólo en lo laboral porque hasta lo emocional de las personas que están bajo tu cargo con sus propios sueños y metas si no están alineados el líder tiene que ver alguna forma en la que quizás no estén y si estén sean honestos como para decir esto no es su lugar creo que muy pocas personas lo han hecho he conocido gente por ejemplo mi jefa mi primera jefa que sí o sea ella por ejemplo se lo decía a todos todo el cuerpo fueron saliendo de este tipo porque tuvieron que salir porque está en un lugar mucho mejor y ella misma ha sido parte de las buenas referencias no es por decirlo quiere decir que esa persona que ha sido tu líder pues te vaya a referenciar mal sino porque realmente quiere lo mejor para ti como persona y que realmente tiene ciertas características que pueden desarrollarse y explotarse mucho mejor por el bienestar del país porque hasta eso ella veía bastante era muy idealista en otros rubros ella sí fue una de las para mí líderes qué más me motivó ella fue mi jefa MPM

Entrevistador(a): tú te sientes más cómodo con un líder que te dice esto se hace así así y te da los procedimientos buscan un poco rango de acción o con el que te da las herramientas y confía en que tú lo puedes desarrollar te lo mando a la que tú creas correcta

KM: bueno la verdad que de ambos porque a veces sí es algo tan práctico para no dar tantas vueltas prefiero que me diga qué es lo que quiere y digamos me deje suelta y de pronto se cumple el objetivo y otros en donde si realmente es negativo busca la forma o se le dice hazlo y ese qué tipo de actividad te da chance de desenvolverse y realmente quieres que te lo diga

Entrevistador(a): tú valoras por ejemplo que un jefe se valore por la vida la libertad de las personas no te hace diferente

KM: yo creo que de todas maneras que se preocupe porque sino la persona no estaría motivada creo que debemos darle a cada persona la de manera individual no y de manera grupal para que de alguna u otra manera sí por último se peleó con la novia con el esposo con quien sea ese día pues que sea diferente que no lo eche a perder porque a veces hay cosas que emocionalmente te pueden echar a perder el día o hasta también la pérdida de alguien porque a veces es más difícil que solamente te den 3 días y entras al trabajo como si nada creo yo que un buen líder trata de darle seguimiento los días continuos

Entrevistador(a): y qué tipo de líder no tolerarías

KM: la verdad que yo he tolerado a todos no me gusta pero digamos a alguien mentiroso obviamente todos hemos podido mentir en algún momento pero la mentira continua sistemática incomoda molesta amen he tenido que sobrellevar en algún momento y pienso yo

que en pocas veces he conocido alguna jefa que y hasta yo mismo he tenido que en mi mente quizás ponerle otro tipo de etiqueta para que no me sienta tan incómodo en el trabajo porque eso puede generar la misma incomodidad y digamos que nada fluya por qué no aprendió a decirle que no a alguien entonces te dice sí a todos está mal porque finalmente no le puedes decir sí imprime la ciruja oso imprime solo una insuficiente eso es un ejemplo muy sencillo pero digamos es algo con lo que sigue me tocó lidiar un buen tiempo

Entrevistador(a): y entiendo justo la siguiente pregunta era relacionada a eso sí estaba si sentías incompatibilidad con su jefe con tu jefe con su forma de ser con su forma de liderar tú ya sentías te acomodas o te acostumbraste a tuviste que hacerte una idea pero no decidiste renunciar

KM: no la única razón por la que he pensado renunciar es por tener un contrato casi de otro lado al no tenerlo no

Entrevistador(a): valoras más en el hasta el momento la estabilidad más que una relación con un líder

KM: más que valorarlo es una necesidad siento que no hay mucho que negociar sólo por un líder no he tenido

Entrevistador(a): qué es la felicidad para ti

KM: siempre he pensado que la felicidad no es un estadio completo largo continuo siempre he pensado y mi papá me enseñó me ayudó a pensarlo de esa manera qué felicidad es un pico un momento en el que uno puede sentir justamente sentirse bien estar feliz como tal sentirse realizado digamos pero siempre como picos no como un estadio completo y en ese sentido si es que lo llevó al ámbito laboral justo esos momentos en donde quizás por algún logro de alguna persona del equipo o mío también o de un grupo de personas o digamos de algo particular que haya salido de la laboral o personal pues me han mantenido en ese trabajo digamos porque ha habido mucha gente en la que sí hice amigos considero que amigos de verdad que en algún momento eso es lo que más me mantuvo a pesar de las cosas que como compañía no lo estaban es más piensa que mucha gente en la empresa piensa en su momento les pesó mucho el tema del qual para decidirse a salir

Entrevistador(a): entonces actualmente qué aspectos en tu trabajo consideras que proporciona no ayudan a que tú tengas estos momentos nada de felicidad por lo que tú entiendo ya me comentaste que están relacionados a las relaciones que has podido hacer

KM: EN la ultima

Entrevistador(a): entonces en tu trabajo sientes que te facilitan o según lo que me comentas están relacionados las relaciones que has podido hacer ahí sin tu familia también entra en esa ecuación

KM: sí entra y es a veces donde tengo dilemas porque digamos que en algún momento justamente no pasa algo por algún negocio que me va a tener que a mí y a mi equipo alguna satisfacción, antes era solo con mi hijo pero ahora es una situación partida de haber logrado algo pero bueno, también puede ser al mismo tiempo

Entrevistador(a): Que pasaría si en algún momento, tu trabajo te aporta estatus, bonanza económica pero sientes que esta afectando a tu felicidad personal, que decisión adoptarías

KM: si afecta mi felicidad personal, familiar, de manera como se ve de una manera en la que uno tiene que tomar una decisión, tendría que verlo con mi esposo y asumir lo que tenga que

asumir y poder retirarme porque digamos a veces es una decisión que solo mía llega a ser una decisión de familia

Entrevistador(a): Pero sin embargo ahora me comentas que se ven afectadas en tu felicidad en una situación que no a puedes sostener ya considerarías y si poder renunciar siempre y cuando a nivel de familia lo conversen obviamente pero ya es una posibilidad para ti

KM: ahora esto entra a tallar en una revisión de ok tenemos que ahorrar tanto y tenemos 2 meses para conseguir la plata , es un tema que sí abarca varias cosas

Entrevistador(a): si no va a ser nada decisión impulsiva sino una decisión meditada para poder tomar al final una decisión difícil pero al final tomarla, que debe contemplar una organización para estar alineada a tu concepto de felicidad

KM: mira la verdad es poco probable sinceramente sería genial que tuviera como principales cosas hasta el tema religioso para mí, la única empresa que lo tuvo fue bpm el gerente general de una persona creyente creo que por eso fue que pase de la entrevista el almuerzo y ya estaba contratado pero lo veo ya cada vez con más años de experiencia que es un tema que en ninguna entrevista me lo van a tocar ni siquiera el tema de los valores los llevo a encontrar tal cual pero digamos que eso sería para mí sería genial no lo he encontrado de lo poco que he buscado tampoco o que esté asociado a un trabajo de ONG que quieran también por ahí ir pero sería algo bonito

Entrevistador(a): entonces con eso estaría alineado tu concepto de felicidad, ahora tocaste un tema con la que tenía una pregunta sobre qué valores debería tener tu organización para que tú te sientas satisfecha

KM: bueno diría yo la honestidad creo que con eso básicamente se puede basar todo

Entrevistador(a): esta parte es más rápida a nivel de ambiente de trabajo cuál ha sido el que más se ha gustado y por que

KM: bueno bpm éramos como una familia éramos poquitos no me gustaba que me den cheques yo quería un contrato pero en lo personal me parece genial lidiar con todos juntos hablar de cerca con la persona estar bien cerquita de todos tener una relación con mis compañeros y lo transparente es saber cómo está la compañía porque al ser pocos sabíamos cómo está la compañía en verde o en rojo si ganábamos o no ganábamos el real estado de una compañía pero digamos que ahí se conocía por ejemplo si la compañía está llegando a rojos todos poníamos el pecho porque era real porque ahí estaba el contador diciéndote también el de ventas más que bonito todos podían concientizarse

Entrevistador(a): cuál es la empresa en la que te has sentido menos cómoda, no quiero decir incómoda pero menos cómoda a nivel de clima

KM: en la que estoy actualmente

Entrevistador(a): porque

KM: en realidad fueron los jefes que en su momento tuvimos anterior al que está ahora no lo logro leer como persona creo que me quedé con la sensación de no sé si mi jefe es real o no a raíz de la persona que se fue porque casi siempre hasta una persona yo los sentía todos de manera casi transparente claro que tampoco había ayudado a reuniones de directorio donde podemos ver la cara diferente general o de finanzas hasta recién hace poco digamos mhm entonces digamos que también mi vida sin ver esos rostros ajá si eran buenos o malos quizás solamente mi jefe directo lo sabía pero ya cuando pase el tiempo y si pues crezco en un puesto puede tener ese tipo de reuniones en donde a veces en la forma de expresarse de algún

personal no puede ser tan como decimos en ventas que te vean tanto como un número y no todo lo que has hecho antes por la compañía ajá entonces eso lo vi después y y ha sido más el tema de del de los jefes arriba porque digamos que como te mencionaba por la gente que estaba al mismo nivel que yo o más abajo era chingo porque justamente era lo que te te motivaba es más hubo un momento en el que cuando me colocaron a un equipo de trabajo ajá y que eran todos hombres de acuerdo lo que más me motiva por ejemplo para seguir con ellos era que de alguna u otra manera así pues crecían presión con conmigo ya no están en la compañía tomaron varios de los consejos y eso me gusta o sea sigo tomando en contacto con ellos ajá y el hecho de que los veas crecer de que de alguna u otra manera también te digan oye sí chévere porque me recomiendas que sea esto hicimos esto y ahora estoy ya en un lugar diferente con algo que realmente y con un puesto porque en realidad tenía un puesto diferente no también lo puedan valorar más como como persona en su lugar de trabajo pues también eso por ejemplo me gustó mucho eso me duró como casi 2 años ajá que ir ahí sentimiento me gusta mucho

Entrevistador(a): es una relación laboral con ellos

KM: pero queda más de una preocupación como de familia de verlos desarrollarse de crecer claro que en realidad fue algo que también de otra manera me lo enseñaron gente interna tanto

Entrevistador(a): para ti que es imprescindible para tener un buen clima laboral

KM: bueno como digo pienso yo que el clima laboral si bien es cierto puede estar basado en todo el papeleo y el trámite que todos colocan como condiciones y valores no se trata de esto sino de las personas con las que realmente trabajas porque todo él como te decía todo lo de arriba puede estar mal quizás o sea las jefaturas muy alta pero sí por abajo pues a pesar de todo encuentras a un a un buen filtro que no te deja saber exactamente todo todo todo lo de arriba que no nos gusta pero sí a lograr a dar a brindar esa motivación esas personas sin verlo de arriba pueden estar en un clima laboral bueno para ellos, creo que mas que la propia organización porque uno puede colocar muchos textos es lo bueno de cada uno de cada una de esas personas que es donde esta el tema que si la empresa los logra reconocer, estas personas si pueden motivar dentro de la propia compañía y los retiene genial porque digamos tienes a un buen comunicador dentro. Justamente llegas a aburrirlo y se v ay junto con ello se van todas las personas que fueron fieles a este motivador

Entrevistador(a): que tipo de recompensas te parecen idoneas

KM: Bueno yo soy mas a los sentimientos, pero con carga familiar ya no voy tanto a lo sentimental, pero llega un momento en donde el tema de los sentimientos, de un logro, una placa, un obsequio para cubrir esa necesidad, pero a estas alturas, hace 5 años es simple hecho de estar entre los 3 mejores trabajadores pudo haber sido que me haga sentir bien y en este tiempo ya con familia y todo no, es como hazme sentir bien pero dame un bono, algo tangible, algo que pueda ayudarme con mi familia

Entrevistador(a): muchas personas responden igual que tu, felicítame pero felicítame con un cheque también,

KM: si pues

Entrevistador(a): las actividades que hacen las empresas para motivar, integrar a sus colaboradores te parecen relevantes?

KM: Si pero realmente deben estar bien enfocadas, yo creo que hay compañías como en msi que habían reuniones integraría pero no porque haya sido una reunión súper planeadas, si no era algo del día a día, como que surgía y todos era algo como, cuando no es algo super planeado pasa a ser tan duro es el esquema que deja de ser aveces motivador.

Entrevistador(a): tiene que ser autentico mas que impuesto

KM: si justo eso, no sabia como decirlo, tiene que ser autentico, no puede existir día de motivación de la empresa, es como que si el jefe lo pone como etiqueta dentro de la empresa, es motivador y te hace sentir como que necesitas un día solo para motivarte

Entrevistador(a): es como ese día solo me van a engreir

KM: algo así

Entrevistador(a): esta pregunta es algo recurrente pero necesito saber tu respuesta, sabiendo tus responsabilidades y gastos renunciarías a un trabajo con un mal clima laboral

KM: No renunciaría así nada mas

Entrevistador(a): Esta bien es totalmente valido

KM: esto es lo ultimo te lo prometo

Entrevistador(a): que piensas de tu remuneración de acuerdo al mercado y la media en tu entorno social

KM: mira sino hubiera tenido algunas entrevistas durante la pandemia, lo cual es raro, es mas tuve mas entrevistas después de tiempo, pues yo creo que no esta bien respecto a la media del mercado o al menos recién en lo que he visto, o al menos eso es parte del toque de responsabilidad el conocer o no, conocer realmente cuando el entrevistado te diga por este puesto te podían dar tanto, no porque el hecho de escuchar de muchas personas hasta a veces puede ser mucha chacota y broma, hasta amigos del diplomado, ya cuando estamos en algo mas serio y te dicen realmente lo que ganan no esta tan alejado pero creo que para la responsabilidad, no solo viendo tu nombre en el puesto estas otras personas me han comentado y los entrevistadores también que si pues debería ser diferente, por eso pues que ahora mas que en otras ocasiones, la gente me dice KM tu has buscado trabajo antes a pesar de todo este clima laboral y la verdad no tanto, y si llega bien y si no tampoco genial porque no es algo que una persona a fin y mandar los cv por donde sea, no es mi estilo pero por mi misma pero siempre llegaron trabajos cuando los necesité hasta yo siempre lo he dicho que Dios ve los tiempos y antes no lo dije y ahora si, no es lo que espero pero lo tengo hasta que cambie

Entrevistador(a): Entonces entiendo que ahora te ha despertado esto de conseguir un sueldo justo a lo que tu consideras tus habilidades y tu como profesional

KM: si ósea yo ahí si yo te diría que yo personalmente creo que en lo responsable en el tema de asumir riesgos dentro de mis temas laborales creo que ha sido genial, creo que soy una persona muy capaz sin embargo también sé que puestos diferentes en esta compañía a otra ameritan grados diferentes por eso es que yo también quería ver desde la maestría, yo estudié un diplomado pero básicamente fue para poder en su momento fue gracias a una de mis compañeras y es para que tu nuevo puesto realmente tenga sentido respecto a tu grado académico que en este caso era gerente sin embargo sí que otra compañía me pediría una maestría o me pediría un otro idioma en un nivel más avanzado también esos también son cosas que tengo que ver las arreglarlas y solucionarlas para que en otro puesto en donde actualmente me puedan aceptar pueda tener el mismo nivel por decirlo así si no tocara

empezar d no digo de cero porque es muy probable que con la experiencia no me digan desde cero pero empezar a hacer carrera en otro lugar

Entrevistador(a): tú no considerarías una alternativa también

KM: sí claro no te digo que para entrar a precisión hay una gran diferencia

Entrevistador(a): como afectado el home office a tu día a día a tu trabajo hay algún balance entre tu trabajo familiar tienes algún beneficio o te afectado algún nivel como para decir esta situación no la puedo manejar más ya mejor busco otra cosa o no tanto así

KM: bueno la verdad sí creo yo que igual ha llegado a mi mente varios pensamientos así pero no por el propio trabajo sino por el tema de los hijos

Entrevistador(a): preferirías buscar un trabajo fuera de la casa

KM: valgan verdades sí yo siempre he dicho es que una labor de ventas que viene hacer como de tu casa clientes sin embargo siempre lo he repetido ahora en pandemia el home office real así es cuando tus hijos están en el colegio en la cuna cuando tú puedes hacer home office contado un minuto ahora de manera personal también he visto beneficios que yo pueda compartir el almuerzo con mis hijos de repente me dedico que esté corriendo y me digan mamá te quiero mucho que es algo que no escucharían la oficina, tiene sus pros y sus contras y también el hecho que de repente por 10 minutos mi mi hijo haya querido abrazarme mostrarme algo tomaría 10 minutos creo que ahí de alguna u otra manera puedo mover mis tiempos no demoraron un poco más en el desayuno con mis hijos para luego tomar una hora más tarde ahora el tema del home office y el horario laboral es estar tiempo con la laptop y puedes hacerlo porque de repente no puedes y ahí queda irresponsablemente también lo quieres hacer entonces entras así sea a deshora, en mi caso siento que el home office es 24/7 pero te pagan sólo por 8 horas

Entrevistador(a): qué tendría que cambiar en precisión para que tú consideres quedarte muchos años más ahí

KM: bueno creo yo que la jefa de recursos humanos para que sea algo más humanos creo que también una gerencia de recursos humanos no puede estar tiene que defender a los trabajadores más que los intereses de la compañía la persona ha cambiado creo que ha mejorado sin embargo no llega a ser una verdadera jefe para todo el personal creo que quizás también la propia escala del sueldo para el personal

Entrevistador(a): crees que es injusta

KM: la verdad que no del todo pero cuando digamos se cargan responsabilidades a parte de la compañía viendo cosas que quizás no se han visto de verdad de verdad sí necesito un aumento de sueldo porque desde que ingresé hasta ahorita el mismo puesto el mismo trabajo donde yo ingresé se mantiene el mismo sueldo este también es algo que nunca sube tampoco nunca tuve dificultades en los otros trabajos mentaron sin decirnos o sea que llegó este nuevo año y según eso por ejemplo nunca pedí aumento de sueldo los otros trabajos por ejemplo en precisión lo pedí y me dijeron que no había aumento de sueldos a menos que me cambiara de puesto pero por ejemplo para mí pero también cuando veo la planilla y los cuadros no cuadran y veo que básicamente no cuadra porque si quiero dejar una rentabilidad en la empresa mucho mayor cuando también se debe considerar al personal

Entrevistador(a): qué motivos te llevarían a renunciar o evaluar renunciar

KM: bueno creo que sí sería una renuncia totalmente inmediata es que hubiera un tema de corrupción y mi esposo estaría totalmente de acuerdo porque eso no va alineado a compañías

en las que hemos estado trabajando pues nosotros nos gusta seguir temas de valores religiosos lo que sea creo que ahí hay mucho que decidir porque una cosa jala la otra y pues si seguimos en un lugar así quizás hayan problemas creo que eso sería la única cosa

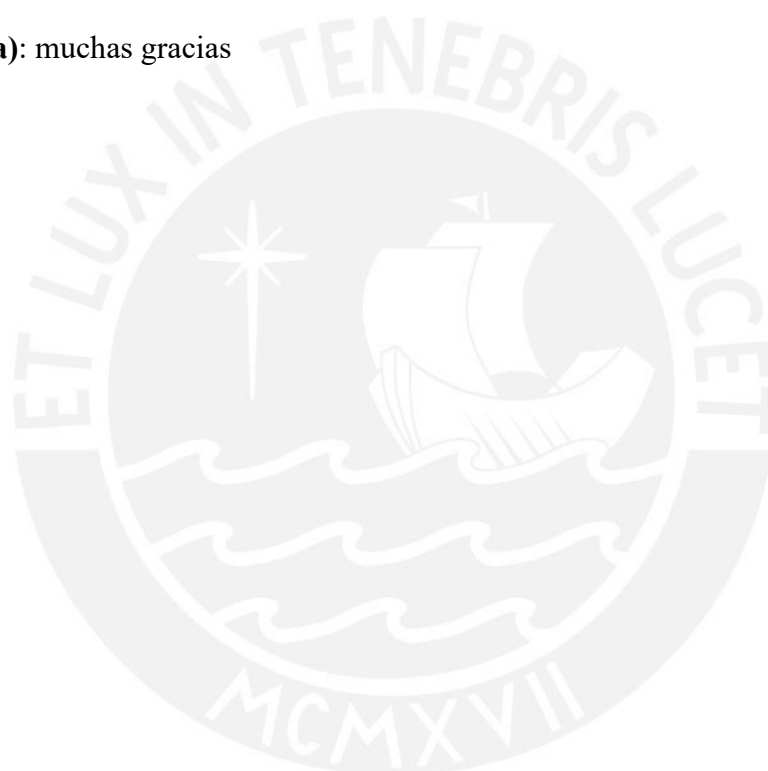
Entrevistador(a): eso sería una decisión irrevocable

KM: sí

Entrevistador(a): algunas personas me decían que mi trabajo quede o que la oficina quede en Miraflores y yo vivo en surco y se mudaron con y tengo que ir todos los días por ese tema yo renunciaría pero es un motivo válido porque tienen otras prioridades qué piensas tú te molestaría que consuma mucho más su tiempo

KM: me incomodaría sí pero me contengo ahí también tendría que antes de simplemente molestarme creo que lo negociaría con el empleador en el sentido de que va a ser el mismo horario va a ser un nuevo horario cómo lo van a considerar creo que hay más preguntas sobre eso

Entrevistador(a): muchas gracias



LS

<https://drive.google.com/file/d/1NSTN2rsawHUSZdo0h6WL78mjzWLeW23j/view>

Entrevistador(a): cuántos años me dices que vienes trabajando

LS: desde el 2009

Entrevistador(a): o sea 11 años no 12 años

LS: si 12 años

Entrevistador(a): 12 años y 6 trabajos, a ver ahora empezamos con las demográficas donde naciste

LS: en lima

Entrevistador(a): y a que se dedicaron o se dedican tus padres

LS: a ver mi madre es bueno fue secretaria y mi papá es economista

Entrevistador(a): y ambos se dedican a eso o hacen otras cosas

LS: y mi papá sí sigue en la economía mi mamá no ahora mi mama es chofer de buses escolares

Entrevistador(a): de niño que solías hacer en tus vacaciones

LS: el deportes diversos, generalmente deportes o bien deportes skate surf etc natación fútbol básquet voley o viajes generalmente Estados Unidos

Entrevistador(a): y en qué colegio universidad estudiaste

LS: el colegio María reina y un año en el colegio de la fap del quitos y universidad upc ya bueno pregrado universidad científica del sur posgrado he hecho un diplomado en ventas en la upc he hecho una maestría en la San Marcos y estoy haciendo una segunda maestría en la universidad autónoma de Barcelona

Entrevistador(a): y de pequeño dónde vivías y con quienes vivía

LS: con mis padres y con mi abuela por parte de papa

Entrevistador(a): y con qué frecuencia solías viajar de vacaciones

LS: una vez cada 2 años

Entrevistador(a): tienes auto

LS: no

Entrevistador(a): dónde sueles comprar tus alimentos

LS: wong o vivanda

Entrevistador(a): tienes también un departamento no

LS: si

Entrevistador(a): una vivienda propia

LS: sí

Entrevistador(a): dónde sueles comprar tu ropa

LS: en Estados Unidos

Entrevistador(a): con qué frecuencia viajas este Estados Unidos o en general al interior o al exterior de del país ahora

LS: bueno la cuarentena es un factor que genera un margen de error no pero una a 2 veces por año a Estados Unidos

Entrevistador(a): el cómo distribuye tus ingresos

LS: bueno es pagos de la casa pagos de estudio y alimentación nada más

Entrevistador(a): no inviertes en ti en general en ropa en gustos en ese tipo de cosas

LS: no no no muy poco hoy en día muy poco la inversión que tengo en mí básicamente es educativa

Entrevistador(a): y tienes carga familiar

LS: sí

Entrevistador(a): familia, padres, hijos?

LS: la hija y novia

Entrevistador(a): tus padres no no no abuelos tampoco

LS: no

Entrevistador(a): qué tipo de vida te gustaría tener a nivel económico, o sea si te gustaría vivir dónde te gustaría viajar cuando ese tipo de cosas no qué bienes materiales quisieras tener

LS: ya no no tengo interés ahorita por este tipo de cosas

Entrevistador(a): pero si tienes tuya un bien material, luego con quién vives actualmente y qué responsabilidades económicas tienes

LS: como mi novia y con mi hija

Entrevistador(a): y bueno las responsabilidades de la casa que ya me dijiste, las 6 empresas las posiciones en las que te desempeñaste cuánto tiempo permaneciste en cada una de ellas si me pudieras decir

LS: ya el valet parking el 3 meses en gloria estuve cuatro meses en imdb estuve un año en la científica estado 7 años en la upc 2 años y en la clínica veterinaria van 6 meses

Entrevistador(a): y porque decidiste irte de cada uno de esos lugares ya sea no sé pues se termina el contrato o me fui por x cosas

LS: los últimos 3 no me he ido

Entrevistador(a): sigues todavía

LS: sí osea no sé no sé cómo responderte eso del cambio porque es un trabajo nuevo pero me mantengo en estos 3

Entrevistador(a): en este caso sea sí sí por orden me puedes decir en tal vez fui me fui me fui y en los últimos que ya estas nada que estás en esos no desde tal

LS: en el primero me fui porque empecé clases es el de valet parking de nuevo me fui porque no me gustaba el trabajo el segundo es gloria no me gustaba el trabajo que hacía mucho era practicante de campo o sea en resumen recibía leche proveedores y tenía que ver si estaba bien o mal no no era no era lo que esperaba quería algo más médico amor después el mes de ventas me me agrada las ventas pero nuevamente una alimentación médica es una limitación científica para mí la verdad mhm y en las últimas 3 se mantenido porque me obliga a actualizarme científicamente

Entrevistador(a): en las últimas 3 qué es lo que haces dónde estás

LS: ía en las científicas soy docente de anatomía y de biofísica en la up sí docente estructura y función y en la clínica veterinaria soy médico entonces actualmente médico médico veterinario y si el hack médico en en esa clínica no qué hago básicamente medicina interna y emergencias

Entrevistador(a): o sea y estas 24/7 o como eso sea a demanda como es

LS: tengo un horario muy variado

Entrevistador(a): en en el caso de estas entonces actualmente en 3 trabajos ahorita la upc la científica y la clínica

LS: con respecto al tema de la educación por ejemplo en Verano no siempre se abren los cursos ahorita ahorita solamente enseño en la científica pero en marzo otra vez empiezo con la upc y con la científica

Entrevistador(a): me gustaría saber quién te gustó y te disgustó de tus empleos anteriores qué te motivó bueno ya me dijiste que te motivó a salir de cada uno y que básicamente entiendo que es más que nada son por desarrollo profesional y carrera no sé si estoy en lo correcto

LS: si

Entrevistador(a): no hubo ningún tema de remuneración más que nada crecimiento de carrera

LS: no no la verdad que casi nunca le le doy mucha importancia a la remuneración tengo otras otras aspiraciones personales

Entrevistador(a): como que por ejemplo

LS: el conocimiento que tengo mucha atracción por el conocimiento no más que por el dinero

Entrevistador(a): me podrías decir como que la primera palabra lo primero que se te venga a la mente lo que te disgustó y gusto de tus anteriores empleos si si tuvieras que rescatar algo y desechar algo ellas como prefieras no lo digo para para para que sea más fácil para ti pero si si te si te quieres explayar y tienes el tiempo yo feliz a

LS: ya a ver con respecto a el primer trabajo que fue valet parking lo que me gustó fue conectarme con diferentes estratos sociales ya mhm y lo que me dijo esto es que ah bueno solo solo cuadraba usted o key el segundo trabajo que fue gloria lo que me gustó este salí de casa y vivía solo en otro lugar y lo que me dijo justo eran los horarios los horarios y la incongruencia con el contrato o sea con respecto a las funciones que debía cumplir no hay ah no cumplían con con lo que con lo que estaba estipulado había más carga laboral si había más carga laboral y carga que no tenía nada que ver con lo que me habían planteado al inicio del trabajo el después siemens beth ventas lo que me gustó fue que conocí muchos negocios y modelos de negocios porque tenía que ir por varias clínicas veterinarias varios centros comerciales tipo pet shop y bueno básicamente eso y lo que me di gusto es que personalmente pienso que un vendedor y tiene casta mentir no para poder lograr los objetivos no que no no es un trabajo sien por siento pienso no o sea en otras palabras llegó un punto en el que hasta que tiene tienes que ser un un buen mentiroso

Entrevistador(a): y en los demás

LS: no lo que te no lo que no te gustó de lo que te gusto no me has dicho creo que era por más tema de conocimiento de ventas me lo dijiste en otro mhm no no te dije que era un tema de que viva por las clínicas conocí varios modelos de negocios y si los los pechos bien no no me no me prestan atención pero bueno velamos

Entrevistador(a): entonces en la parte de las últimas las últimas éste los últimos trabajos o sea después de este ya sólo con los que estás ahorita no los que estás ahorita sí que me mantengo no y qué te gusta y qué te disgusta a ver

LS: a ver en la científica como siempre me o sea siempre me ha gustado enseñar nes lo que me gusta es que siendo que influyó de manera positiva con el desarrollo de personas no

podríamos decir que de jóvenes lo que me lo que me disgusta es que tenemos las herramientas de manera rápida para cumplir la función de docente

Entrevistador(a): como que por ejemplo

LS: temas digitales por ejemplo se solicitan materiales no demoran 2 ciclos 3 ciclos no entonces uno no puede cumplir lo que propone siempre no, en la upc a lo que me gusta lo que me ha gustado es que tuve que hacer algo nuevo aparte de enseñar algo nuevo cómo diseñar un silabus un silabus completo cosa que nunca había o sea siempre lo había hecho de manera parcial no tenía experiencia parcial pero esta vez sí fue totalmente a cargo mío entonces cómo se dicta ahora el curso es gracias a lo que he diseñado las cosas buenas y malas eh sí la hubo es responsabilidad mía no por decirlo así ajá a algo que no me haya gustado de la up s la verdad que no se te ocurre algo no es una respuesta eso también sí cuestión no no está bien no no hay defectos para mí no hay defectos en la educación hasta el momento perfecto y es una excelente universidad genial y el tema de y la veterinaria y a la veterinaria me gusta porque veo me ósea veo medicina todo el tiempo pues no no lo que me disgusta es que mi me me siento me siento cansado porque se desordena todo mi mi sueño no mi ciclo mi ciclo circadiano sea alterado no sea estar despierto toda la noche dormir en la mañana un ratito a veces dormir toda la tarde despierto es es un desorden completo no porque trabajo de día de noche son rotativos no no para sí claro ajá entiendo a veces me toca todo un fin de semana otro a veces me toca un día nomas en la semana a veces varios días durante la semana

Entrevistador(a): y eso este entiendo que podría pues afectará a tu balance a la a la vida personal también

LS: claro diferenciadamente te sientes agotado o sea bueno eso es parte de

Entrevistador(a): cuál es tu meta personal

LS: ser un ejemplo para mi hija

Entrevistador(a): y tu metas laboral

LS: el tener una clínica veterinaria

Entrevistador(a): la vas a tener este seguro ahí voy a llevar a mis perros cuál es tu mayor aspiración de la vida

LS: ya tengo 2 aspiraciones una de ellas es tener un doctorado y la otra aspiración es ser cinturón negro de jiu jitsu bien

Entrevistador(a): y cómo y cómo hablando de esos yo sé que tú practicas yu gi todo el tema cómo estás equilibrando ahora tu vida personal con lo laboral o sea consideras que estás bien sé que me has comentado ahorita el tema de la clínica y que por ahí es un poco difícil pero cómo lo estás manejando

LS: ahorita no no está balanceado, por decirlo así mi cuidado personal está muy bajo comparado a mi cuidado laboral por decirlo así

Entrevistador(a): y eso es por algo en especial, por algo en especial o simplemente porque o sea estoy las necesidades que se dan en la vida como como o sea por las necesidades que se dan en la vida porque hay que por por los costos no por los costos de la vida o es por otra por algo en especial o sea no sé porque ahorita estoy abocado a estudiar y por eso no estoy viendo el tema de no sé deportes o equilibrio o es por no poder

LS: un crecimiento más profesional por un tema de crecimiento profesional he dejado dedicarme tiempo a mí en la parte personal

Entrevistador(a): normalmente como sueles tu equilibrada o sea hacer deporte no la alimentación normalmente como sueles equilibrar tu vida tu laboral con lo personal

LS: como trabajando menos trabajando menos y haciendo tus tus deportes de jujuy y esas cosas y haciendo más deporte sí mhm eso para mí sería equilibrar mi vida actualmente

Entrevistador(a): ahora en con todas las empresas en todas las empresas donde tú has trabajado con qué empresas es con la que más te has sentido identificado a nivel de valores o sea que qué valores consideras que debería tener la empresa ideal donde tú estás trabajando la cultura los valores

LS: asu qué pregunta más difícil te parece difícil

Entrevistador(a): no mira a ver más o sea no sé por ejemplo me hablas de la upc que para ti es perfecta

LS: en que sentido

Entrevistador(a): o sea hablando en términos académicos pero y a nivel así de valores de cultura no sé si sea como te sientes más afín tú por ejemplo con una cultura vertical con una horizontal no condom donde hay entiendo que donde hayan más funciones de trabajo definidas por lo que me cuentas de gloria que obviamente no te gustó de que lo okey estas son las funciones pero tienes que hacer más no pero en general de todos los trabajos que has tenido con cuál crees tú que te has sentido más identificado a nivel positivo en estos temas de cultura de valores de que son más abiertos o por ahí algunos por ejemplo les parece mejor que el jefe sea guía no no sé a otros les gusta

LS: de hecho la upc es con el que me siento más identificado y sobre todo por la a la calidad de enseñanza que se tiene y por la llegada sobre todo que se al estudiante no a mí siempre me ha gustado eh o sea es una especie de trato es una mezcla entre un trato vertical y horizontal no nunca se cruza la valla y siempre la digamos que es una universidad que se presta no o sea muy este responde rápido y eso es algo que se necesita hoy en día y siempre me ha gustado ser así también no responde rápido y entonces es una universidad muy responsable ya muy responsable y muy comprometida y son 2 cosas que siempre he tratado de manifestar en mi vida no ser responsable y ser comprometido cuando uno tiene una responsabilidad no no ok una cosa es tener responsabilidades no y entonces comprometerse con esas responsabilidades

Entrevistador(a): entonces eso es lo más importante para ti con con el tema de la upc y ahora este y tú o sea si por ejemplo pues no este entiendo que si a los otros trabajos más que nada renunciado por temas de carrera si hubieran temas de cultura de vertical horizontal en od que no va acorde a los valores que tú que tú tuvieras renunciarías a ese trabajo o no es tan importante para ti esto a nivel de cultura y valores

LS: renunciaría a qué trabajo

Entrevistador(a): algún trabajo que porque no vaya en línea contigo a nivel de cultura como te digo no me refiero

LS: sí claro es creo que prefiero hablando de temas económicos no ajá o sea considerando todas tus responsabilidades y gastos no aia considerándolo sí igual renunciaría no y trataría de o sea me arriesgaría me arriesgaría a renunciar o que

Entrevistador(a): ahora pasando no al tema de las características más importantes que esperas tú de tus jefes o de un líder como sería tu líder ideal o sea o sea te sientes más cómodo con alguien que te guía con alguien que te da libertad de acción

LS: ya con alguien que esté conmigo cuando las cosas bien y cuando hago las cosas mal

Entrevistador(a): ya con un líder comprometido y que te apoye

LS: sí en todo momento cuando la cuando como te digo no cuando algo bueno y cuando algo más

Entrevistador(a): pero si vamos en la línea de que o sea prefieres que te digan leo necesito que me hagas esto esto esto o prefieres que te digan este mira este es el objetivo y atube cómo lo consigues

LS: preferiría que me guíe

Entrevistador(a): ok y tú valoras que el jefe del jefe que tú tengas sé más allá del tema laboral converse contigo se preocupe por tus problemas o la verdad es que no es tan relevante para ti

LS: no no es tan relevante

Entrevistador(a): qué tipo de líder o jefe jamás tolerarías

LS: cómo podríamos decir los decirlo llamado soberbio

Entrevistador(a): y o sea renunciarías a un jefe soberbio por ejemplo

LS: si claro

Entrevistador(a): y este alguna vez has renunciado a tu trabajo como consecuencia del comportamiento de alguno de tus jefes o algún líder no necesariamente tu jefe no por ahí el dueño de la empresa

LS: nunca

Entrevistador(a): pero entiendo que si lo harías si es que fuera autoritario, cómo crees tú que trabajo influencia en la felicidad de las personas, crees que influencia o no

LS: influencia en la felicidad de las personas mhm bueno porque porque aprendes aprendes cosas nuevas de esa manera si no aprendes no creo que uno pueda ser feliz a un trabajo porque la monotonía es es infelicidad para mí

Entrevistador(a): aspectos de trabajo consideras tú que te de tus trabajos en general te han proporcionado felicidad y cuales alan limitado la limitan o sea tienes estatus tienes proyección de carrera tienes muy buen sueldo pero no tienes mucho espacio para o no eres feliz ya sea porque el clima es malo o ya sea porque no tienes un balance

LS: si es por un tema de que no no tengo un balance no no renunciaría

Entrevistador(a): cuál ha sido el trabajo que te ha dado mayor insatisfacción y el que te ha dado mayor satisfacción

LS: Gloria mas insatisfacción y mayor satisfacción hasta el momento, bueno es un poco difícil esa pregunta porque estoy relativamente nuevo en la clínica y me gusta pero tendría que decir la upc o la clínica pero osea si ahorita me dices y te tengo que responder te diría la clínica

Entrevistador(a): la clínica por el tema de lo que le llevas a las familias y a los perritos

LS: si, sobre todo eso

Entrevistador(a): y gloria mayor insatisfacción por el tema de que te sentiste como estafado por decirlo así

LS: si

Entrevistador(a): que consideras tu que debe contemplar una organización para estar alineada a tu felicidad

LS: que me presten atención

Entrevistador(a): que factores consideras que debe haber para haber un buen clima laboral, que son imprescindibles para ti

LS: pienso que es importante manifestar nuestras criticas sean positivas o sean negativas lo que para mi es fundamental porque cuando no hay comunicación empiezan el tema de las criticas por lo bajo y eso creo yo que genera un ambiente desastroso, hay empresas que son muy grandes y es difícil de controlar eso, pero para mi es importantísimo conversar y decir las cosas de frente siempre, ser directo

Entrevistador(a): osea transparentes y directos en el tema, osea es lo básico para ti en el clima, agregarías algo mas o solo eso

LS: si por ejemplo cuando falta eso y no hay comunicación y se están manejando las cosas por lo bajo y por otro lado

Entrevistador(a): En cuanto a temas de reconocimiento, te parece importante el reconocimiento al trabajador, te parece importante que reconozcan que ha hecho bien algo ya sea a modo de recompensa con remuneración o ya sea con una felicitación

LS: pienso que si debe existir algún tipo de recompensa como remuneración pienso no

Entrevistador(a): felicitación para ti es lo mismo o te parece irrelevante

LS: no si es importante se lo manifiesten nobel de alguna manera

Entrevistador(a): y si realizaran alguna actividad en las empresas trabajabas para motivar al personal de esta manera o para integrarlos ya sea para no sé pues este almuerzo o after office en alguna de las que has estado

LS: cómo cómo perdón

Entrevistador(a): o sea si en él si en alguna empresa que has estado se realizaban este tipo de prácticas de reconocimientos a trabajadores o integración de trabajadores por ahí que hacían almuerzos o paseos o un after office o no en ninguna de donde has trabajado se han realizado este tipo de cosas

LS: y si se realizan este tipo de cosas de reconocimiento

Entrevistador(a): y te parecen relevante

LS: me parecen relevantes a bueno sí pienso que es relevante pero pues me me parece que a veces está un poco mal manejada

Entrevistador(a): en qué sentido

LS: porque mezclan o sea que todo tiene que ser afin a tu área no ajá por ejemplo en una universidad mezclan docente de veterinaria de medicina humana de odontología

Entrevistador(a): entiendo y estas actividades de integración que parecen relevantes o no integración o sea dejando de lado el reconocimiento más allá de eso la integración entre grupos almuerzos esas cosas te parece relevante

LS: sí me parece relevante porque es importante que todos te conozcan de alguna u otra manera para bueno cuando se podía ir al centro laboral pasas al costado de alguien, el poder saludarlo también no qué bueno el saludo a es algo tan simple pero tan importante pero sí es importante que todos se conozcan y reconocer tanto como el guardián no estoy menospreciando digo la distancia que hay no entre uno y otro por espacio laboral y bueno por eso

Entrevistador(a): en cuanto a este también es el clima qué aspectos tú cambiarías de los trabajos en dónde has tenido y que mantendrías no a nivel de clima laboral si es que hubiera alguno y también quisiera saber si tú renunciarías a un trabajo o sea de que crees que podría

tener por ahí un mal clima laboral no ya sea a nivel de jefatura o ya sea a nivel de los mismos compañeros no

LS: a ver en el caso de del valet parking buen clima laboral bueno había porque de hecho a algo que me gustaba es que hasta tu jefe a veces te preguntaba no punto oye tienes como ir si no tenías como movilizarte él te llevaba eso me parece algo muy positivo o sea que hay hay compañerismo independientemente del del cargo que tengan mhm el mal el mal clima laboral haber ido en torno a que como o sea la función era cuadrar autos habían autos de que costaban mucho dinero entonces es involucrada que adentro había cosas de valor y bueno habían algunos pues que digamos que como era una responsabilidad compartida los errores de algunos le caían a otros claro en el caso de gloria el buen ambiente laboral era porque si te ayudaba ya o sea sí si pudieras contar hasta con los jefes pero en mal ambiente laboral era que AA ver pero el tema de los horario no sé no no no ay ay ase no no no había consideración no eran considerados mhm era simplemente tienes que cumplir con trabajo y con no me importa si te vas tarde y eso que era peligroso no esa zona después me espere el buen ambiente laboral era que el gerente trabajaba tu costado no entonces siempre estaba preguntando te diciéndote que necesitas todo eso no el mal ambiente laboral era que no no bueno no no todos pero varios no buscaban el la solución en equipo no ah ok y no trataban de culpar al otro no porque como eran pocos eran pocos entonces será fácil de señalar como un dedo alguien no mhm a después en la científica el buen ambiente laboral el buen ambiente laboral era porque podías de esa desenvolverte o sea el jefe con el que me contrató medio al inicio y cuando ya hay un punto medio en libertad mhm o sea cuando ya tanto él como yo nos nos sentíamos seguros de que podía empezar a hacerme cargo de cosas confío en mí no había confianza y eso a mí me genera un buen ambiente laboral cuando confían en ti mhm también y el mal ambiente el mal ambiente se limita a una persona tardo ah era una que es una una sí una una doctora que o sea que hasta admirar a las cámaras no para ver qué estaban haciendo eso y lo peor de todo es que tenía un tiene un cargo muy importante no entonces generaba muchos conflictos no le gustaba que o sea sentía que siempre trataban de pasar por alto no por ello no era así simplemente quería que solucionar las cosas YY eso era es terrible no

Entrevistador(a): ella era como un jefe por así decirlo

LS: sí pero no era un o sea jefe es un poco raro ella porque no es jefe de la carrera pero es jefa de laboratorios y la carrera usa el laboratorio o sea no tiene nada que ver con la estructura académica pero si quieres usar un laboratorio para tu curso pasas por ella no mhm pasas por supervisión de todas maneras puede hacer una persona que siempre estaba tratando de encontrar a esta esta trata de encontrar errores no más que cosas o key en la upc el buen ambiente laboral es que algo bien importante que siempre hay reuniones de profesores de docentes para hacer planes de trabajo siempre es bien frecuente eso es muy importante porque no puedes o sea a pesar de que tú no dictes otro curso tiene que haber conexión con tu curso no entonces esas reuniones permiten eso mal clima laboral no no encuentro mal clima laboral luego respeto en la clínica perdón ya y en la clínica veterinaria el buen ambiente laboral siempre lo he sentido porque a pesar de que hay personas con más experiencia hay algo hay algo bien marcado en la clínica veterinaria allá o tienes título o no tienes título ok mhm todos los que trabajan ahí ya acabaron la carrera pero de 9 médicos cuando yo entré yo era el tercer médico que tenía título mhm sabes menos del 50% tienen título pero hay varios que no tienen título pero que tienen más experiencia que vio porque ella tiene un año y a

pesar de eso siempre he sentido de que me han me han ayudado me han querido enseñar no a veces eso genera un poco de inseguridad en las personas y dicen no no voy a dejar que me gane no una cosa así porque el título es algo muy valioso o sea en todas las carreras es importante no pero en carreras médicas por ejemplo tú no puedes tener una clínica si no tienes título no mhm YY sientes que ahí el ambiente es bueno respecto a eso o sea no no hay envidia no hay como que no no no no siento eso no sé lo que hay en tu vida ajá todo lo contrario entonces el ambiente es bueno también en el ambiente bueno sí mhm perfecto hola respecto a tu renunciarías a un trabajo con un mal clima laboral consideras eso o no es muy relevante tampoco considera claro si hay una lástima cierran serias y entonces entiendo que esta doctora no es que no es que haga tampoco un mal clima por así decirlo en en en donde trabajas no la de laboratorios me refiero no es tan directo un mal clima mhm es tolerable

Entrevistador(a): ahora en cuanto a las remuneraciones tú consideras que las remuneraciones que tienes actualmente en tus trabajos o las que has tenido han sido justas

LS: no el a ver en la upc y en la clínica

Entrevistador(a): y en algún trabajo que has tenido te fuiste tú a causa de la remuneración

LS: no

Entrevistador(a): consideras que la coyuntura eh actual ha impactado en tu desempeño laboral en tus funciones

LS: laboral no no nada

Entrevistador(a): y en temas de yo no sé si tú normalmente este depende siempre del perfil de las personas si hay personas que a pesar de estar cómodas con sus trabajos actuales igual buscan siempre nuevas nuevas opciones quisiera saber si es el caso o si simplemente tú o sea no estás tranquilo cómodo y la verdad es que no pues no para qué buscar

LS: siempre estoy buscando nuevas opciones

Entrevistador(a): cuál cuál cuál sería la razón finalmente por la que tú renunciarías irrevocablemente a algún trabajo

LS: como

Entrevistador(a): que no tolerarías y dirías no o sea no importa renunció no o no lo harías no porque tal vez dices no no hay forma o sea tengo que mantener a mi hija a mi esposa y si renuncio no tengo como entonces me gustaría saber no no

LS: lo harías si es que bueno no sé cómo decirlo malagradecido es una cosa así si no reconoce si no si dejan de reconocer un trabajo mhm simplemente me voy y no te importa

Entrevistador(a): así tengas así tengas este gas de todo ya ves ya ves de donde sacas pero te vas

LS: si me voy claro

Entrevistador(a): que debería tener una empresa para que tu te quedes por muchos años mas

LS: que siempre sienta de que puedo aprender nuevas cosas que por ejemplo cuando cuando siento que ya ya este es el límite next

Entrevistador(a): gracias, esto ha sido todo

ME

https://www.youtube.com/watch?v=F_elfL3IyWs

Entrevistador(a): Cuantas veces has cambiado de trabajo?

ME: Aprox unas 5

Entrevistador(a): Estado civil?

ME: Soltera

Entrevistador(a): Donde vives?

ME: En surco con mis padres

Entrevistador(a): Donde vive tu familia

ME: En Surco, en general en Surco

Entrevistador(a): Que carrera estudiaste?

ME: Estudie comunicaciones y me especialice en audiovisuales

Entrevistador(a): a qué te dedicas en cada uno de los trabajos que tuviste si nos puedes enumerar los diferentes trabajos, sería ideal si podrías recordar desde desde que estás practicando este y a qué te dedicas en cada uno de ellos no importa que no hayas ido de de la misma línea que tu carrera

ME: a ver yo comencé siendo practicante y rtp que es el canal 7 mi área que es producción entonces era prácticamente el área de producción estuvo de más o menos 1 año trabajando ahí el y luego me pase al canal 5 a trabajar ya como asistente de producción en un programa un magazine en vivo en luego de un año un par de años no no me acuerdo ahorita él trabajo en el canal cuatro como asistente de casting público se podría decir no tiene un nombre real y luego estuve haciendo producción de eventos freelance no siempre en el área de producción y luego ya entré a la publicidad como productora ejecutiva en la agencia mayo más adelante otra agencia que se llama tw a y bueno actualmente estoy en un estudio de audio que trabajamos todo lo que es audio publicitario

Entrevistador(a): no puedes contar por que de cada uno de esos trabajos decidiste salir

ME: si el el primero fue básicamente porque como siendo un canal del estado nos regimos por las autoridades que están no entonces justo nosotros cumplíamos más o menos 1 año y nos querían hacer diferentes tipos de cambios en el programa y en paralelo hacia el cambio de gobierno entonces mi director no quiso aceptar esos cambios por ende pues eliminaron el programa en donde estábamos trabajando y el canal tiene como un una restricción de que no puede trabajar las mismas personas de un programa así no pueden pasar entonces todos a todos salvo una productora que la productora general que sí estaba por contrato indefinido, en el segundo porque no estaba muy contenta con el trabajo no me sentía muy cómoda trabajando en esta área específico que era tratar con público en el programa entonces decidí salirme y optar por seguir estudiando. Por un cambio jefe y no querían hacerme una renovación con una subida sueldo ni puesto y yo ya había estado más de un año trabajando ahí entonces no la acepté y me salí hasta que conseguí el otro el otro trabajo en agencia que bueno que ya era una productora y tenía un cargo más más grande y el cambio ahí fue porque uno de los clientes que yo ya he manejaba se retiró de la agencia entonces hicieron recorte

personal y mi área como era pequeña pues yo tuve que salir así fue y luego ya pasaste a zumba y ya llamé y ajá y luego me contactaron en su tumba y pues aquí estoy trabajando

Entrevistador(a): entonces si seguimos mira mhm cuántos años tienes trabajando ya

ME: en a ver cuántos años tengo trabajando vamos los cálculos trabajo desde que tengo 19 años más o menos sí 19 para 20 o 20 años más o menos 2 como 11 años si 11 o 12 años trabajando

Entrevistador(a): a qué se dedicaron y dedican tus padres

ME: mis papás los 2 son abogados

Entrevistador(a): y se dedican a lo mismo

ME: si siempre se han dedicado pues a derecho

Entrevistador(a): donde naciste

ME: en lima

Entrevistador(a): y de niña que solían hacer en vacaciones

ME: él me acuerdo que nos íbamos bueno ya un poco más de adolescente de niña no me acuerdo mucho pero ya como de 10 años por ahí 11 no sigamos con mis papas arequipa porque mi familia es ah ya mi familia por parte de abuela entonces nos íbamos todos los veranos a la playa no a la costa arequipa

Entrevistador(a): en qué colegio hay universidad estudiaste

ME: estudié en santiago apóstol en surco toda mi primaria y secundaria y la universidad de lima

Entrevistador(a): bueno aquí me dice en donde vivías y con quienes

ME: siempre he vivido en surco con mis padres

Entrevistador(a): con qué frecuencia viaja vas de vacaciones aquí nos comentas que en Verano pero por ahí este antes no se han viajado o sea con qué frecuencia no sólo en Verano o algunas

ME: si viajes largos como de semanas o hasta de un mes eso sí en Verano del colegio y en Verano de universidad

Entrevistador(a): tienes auto?

ME: no, propio no

Entrevistador(a): donde compras tus alimentos

ME: ahorita por pandemia comenzamos a comprar en makro eh porque compramos mayor cantidad y en plaza vea que tengo un plaza vea aquí en la esquina de mi casa

Entrevistador(a): donde compras tu ropa

ME: depende a veces en tiendas que no se independientes en ripley también en algún centro comercial depende de si me gusta

Entrevistador(a): es decir o sea no no tienes algo preferido no te limita simplemente

ME: no, me gusta ir a ripley me gustaría H&M y a veces por Instagram también compro algo

Entrevistador(a): y antes de pandemia o así que has viajado con qué frecuencia sueles viajar ahora no

ME: en los últimos años ah ya me escapa bueno trata de pedir vacaciones una 2 veces al año venga fuera del país o de repente aquí mismo también no mhm

Entrevistador(a): y cómo y cómo distribuye estos ingresos es como lo distribuyó

ME: quieres que te sigue bien como que los gastos que hago o en general

Entrevistador(a): si es que si es que pudieras, como los distribuye por ejemplo no sé pues algunos me van a decir pago la luz del colegio de mis hijos claro espérame que están entrando ahorita están haciendo ya bien

ME: a ver lo distribuyó claro no lo distribuyen ahorros lo distribuyen pagos de celular por ejemplo gastos de comida en gastos de transporte bueno ahora que pagó mi carro

Entrevistador(a): o sea todavía no lo tienes todavía físicamente pero lo pagas si lo tienes

ME: no tengo hijos pero tengo una mascota entonces el gasto de mi mascota mhm y creo que eso sería básicamente en realidad y en tus gustos entre finalmente tú sí sí bueno sí si es que no lo agarró de los ahorros a veces es algún gusto o algo sí pues tengo un monto destinado como para gastar antes cuando se podía salir al cine o no a tomar un café con unas amigas o algo

Entrevistador(a): y qué tipo de vida te gustaría tener no cómo te cómo te proyectas a nivel económico

ME: claro este de hecho siempre uno quiere crecer económicamente en su trabajo también no o sea pero tanto profesional y si van de la par es ideal

Entrevistador(a): por ejemplo donde te gustaria vivir

ME: bueno ahorita él de hecho como te contaba estoy en gastando un dinero para para mi auto me gustaría más adelante de repente comprarme algún departamento para independizarme uno bueno de repente alquilarlo y es que no se puede el ningún ya te vele de hecho hace unos años me hubiera gustado quedarme a vivir en en España ahora siento que de repente puedo tener una estabilidad aquí mayor no porque tengo un trabajo estable y bueno porque está mi familia también no pero básicamente eso de hecho sí me gustaría como te repito independizarme creo que eso sería

Entrevistador(a): donde te gustaria vivir por ejemplo, en que distrito, depende no si te gustaría vivir aquí fuera del país en qué distritos o en que provincia

ME: claro a mi me encantaría vivir en España siempre lo he lo he pensado y si en algún momento se daba la oportunidad me iría no te voy a decir que no pero lo veo muy difícil ahorita por bueno por toda la la coyuntura y por qué y por como te repito tengo un trabajo que me me ayuda aquí no voy a meter y bueno la familia que es lo importante es que sies aquí me gustaría estoy muy acostumbrada a vivir en surco surco tiene muchos parques bonitos también es Miraflores por el tema del mar de la playa y esas cosas es un sitio también bonito y que conozco no no por ejemplo no me iría San Borja porque no he tenido como que esa oportunidad de ir a cada rato ni un familiar vive ahí no tengo muchos amigos que viven en San Borja no sé no algo por ahí

Entrevistador(a): dónde te gustaría viajar

ME: me gustaría viajar en sí me gustaría conocer Grecia también me gustaría conocer hacia todo el continente asiático me encanta y no sé eso es lo que ahorita se me viene a la mente

Entrevistador(a): y cuando te gustaría hacerlo sabemos que ahora por pandemia es un poco difícil y si no hubiera cuándo te gustaría viajar en qué fechas más o menos

ME: yo tenía planeado este año no necesariamente a europa pero sí viajar pero por todo este tema se canceló pero sí espero que sea pronto pero me gustaría que sea pronto de aquí AA un año o año y medio

Entrevistador(a): no sé si me detallaste con quienes vives

ME: con mi papá mi hermano y Mónica que es mi mascota

Entrevistador(a): y qué responsabilidades económicas tienes si tuvieras a nivel familiar o básicamente lo que nos detalla ste en lo de tus ingresos

ME: si tratamos de dividirnos un poco el tema de las compras de alimentos básicamente eso los servicios los pagan mis padres pero cada uno pues paga sus servicios celular o de lo que sea de lo que tenga independientemente

Entrevistador(a): qué bienes materiales deseas adquirir ya sé que tienes un carro pero por ahí algún otro bien que quieras o piensas a corto plazo

ME: no la verdad que no esos 2 serían en algún momento me gustaría un departamento

Entrevistador(a): bueno ya los detalles hacen cuántas empresas elaborado que han sido 5

ME: bueno si quieres que te las detalle han sido canal 7 canal 5 canal cuatro mayo tw y ahora zumba 6 en total

Entrevistador(a): sí me podrías repetir las posiciones que has tenido en cada una de ellas

ME: sí claro, comencé en el canal 7 como practicante cuando tenía 19 20 años estuve un año más o menos trabajando ahí como practicante de producción el programa se tuvo que cancelar por el tema que te comentaba por el cambio de gobierno por ser un canal del estado y nos tuvimos que retirar todos que ninguna persona que trabajó en un área puede trabajar en una nueva área salvo la productora general que era la que estaba indefinida en el canal y nadie la movía hasta ahora luego me pasé al canal 5 como asistente de producción en un magazine en vivo me encargaba de contactar a los invitados de buscar vestuario y tenía un segmento que me lo dieron a mí y yo lo producía que era muy divertido la verdad y ahí duré también como año año y medio aprox creo que de ahí no salí porque iban a renovar e iban a renovar el programa y creo que no me convenció el tema de ese programa y me salí porque me pareció lo mejor y de ahí me llamaron después para trabajar en el canal cuatro en el programa dr TV con el área de casting de público yo me encargaba de llevar público el programa y que esté lleno el estudio y era un poco difícil en realidad porque el programa se grababa 10 de la mañana 11 de la mañana de lunes a viernes entonces era un poco complicado que nuestro target vaya a esa hora entonces no me sentía muy cómoda porque muchas veces tuve que sacar gente porq no me lo permitían para que salgan en cámara entonces no iba un poco como conmigo entonces decidí salirme del programa como a los 67 meses más o menos y estuve haciendo freelance de producción y luego me llamaron a trabajar a una agencia de publicidad en mayo y estuve trabajando ahí año año y medio aproximadamente y me retiré porque hubo un cambio de jefe y mi jefe actual según él había hecho de todo para mantenerme ya no como con recibos por honorarios sino en planilla pero no me querían subir el sueldo simplemente me querían inclusive me querían reducir y yo ya tenía más de un año trabajando ahí y no acepté y me retiré y la última agencia de publicidad en la que estuve fue BBVA y ahí también era productora y me tuve que retirar porque el cliente en donde yo trabajaba se salió de la agencia entonces hicieron recorte de personal y bueno pues mi área como era chiquita tuve que retirarme y bueno de ahí por último me llamaron para zumba y en zumba estoy como productora comencé como productora y luego ascendí productora general de todo lo que es audio para locuciones para comerciales de TV y radio

Entrevistador(a): y por que estás en zumba cuántos tiempo vas ahí

ME: 3 años 3 años y medio más o menos

Entrevistador(a): y qué es lo que te motiva a estar ahí

ME: al inicio bueno hasta ahora en realidad es que somos un grupo muy pequeño no somos una empresa grande ni multinacional ni nada por el estilo somos una empresa muy pequeña entonces siempre cuando es un grupo más pequeño trabaja mejor y al inicio tenía en mente de que en algún momento podía ascender entonces de hecho eso me motivaba me motivó también porque era la primera vez que veía esa área específica de audio siempre había visto publicidad en general fotos comerciales de televisión pero no audio en sí entonces me llamó bastante la atención me gustó y nada me fui quedando me gustó bastante el ambiente laboral las personas con las que trabajo ha habido un cambio de personas también y bueno luego se dio la oportunidad de crecer nada de hecho eso me motivó un montón el aumento de sueldo como a cualquiera y bueno ahora lamentablemente por la pandemia pues somos un grupo mucho más reducido pero aún así podemos seguir trabajando y de hecho por ahora uno no piensa dejar su trabajo porque bueno la situación es complicada de pasarte a uno u otro

Entrevistador(a): quería saber bueno nos has dicho que te gustó y qué no te gustó pero me gustaría que me digas en general de todos tus trabajos de todos los que recuerdas qué te gustó y que te de gusto estos antiguos empleos

ME: me gustó el primer trabajo que tuve como practicante que me enseñaron muchísimo y éramos un grupo grande teníamos bastantes chicas y chicos pero éramos más chicas todos eran mayores mayormente en mi trabajo siempre yo he sido la menor por alguna razón las productoras me enseñaban eran muy pacientes conmigo me decían que tenía que hacer felizmente salvo uno de mis trabajos en ti ese tema de de la envidia laboral nunca salvo a uno que ahora les voy a contar pero los demás siempre ha sido apoyo siempre ha sido de enseñar de la paciencia el único defecto que le veía era que dependíamos bastante del estado que si seguía o no seguía el programa era practicante ganaba como practicante y me quedaba muy lejos de mi casa tenía que tomar micro metropolitano caminar por cuadras que no eran muy bonitas era un poco peligroso y nunca salíamos solas siempre en seguridad nos ayudaban a chequeaban después de los otros trabajos de tele es muy demandante y es muy cansado sobre todo las cosas para llegar uno de los efectos que podría haber y claro no eres jefe en ese momento te mandan tienes que hacer eso tienes que hacer el otro y a nadie le gusta que le manden pero tienes que ganarte el derecho de piso y tienes que aprender eso fue más o menos en los 2 primeros cuando estaba en el canal por ejemplo en el programa que te digo que me tuve que retirar porque no me sentía cómoda fue porque de hecho mi productora me pedía que yo llevara un taller unas señoras de tal edad tal edad físicamente así hasta y si no se presentan esas señoras porque venían señoras de todos lados porque era un programa de dr TV tú piensas que el doctor te va a solucionar de dar tus medicinas lo cual es mentira es televisión puede ser un doctor real pero no te va a atender en ese momento o sea habían muchas señoras que venían de muy lejos y obviamente las señoras venían con polos de publicidad en realidad no vestidas pulcramente no se podría decir y mi productora me pedía que la saque que no las ponga que las mueva que les diga que no pueden entrar obviamente para mí era horrible no me sentía cómoda ahí dure 6 meses a 8 meses a lo máximo yo regresaba a mi casa súper agobiada como que no me gusta mi trabajo o sea a veces llegaba a mi casa en llantos pero salí de ahí y me quedé con un grupo de personas este muy pocas en el trabajo porque ahí sí sentía que la gente quería crecer como sea porque es un canal grande un canal conocido conoces camarógrafos productores entre todos tienes que ser tu amigos y conocidos para poder crecer como creo que como cualquier programa y ahí sí no sentía como

que el amor laboral de amistad también y esas cosas se sentía mucho la competencia y luego ya de ahí de mí otros trabajos en agencias es una sensación mucho más distinta mucho más relajada entre comillas porque la gente es mucho más joven es súper amigable es súper sociable te sientes mucho más cómoda y siempre me tocaron jefas muy buenas no me puedo quejar siempre me enseñaron un montón y en las 2 agencias que estuve y luego después de años me las he cruzado y he vuelto a trabajar con ellas ya con jefas ya no como jefa sin hoyos hoy su proveedora o ellas son mis proveedoras, bueno en el de ahora me gusta también porque ya he presencial me queda súper cerca está en barranco y yo estoy en surco eso es un plus como te digo obviamente el clima laboral es somos como una mini familia somos muy sociables siempre conversamos un montón incluso cuando estábamos en la oficina si estábamos súper tranqui nos juntamos a conversar sobre cualquier cosa o nos poníamos alguna serie algo en general y bueno el dueño de la empresa bajaba y nos veía viendo una película y decía hoy es noche de cine lo malo de ahora incluso con la pandemia es que ha habido recorte de personal recorte de sueldos y ha disminuido el trabajo en general no yo sé que esto es un poco de los dueños del dueño en sí o sea no es culpa del dueño porque quiere e intenta mantener el trabajo y a los chicos pero bueno ahora somos un grupo mucho más reducido y es más fácil trabajar pero igual da pena más o menos es todo eso

Entrevistador(a): quería saber la parte de la envidia me dijiste de que en un trabajo sentiste envidia

ME: cuando estaba en el programa del canal cuatro yo tenía yo tenía una jefa pero a las 2 nos trataban como normal o sea no era como que tienes un cargo eres como mi asistente aunque ella sea mi jefa siendo ella mi jefa yo siempre tenía ese respeto si alguien es mi superior por cargo por nombre nunca voy a saltar sobre ella porque a mí tampoco no me gustaría que me hagan lo mismo no solo con ella sino en general de la productora general que era un poco más de que estás haciendo bien tu trabajo y te voy a decir algo para que te sientas mal me entiendes era algo así y yo siempre veo mensajes o sea cómo que eres la productora más buena del mundo pero a mí nunca conmigo nunca fue así

Entrevistador(a): y por eso fue tu motivo de renuncia

ME: nunca sentí como que esa buena vibra con ella que tengo con todas mis otras jefas en general, ahora me gustaría bastante la verdad volver a una agencia pero sí agencia de hecho ves diferentes marcas y ves diferentes proyectos en sí televisión radio fotos que aunque no creas aún se están haciendo obviamente y bueno ahora pues todo lo que es activaciones online ya nada es presencial pero ves más cosas entonces me gustaría bastante volver a agencia

Entrevistador(a): eso es en lo laboral y en lo personal cuál es tu mayor respiración en la vida personal

ME: no podría decirte una como que esto es lo que quiero lo que he soñado nada porque uno va cambiando mientras va creciendo pero creo que ahorita lo que más me gustaría que me sentiría más independizarme y tener mi propio espacio como te repito laboral ya te lo conté pero así serviría bastante porque te sirve un poco por el tema del trabajo también por el ruido el ambiente en el que estás tener tu espacio de trabajo en si en tu lugar eso creo para mí es lo principal ahorita

Entrevistador(a): cómo equilibras tu vida personal con lo laboral consideras que lo haces bien o no nos puedes contar un poco

ME: te hablo un poco cuando no estaba la coyuntura o sea la pandemia creo que lo hacía bien me parece porque dividía mis tiempos uno comienza a trabajar desde las 9:00 de la mañana y es y en este trabajo salía a partir de las 7:00 de la noche obvio de lunes a viernes llegaba muy cansada en mi casa y siempre estaba acá con mi familia no trataba de cenar con ellos quisiera fin de semana pues me iba a la casa de mi enamorado y estaba ahí con él para tener tiempo ahora estoy 247 con mi familia que ya los quiero arcar un poco y bueno laboral en sí es un poco más fácil no porque ya estoy aquí con mi familia alrededor trabajo ahorita estoy trabajando en mi comedor porque es más cómodo porque hace mucho calor entonces estoy en más conexión con todos ellos acá por ejemplo aquí están que me interrumpen

Entrevistador(a): entonces consideras que equilibras bien tu vida personal con ejercicios con hobbies que pueda sentir

ME: sí como te repito ahora es más fácil ahora en la mañana me levanto temprano voy a dejar cifras pero al mismo tiempo tengo los celulares entonces tengo mi celular chequeando no necesito tener que estar a la computadora como en la oficina esperando el mail entonces puedo tener mi celular puedo ver el email sui tengo que responder me siento en la computadora como te digo puedo hacer ejercicio 2 veces al día puedo de repente utilizar la hora de mi almuerzo para ver televisión almorzar con mi mamá a almorzar con mi familia normalmente almuerzo con mi papá y mi mamá y nada me parece que sí ahora ha ayudado mucho

Entrevistador(a): y considerando te gusta más el lado del home office o te gustaría volver a oficina para tener interacción con la gente

ME: es relativo es mitad mitad porque a mí me gusta bastante socializar y tener mis compañeros pero llega un momento en el que también te cansas de ver a tus compañeros todos los días no como todos te cansas cuando es algo repetitivo sería bueno sí sería mitad mitad porque si trabajas de vez en cuando en la oficina con tus amigos luego en tu casa puedes almorzar con tus papás ver televisión descansar y no te estresas tanto sentado en una oficina en una computadora

Entrevistador(a): con qué empresa te sentiste más identificada a nivel de valores

ME: consuma la empresa en la que estoy trabajando ahora con tw a que es una agencia de publicidad no se sienten sí con el canal 7 creo que no fue el canal 7 más que nada fueron las personas con las que trabajaba me parece

Entrevistador(a): cómo consideras que ha sido la cultura de las empresas en las que has trabajado podrías definir eso

ME: por ese lado me gustaban más las agencias publicidad porque veía que había más culturas en todos los aspectos trataban de que tengamos reuniones entre todos los trabajadores que saliéramos igual hacer algo que tuviéramos un día para esto nos enviaban detalles por el día del amor te enviaban detalles para el día de tu cumpleaños en los canales ni chiste así te lo digo pero las agencias de publicidad se lo ven un poco más más importante no necesariamente todas, pero siempre hay alguien que se encarga o que recuerda y quiere ser detallista

Entrevistador(a): entonces consideras que prefieres más en una organización con una cultura vertical horizontal

ME: creo que de todas he trabajado más en una cultura vertical me parece creo que hay sus pros y contras de cada uno de ellos porque siempre tiene que haber un líder tiene que haber alguien que esté guiando de repente a los que no conocen a los que no conocemos

Entrevistador(a): y considerando tus responsabilidades renunciarías a un trabajo por una cultura

ME: lo pensaría yo creo que de repente me quedaría un tiempo de repente te hablo de 3 meses como para tener una camita de ahorros pero en paralelo estar buscando algo que definitivamente me funcione

Entrevistador(a): cuáles son las características más importantes que esperas de un líder ideal

ME: que me enseñe que sea paciente a la hora de enseñar me parece básico en realidad eso sería en realidad con todos los que me ha tocado he tenido estas ganas de enseñar y que no sean muy en yo creo que todo el mundo se estresa en el trabajo espero que la cabeza tienes que mantener un poco la cordura me parece que eso es lo más importante

Entrevistador(a): cómo te sientes mejor con un líder que te guíe o con uno que te dé libertad acción

ME: un poco de ambos o sea si me das a elegir creo que uno que me guíe por lo menos al inicio creo yo porque uno pues aprende y luego ya o sea qué mejor manera que aprender que hacerlo tú sola pero siempre tienes que tener una base para saber cómo es la dinámica o el sistema

Entrevistador(a): y volviendo a los temas de jefe tú prefieres un jefe o valoras a un jefe que conversa con el trabajador y se preocupa de sus problemas o todo es indiferente

ME: no sí me parece que es importante que puede ser tu jefe muy bien pero que de alguna manera se te acerque no y sé un poco más personal

Entrevistador(a): y qué tipo de líder no tolerarías de ninguna manera

ME: no sé si hay tipos de malos líderes

Entrevistador(a): me refiero a si es autoritario pero me gustaría que me digas qué tipo de líder no contemplarías

ME: que sea malcriado no a la hora de comunicarte o pedirte cosas esto es importante que no sea déspota se podría decir

Entrevistador(a): tú nos podrías decir la importancia del papel del comportamiento de tu jefe o líder en su acción de permanencia de tu rotación laboral

ME: sí me parece súper importante te pongo un ejemplo de mi actual trabajo yo me fui al trabajo tenía 2 dueños uno de ellos era mi jefe directo y el otro también mi jefe pero no mi trabajo estaba con el otro jefe y todo el mundo se sorprendía de que me llevara muy bien con esta persona porque normalmente o sea es súper buena onda super buena persona pero no era muy paciente a la hora de enseñar con otras personas y conmigo fue súper amable de super pacientes y yo me equivocaba me decía no deberías haber hecho esto pero bueno ya vamos a hacerlo así entonces sorprendió mucho de que me llevara muy muy bien con él él se llama arturo ahora ya no es mi jefe y nos parecíamos mucho en el aspecto de destinar las cosas estar pendientes me parece muy muy bien y de hecho el día que me dijo que se iba a ir de la empresa yo me puse a llorar porque me moría de pena que se vaya porque bueno me daba la oportunidad de crecer pero me daba miedo pero me pareció muy importante por supuesto

Entrevistador(a): en el caso que no te llevarás bien con tu líder para ti es mucho más importante la estabilidad preferida buscar otro trabajo

ME: buscaría otro trabajo como lo hice en otro momento

Entrevistador(a): cómo influyó el trabajo en la felicidad de las personas

ME: sí por supuesto me parece que es importantísimo me parece súper importante que si en tu trabajo estás cómodo estás contento en tu vida personal o vas a estar puede ser algo interno psicológico económico me parece que influencia muchísimo en mi caso por ejemplo con el tema de la pandemia de la coyuntura el trabajo empezó a disminuir obviamente me causa una sensación de inestabilidad por todo lo que estaba pasando pero también sea creo que si me quedaría sin trabajo ahorita estaría preocupada estaría más estresada porque uno tiene que asumir gastos tiene que vivir de alguna manera

Entrevistador(a): y qué aspectos de trabajo crees que te proporcionan felicidad y cuáles crees que te la limitan

ME: generar por ejemplo la satisfacción del cliente que se vaya muy contento con su pieza terminada y que te mando un correo y te diga equipo está increíble muchas gracias por el trabajo eso es como una satisfacción de que tú hiciste un buen trabajo y sobre todo esos trabajos que tienes meses y meses que el cliente da vuelta por equis razón y al final sale al aire y ya listo ya salió que bien eso me genera como que genial está en la televisión cada vez que sale un comercial que he hecho acá en la casa eso lo hice eso también

Entrevistador(a): y a nivel personal

ME: es un poco de ambos creo yo porque personal me genera la satisfacción de que es la gente está viendo que trabajo bien entonces me siento una persona realizada de alguna manera de que hoy está bien lo has hecho bacán que tu jefe te diga también me gusta cómo trabajas me gusta cómo haces esto cada cierto tiempo o cuando te vas subir el sueldo

Entrevistador(a): y cuál es la limitan o cuáles limitan tus felicidad o qué aspecto de tu trabajo limitan

ME: ahorita de repente por el tema de home office los horarios de repente estoy este en una reunión hasta hace 5 minutos cuando ya presencial ya me había ido a las 7 o que seguro en un rato me pregunten algo del proyecto de mañana no necesariamente encima la chamba sino de mis clientes que no les interesa el horario

Entrevistador(a): y que tengo aportado tus trabajos anteriores no este sino los anteriores el logro de tu felicidad

ME: cómo te repito cuando haces algo y lo ves terminado en algún lugar en alguna plataforma en mi caso me genera mucha felicidad de que eh chambeando duro hecho de que he hecho esto y lo ves ahí lo ves en la tele como eran los programas de televisión con los sketch que tenía o lo ves aquí en este caso con los comerciales que salen

Entrevistador(a): si tu trabajo te apoya estatus proyección bonanza económica pero poco tu felicidad personal qué decisión adoptarías

ME: no creo que me cambiaría y optaría por buscar algo en lo que me sienta feliz cómoda haciendo porque yo soy muy de si es que no me gusta algo lo manifiesto diciéndolo comentándolo o en mi cara para sentirte incómoda en un lugar de trabajo o sea que feo no entonces no creo que optaría por cambiarme

Entrevistador(a): y y cuál crees que ha sido el trabajo que te ha dado mayor satisfacción es y el que también te ha dado más insatisfacciones

ME: el que más me ha dado es en el que estoy ahora porque siento que he crecido en la empresa y siento que apporto en la empresa y me lo han hecho saber mis jefes mi jefe actual de alguna manera hago bien mi chamba y tal vez en la agencia crea

Entrevistador(a): el que menos o el que más

ME: no también uno de los que más porque siento que he aprendido mucho de aprendizaje más que todo y el que menos es cuando trabajaba en televisión creo que es un trabajo muy duro y que te debe gustar mucho es muy sacrificado por el tema de horarios y por mucho esfuerzo de que tienes que conseguirlo para llevar todo

Entrevistador(a): qué es lo que más valoras de tu trabajo del día a día

ME: creo que poder darle una respuesta a mis clientes OA mi proveedor no darle un una rapidez en eso

Entrevistador(a): y qué crees que debe contemplar una organización para estar alineada con tu felicidad

ME: yo creo que tendría que ser demostrar interés en el personal o sea a mí me gusta bastante que la empresa se interese por mí en el sentido de un detalle en el sentido de no sé alguna reunión en el sentido de algún bono en general no que se preocupe por su personal

Entrevistador(a): me dices que en el trabajo que más has sentido cómodos en esta verdad y en el más incómodo canal cuatro

ME: sí

Entrevistador(a): qué factores consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral

ME: el respeto y que sean muy organizado a mí no me gusta el desorden también entonces sí yo trato de organizar también a mi equipo y entonces creo que soporta bastante a la hora de trabajar

Entrevistador(a): y qué tipo de recompensas para los trabajadores para ti en general te parecen idóneas para el reconocimiento de un buen trabajo

ME: que te lo digan en cualquier circunstancia cuando se termine un proyecto el agradecimiento el tema de bonificación siempre viendo el lado económico y sobre todo eso en realidad me parece bastante importante que el trabajador no solamente por mí sino también por mis compañeros que me han hecho comentarios les gusta que venga a genial oye buen trabajo en realidad oye que bien felicitaciones no sé necesariamente tiene que ser algo formal

Entrevistador(a): basta con que lo reconozcan simplemente, más que algo remunerativo

ME: sí me parece obviamente lo remunerativo pues importante porque te ayuda pero creo que recordarte que haces un buen trabajo te motiva te motiva a decir oye me gusta cómo hago eso

Entrevistador(a): y en qué empresas aparte de zumba que entiendo que si observaste que te reconoció el trabajo a los colaboradores

ME: en las agencias de publicidad sí ahí hay un clima bastante bonito por ejemplo realizando actividades para motivar al personal

Entrevistador(a): puedes contarnos

ME: más que una que otra realizaban bueno las cenas las de Navidad hola cómo comenzó la primavera hacemos una parrilla día de san valentín a todos nos enviaban chocolates por tu cumpleaños te ponían globitos cosas así detalles pequeños pero que llenan

Entrevistador(a): y eso te parece relevante o te da igual

ME: no sí me parece relevante

Entrevistador(a): bien tus trabajos siempre se ha fomentado el trabajo en equipo o cómo te sientes mejor trabajando en equipo o individual

ME: creo que sí siempre ha sido en equipo y me siento cómoda trabajando en equipo exacto

Entrevistador(a): y de dónde has trabajado qué aspectos cambiaría si cuáles mantendrías

ME: puedes a ver yo creo que en muchos casos varía un poco por la cabeza en el sentido de la empresa el líder por ejemplo en el canal 7 la cabeza era como el gerente del canal y de ahí venían todos los administrativos y luego mi jefa era la productora general me entiendes obviamente en mi ambiente todo era muy bonito todo está perfecto pero lo de arriba era lo que faltaba no nos faltaba papeles nos faltaba computadoras o nos faltaban cositas detalles que eso no dependía mucho de mi productora ni de mi equipo pequeño un poco así

Entrevistador(a): entonces por ejemplo de todos estos años qué es lo que rescatarías o sea por ejemplo si tú eres una empresa ya de todos estos trabajos voy a agarrar esto y esto y jamás lo harían

ME: de todos los trabajos yo agarraría el agradecimiento mis empleados agarraría tipo algún detalle personal o ser más allegada a mi personal en sí me preocuparía por que tenga todo lo necesario para trabajar cómodamente no hasta un lapicero no tengo lapiceros imagínate y trataría fomentaría de que haya un ambiente laboral en las que las personas en una de las cosas más importantes que he aprendido en zumba es que no sé si la hacen en la todas las empresas pero aquí para escoger personal lo hacen un poco entre lo hacen pensando si tendrán algo en común con las otras personas que están trabajando ahí y eso lo aprendí por última chica que trabajó conmigo yo tuve que entrevistarla con mi jefe éramos 3 entrevistando la que iba a ser mi asistente y ellos entrevistaron a muchas personas y habían muchas que podían estar en el puesto otras no y entrevistamos como a 10 personas y había más gente que tenía como conocimiento de música más cositas en común y se iban más por esa persona entonces creo que por eso todo el mundo todo el equipo es no tan grande porque todos tenemos algo en común

Entrevistador(a): qué interesante eso y si tuvieras una esquivita laboral tu considerando también tus responsabilidades y gastos renunciarías o te mantendrías

ME: creo que igual renunciaría no sé yo siento que debo sentirme muy cómoda para poder seguir chambeando bien o sea no podría llevarme mal con una persona como que tengo no sentía que tenía una buena vibra con una ex jefa por ejemplo aquí me daría pena irme porque ejemplo yo sé que las cosas están disminuyendo están cambiando han hecho la opción de sueldo pero siento igual como la lealtad a mi jefe no que me apoya un montón y en general que siempre ha sido bueno conmigo entonces por eso estoy viendo la posibilidad de encontrar otro trabajo pero no me apuro tan bien estoy tranquila entre comillas no porque bueno no puedo hacer mucho o sea él no puede hacer mucho no puede decirme tengo más chamba para darte si fuera por el seguro qué haría más claro

Entrevistador(a): pero te sientes cómoda en el lugar en el ambiente no te molesta a pesar de que han bajado el sueldo también y probablemente si te llegara la oportunidad laboral con el mismo sueldo que un poquito más te cambiarías o no

ME: te cuento una cosa antes de Navidad me llamaron para entrar a una agencia y me dijeron me dieron el sueldo un poquito más alto en el que estoy ahora antes del descuento y la pensé dije oye qué chévere pero los beneficios no me convenían porque eran poco recibo por

honorarios y era uno para saltar al toque o sea tenía que aceptar mañana y simplemente dije oye no no puedo

Entrevistador(a): y en realidad lo hiciste por lealtad a tu jefe o por los beneficios

ME: en realidad fue por ambos también una de las cosas además también iba a trabajar con una marca específica y si la marca se iba yo también me iba entonces era ver un poco ver todo no o sea como te digo me estaban pagando más pero no me convenía irme por las otras 2 cosas e iba a trabajar con un amigo pero no lo conocía a las demás personas te pones a pensar un poco en eso

Entrevistador(a): en cuales sientes que has recibido un salario justo y en cuáles no

ME: cuando era practicante recibí a sueldo de practicante que te correspondía en el canal 5 me pagaban no me acuerdo muy bien como asistente de producción cumplía mis horas no tenía que trabajar fin de semana yo creo que era bastante justo pero cuando pase por ejemplo agencia yo acepté un sueldo mucho más bajo del que había estado ganando en ese momento porque es la primera vez que trabajaba en publicidad entonces obviamente iban a aprobar me voy a ver cómo aprendí entonces comenzaron pagándome súper bajo y ya una vez que pasó el año yo ya tenía experiencia un poco no era la de la especie del mundo pero ya tenía experiencia no me quisieron contribuir más o pasarme a plantilla con mismo sueldo no entonces pensar que ya tenía buena experiencia ya no aceptar renovar y me fui

Entrevistador(a): entonces te fuiste de ese trabajo a causa de la remuneración

ME: porque no me parecía justo que no me querían renovar o hijo

Entrevistador(a): y la coyuntura actual ha acelerado OA pasar gatos intenciones de cambiar de trabajo o sea tienes intenciones para cambiar de trabajo o no

ME: mira justo antes de comenzar todo eso a inicios del año de inicio del 2020 y estaba pensando yo ya tenía en el trabajo 2 años y algo por ahí entonces por ahí puedo conseguir una chamba con un puesto mayor porque lamentablemente ahorita empieza donde estoy y hay una cabeza más a donde subir entonces yo creo que como laboralmente mi tope a llegado acá porque la empresa no es muy grande es pequeña entonces no puedo ingresar mas laboralmente entonces yo quería pues buscar algo más y la coyuntura hizo que obviamente se queda todo en standby y bueno ahora estoy en un tal vez vamos a ver si puedo conseguir algo mejor genial pero está difícil pero es lo que hay

Entrevistador(a): y de qué manera crees que la pandemia ha afectado o ha mejorado tu desempeño laboral

ME: ha cambiado un montón pero ha disminuido el trabajo porque mi manera de trabajar también ha disminuido de alguna manera porque cuando se activan proyectos trabaja hasta fines de semana pero nunca he tenido ese problema nunca me ha molestado trabajar fin de semana o quedarme hasta las 9-10 de la noche porque me gusta mi trabajo soy de las pocas que no reniega cuando se quedan hasta tarde en el trabajo por qué por ejemplo los chicos con los que trabajaba cuando nos quedamos hasta tarde me decían oye me invitaras una pizza por lo menos para mí no es un problema o soy de las que no tienen vida social

Entrevistador(a): cuál es la razón por la que tú renunciarías si irrevocablemente a un trabajo

ME: yo creo que la falta de respeto nunca me ha pasado de que algo me he insultado pero personalmente de repente por email sí y me he sentido horrible pero era como yo soy la dueña del mundo y yo bueno o sea creo que una cosa así pero me imagino que de un

empleado que está a la par conmigo pero sí es un superior que se cree y sé que va a ser continuo el maltrato prefiero decirle chau

Entrevistador(a): y si hubieran razones tal vez de ética o por ejemplo por ahí a veces se presentan en tema de campañas de gobierno esas cosas y tu jefe te diría que hagas esto tal vez en lo ilegal o ilegal sabiendo que lindo entre lo ilegal lo ilegal este renunciarías o no sabiendo que

ME: no me sentiría cómoda para nada yo creo que si sentiría confianza con mi jefe se lo diría nosotros actualmente no aceptamos alguna campaña política por ejemplo de radio ni nada porque igual te únete vinculan de alguna manera nosotros nunca hemos aceptado nada por ese estilo formal hemos trabajado con el gobierno así

Entrevistador(a): y si en algún momento te diré algo así entiendo que tú lo conversarás con él pero no sería motivo para que tú renuncies

ME: exacto

Entrevistador(a): y qué condiciones considerarías tú que deberían darse para que te quedes en la empresa donde estas por muchísimos años más

ME: yo me imagino ver la posibilidad de poder seguir creciendo o que me digan vas a poder llegar llegar a este puesto y siempre con la estabilidad con la seguridad de estar tranquila en plan de contratos seguros me imagino que es eso

Entrevistador(a): y qué otros motivos se podrían llevar a renunciar a tu trabajo

ME: yo me imagino que puede ser si me ofrecen un trabajo mejor que me convenga sí de repente no sé la empresa por alguna razón se muda súper lejos de mi casa y ya no puedo ir alguna pelea con algún trabajador no creo porque yo nunca peleo con nadie nunca le he faltado respeto a nadie también muy pocas veces hacia mí que no he podido responder y creo que por esas razones más que nada y bueno después de 15 años que estoy en la empresa no me quieren subir el sueldo

Entrevistador(a): bueno muchas gracias por ayudarnos con esta entrevista

NM

<https://www.youtube.com/watch?v=pcXz-blY9ek>

Entrevistador(a): Cuéntame cuando naciste

NM: 14 de abril de 1987

Entrevistador(a): estado civil

NM: casado

Entrevistador(a): hijos?

NM: no

Entrevistador(a): donde vives?

NM: Surco, con mi esposa y mis dos perros

Entrevistador(a): tu familia mi padres de dónde viven

NM: surco también

Entrevistador(a): qué carrera estudiaste

NM: comunicación y marketing

Entrevistador(a): cuántos años de experiencia laboral tienes

NM: unos 9-10

Entrevistador(a): siempre has vivido en lima

NM: si

Entrevistador(a): a que se dedicaron tus padres

NM: mi mama es profesora, psicóloga y mi papa era vendedor de máquinas industriales

Entrevistador(a): recuerdas que hacías de vacaciones cuando eras niño o en la época escolar

NM: entrenaba, jugaba futbol todos los días Mauro: viajabas?

NM: no mucho

Entrevistador(a): con quienes vivías en esa poca? Siempre con tus padres?

NM: con mis padres y mi hermana, vivíamos arriba de la casa de mis abuelos

Entrevistador(a): actualmente tienes auto?

NM: si

Entrevistador(a): normalmente donde compras los alimentos?

NM: en las páginas web de los supermercados

Entrevistador(a): y ahora con qué frecuencia dada la coyuntura lo lo evita pero dificulta la situación pero con qué frecuencia viajas últimamente

NM: o sea vacaciones intento de o sea internacionales un par de veces al año y nacionales también 2-3 veces al año

Entrevistador(a): cómo es cómo destruir estos ingresos en porcentajes o cuáles son los gastos más fuertes que tienes

Entrevistador(a): a ver el gasto más fuerte hoy es el crédito hipotecario mhm eh luego este los gastos que tenemos de la casa que son en general todos los servicios se le fono internet cable los alimentos de nuestros perros todo eso luego el gastamos algo en pedir comida en esas cosas y y después hay parte que la podemos gastar en en compras de ropa o algún accesorio que nos guste para la casa y los demás intentamos ahorrarlo

Entrevistador(a): consideras que ahora tienes capacidad de ahorro

NM: si

Entrevistador(a): qué tipo de vida te gustaría tener a nivel económico

NM: a qué te refieres con tipo de vida

Entrevistador(a): algunos gustos quisieras vivir en dónde te gustaría vivir o dónde te gustaría viajar o que te gustaría comprar

NM: vivir no me mata vivir en cualquier lado o me gusta en general donde vivo porque acondicionado el espacio donde yo vivo a lo que me gusta es una zona tranquila tal vez en algún momento me gustaría estar un poco cerca al club donde somos socios en Miraflores me gustaría tener algo fuera de lima para poder ir a relajarme y vivir fuera de lima si es que la coyuntura me lo permite siempre con acceso a internet y pueda tener un supermercado o algunas cosas para comprar comida y abastecerme podría vivir tranquilo fuera de lima me gustaría poder tener todas mis deudas pagadas y me gustaría poder por ejemplo tener un par de propiedades en donde las pueda tener y por último me puedan generar ingresos y eso

Entrevistador(a): y aparte de las responsabilidades que ya me comentaste tienes algunas otras extras ayudas a tus padres por ejemplo o alguna fundación en la que apoyes

NM: o sea como responsabilidades no de hecho en algunas ocasiones si ayudo a mis padres por ejemplo si surge algún tema médico o si es que surge algún tema en el que ellos necesiten plata sí pero por ejemplo mi esposa si ayuda a su mamá y al final es como una cuéntame como nada no y luego apoye algunas organizaciones de de rescate de mascotas no es recurrente pero siempre que hay algún apoyo colaboró con eso

Entrevistador(a): hay un poco de información general sobre tus trabajos, en cuántas empresas has laborado lo que me gustaría saber aquí es en cuántas empresas has laborado si recuerdas aproximadamente cuánto tiempo en cada una y qué fue lo que te motivó a entrar a ellas y también qué fue lo que te motivó a dejarlas

NM: comencé en casa andina y ahí estuve aproximadamente cuatro años y algo, porque ingrese ahí porque en esa época estaba en la universidad y necesitaba prácticas y yo sentía que estaba muy tarde y se me dio la oportunidad y más que pensar en si era una buena empresa o no era una empresa que me aceptó y fresh por entrar y entonces ahí comencé prácticamente antes estaba en santa natura pero eso fue de mucho más joven y estuve también ahí un año qué fue lo que me motivó a dejarla me ofrecieron otro trabajo como en casa andina era como coordinador de marketing pero me ofrecieron un más que me ofrecieron otro puesto en teoría era un rol más importante porque me moví por la misma cantidad de plata y también los mismos beneficios fue porque sentía que ya había llegado en casa andina a un momento en el que podía seguir creciendo y seguir creciendo pero ya estaba muy cómodo en una empresa donde había crecido mucho y había crecido relativamente rápido y yo sentía que de manera personal necesitaba un nuevo reto

Entrevistador(a): en casa andina entraste con una posición y saliste con otra?

NM: tuve 3 crecimientos fui practicante de ahí pasé a analista y de analista fui asistente y luego de asistente y luego coordinador y de ahí decidirme a esta agencia porque si me voy una agencia iba a aprender más de muchos más clientes y de otras cosas creía que me iba a ayudar por eso decidí cambiarme

Entrevistador(a): cómo se llamaba la empresa

NM: la agencia en la que estuve se llamaba ingenia, es una agencia de marketing digital estuve ahí 6 meses porque me llamaron de Interbank que era una empresa que recibe los servicios de ingenia y decidí cambiarme porque intervención de una empresa grande

consolidada y que en el rubro en el que yo iba a trabajar que era el marketing digital Interbank era la empresa en el momento que ganaba todos los premios entonces yo creía que ahí podía aprender bastante y de hecho me fui para allá por eso me fui a interbank, en Interbank estuve un año y medio y en ese año y medio luego me fui a los portales y porq me fui a los portales porque me ofrecieron más plata y yo estaba en ese momento justo me iba a casar me acababa de comprar un departamento y fue una mala decisión para mí porque eso siempre te lo había comentado ya que tomar una decisión solo por plata fue malo porque la empresa no era o más que la empresa a las personas que lideraban la empresa no eran éticamente correctas y no me gustaba el ambiente de trabajo era súper malo no aprendía nada y estuve 6 meses ahí y de ahí me fui a Rímac en Rímac tuve la oportunidad de crear un área de desarrollar y hacer crecer bastante estuve 3 años y medio y me cambié a BBVA porque me ofrecieron una mejor posición y con un reto diferente a lo que yo había estado acostumbrado a hacer porque yo siempre en todos estos tiempos me había movido en siempre temas digitales comerciales y este era un nuevo reto de dejar un poco de lado no tanto dejar de lado lo digital sino ya un reto más comercial y ya eso es

Entrevistador(a): en los cambios que has hecho y que has tenido salvo en casa andina que pasaste a ingenia casi por el mismo sueldo pero en los demás has tenido o has buscado algún incremento salarial

NM: sí en todos tuve un incremento salarial, inclusive en Rimac tuve un ascenso entre como jefe y salí como subgerente

Entrevistador(a): ok, cuál es tu meta personal

NM: mi meta personal busco una estabilidad económica para poder dedicarle el tiempo que pueda mi familia yo quiero poder vivir tranquilo como te digo muchas veces dentro y fuera de lima haciendo todos los deportes que se me den la gana yo creo que aspiro bastante a mí estabilidad emocional a partir de actividades y deportes y en lo profesional creo que siempre busco seguir aprendiendo formarme más y también eso tiene que ver conmigo con los cambios que he hecho en el trabajo no sólo quedarme en una posición sino verlo más sólido como profesional para luego poder ir ampliando mi espectro de oportunidades y creo que como desarrollo personal también eso me dio bastante

Entrevistador(a): y cuál considerarías que es tu mayor aspiración en la vida

NM: mi mayor aspiración en la vida es una pregunta modelo como La Paz mundial, mi mayor aspiración en la vida es poder darle una tranquilidad y una vida feliz a los que yo quiero esto es a mis papás a mi esposa y si en algún momento tengo hijos poder darles educación de calidad darles tiempo de calidad y creo que mi expiración va por ahí

Entrevistador(a): y actualmente cómo equilibras tu vida personal con la laboral

NM: yo intento siempre separar los momentos hoy en día con la coyuntura es muy difícil porque los 2 estamos todo el día en la oficina que es nuestra casa trabajando pero hay momentos en los que decidimos desconectarnos y darnos tiempo para Andrea y para mí y buscamos pasar tiempo con nuestras mascotas separamos los espacios los fines de semana buscamos desconectarnos totalmente del trabajo y buscamos hacer actividades diferentes como salir a hacer deporte si no estamos fuera de pandemia nosotros practicamos bastantes deportes yo voy a jugar fútbol y Andrea también o no si vamos de campamento o cualquier cosa siempre buscamos espacios para poder equilibrar nuestra vida, de lunes a viernes

podemos tener una carga importante los fines de semana si buscamos dejar ese espacio para nosotros al máximo

Entrevistador(a): hablando un poco de la cultura organizacional en las empresas en las que has estado con cuál te has sentido más identificado al nivel de los valores de la organización

NM: te diría que con Rímac y con Interbank en Rímac hay algo que aparte del eslogan y de hecho es algo que repiten bastante va por el bienestar de las familias lo que busca realmente al final es que las personas estén bien que las personas se cuiden y eso no tiene que ver solamente con un tema de salud sino que en general el bienestar emocional físico se da por una serie de cosas y la idea más que si se ha podido lograr o no lo que busca la empresa es justo eso que las personas puedan tener la tranquilidad de que su vida va a continuar pese a los incidentes que se puedan ir presentando y que continúan sin afectar por ejemplo sus ingresos o su familia. en Interbank porque creo que al final las personas en Interbank eran bien abiertas bien transparentes y el clima al menos de lo que yo veía me parecía súper chévere

Entrevistador(a): sí tendrías que decirme qué valores consideras que debe tener una empresa en la que tú trabajas o en la que quisieras trabajar

NM: a ver valores yo siempre responsabilidad yo creo que el respeto por las diferencias no sólo en opinión sino en temas de diversidad inclusión creo que es clave que hoy más que nunca de muchas empresas creo que está ayudando la honestidad creo que es clave también para que las empresas para decir las cosas que tú puedas ser transparente con todo el mundo también la empatía la consideración creo que también son importantes y que están bien relacionadas

Entrevistador(a): considerando que la cultura en términos simples es como la personalidad de una organización en cuál de los trabajos en los que has estado te has sentido más afín o más cómodo

NM: en Rímac

Entrevistador(a): porque

NM: yo creo que porque entré en un área nueva y yo fui el primero en entrar y fue un poco entrando a la cultura que quería en mi equipo tenía otro rol y era también parte de lo que yo quería hacer con el equipo que fui construyendo y mi jefe y los jefes están en esa onda entonces fui práctico y bien fácil de hacer

Entrevistador(a): prefieres trabajar en una organización con una estructura vertical u horizontal

NM: horizontal

Entrevistador(a): actualmente te gusta estar en una organización que tenga los procesos ya bien claros las normas preestablecidas o que te den las herramientas y tú puedas decidir en base a tus objetivos la forma cómo desarrollarlos y cómo cumplirlos

NM: preferiría mil veces que me digan las herramientas y que yo pueda construir la ruta para eso de hecho cuando a veces ya están los procesos en teoría esos procesos no aplican para todos de la misma manera y en algunos termina siendo más ineficiente por seguir esos procesos

Entrevistador(a): y considerando tus responsabilidades en un caso hipotético considerando tus responsabilidades y gastos, renunciarías a un trabajo con una cultura no afín a ti

NM: sí

Entrevistador(a): es algo que podría llegar a ser una decisión rápida o podrías postergarlo hasta conseguir algo es negociable eso

NM: sí es negociable depende del nivel de indignación que tenga por la cultura ósea mi salida de los portales fue porque los valores no iban conmigo pero no iba a renunciar hasta que sepa que tendría algo que me pueda ayudar a recolocar me porque también soy consciente y uno que no me sobra la plata y tengo deudas y la otra es que conseguir chamba con chamba es una cosa y conseguir chamba sin chamba es algo totalmente diferente entonces es mucho más complicado por eso no saldría de una empresa sí no tengo otra oferta

Entrevistador(a): vamos a hablar un poco sobre el liderazgo, sí me tendrías que describir a un jefe ideal OA un gestor ideal cómo sería cuáles serían las características más importantes que debe tener para ti

NM: para mí un líder es una persona comprometida con su trabajo y comprometido con su gente para mí un líder es el que entiende el rol y la responsabilidad asume la responsabilidad cuando algo está mal un líder también es alguien que busca que su gente crezca y le gusta que su gente tenga visibilidad me gusta una persona que promueve el buen clima o sea una persona que siempre esté preocupada no solo en el trabajo sino también en cómo están las personas dentro de su vida personal creo que eso es

Entrevistador(a): y te sentirías más cómodo con que tipo de líder te sientes más cómodo con el que guía con el que más o menos te da las pautas de lo que debes hacer o con el que te da el objetivo y la libertad de acción

NM: si tuviera que elegir uno elegiría el segundo o ser que me da la objetivo y yo busco cómo hacerlo pero creo que en mi etapa de formación sí me hubiera gustado a una persona que me acompañe porque es el momento donde yo sobre todo me estoy formando de hecho algo que me gusta y que me gustó sobre todo en mi último trabajo es que yo tenía la posibilidad de agarrar hacer equivocarme y si me equivocaba mientras yo aprendía y entendía cuál era el error mi jefe no me decía la cagaste si no aprendiste y eso lo valoro un montón entonces mientras me dejen esa libertad para hacer experimentar y aprender mucho pero hay cosas en las que también es importante tener una persona más que te enseñe si creo una persona clave porque es también el reto convocado porque no te va a ayudar a crecer pero no la tendría como una persona que necesito preguntarle todo porque estoy en cero porque necesito que me enseñe esto dentro del trabajo y en cómo va gestionando las cosas puedes aprender bastante de una persona

Entrevistador(a): ya me comentaste que valoras y que es muy relevante para ti que un jefe se preocupe no solamente de los temas laborales sino de los temas personales de los equipos

NM: totalmente, de hecho una de las cosas que cuando yo salí de Rímac y te das cuenta en esos momentos es que lo bueno es que tú te preocupabas del equipo independientemente de la chamba y eso hace que la gente se comprometa contigo más allá de sólo los resultados de la oficina y están dispuestos a dar el extra cuando tú no lo haces por eso tú lo haces de manera auténtica considera mucho mayor compromiso con otras cosas y eso creo que es bueno porque el equipo te valora y te quiere porque no sólo se interesa por los resultados sino también por cómo son ellos como personas

Entrevistador(a): y qué tipo de líder no tolerarías

NM: yo al que se cree el sabelotodo al intolerante al machista o sea el sabelotodo me cae chinche el machista peor yo tuve un jefe que se quería gilear a todo lo que se movía y

contrataba flacas viendo sus perfiles en Facebook o Instagram entonces si ese es el tipo de gente que no tolero

Entrevistador(a): y en algunos de tus trabajos ha sido un motivo por ejemplo en este que me comentas o el líder ha sido decisivo o ha sido un punto de inflexión para que tú decidas permanecer o irte a otra empresa

NM: sí totalmente

Entrevistador(a): esto en qué empresa te sucedió

NM: en los portales

Entrevistador(a): entonces el papel de un jefe o líder te puede motivar a cambiar el trabajo

NM: sí totalmente

Entrevistador(a): en caso ya me lo dices pero en caso de incompatibilidad con tu jefe o con tu líder que es más importante para ti la estabilidad laboral o buscas otro trabajo

NM: no busco otro trabajo

Entrevistador(a): por más que sea una empresa en la que sabes que puedes permanecer te arriesgarías a buscar otro trabajo

NM: sí

Entrevistador(a): bueno ya me respondiste que has renunciado a tu trabajo como consecuencias del comportamiento de tu jefe y qué te sucedió en los portales

NM: sí tal cual

Entrevistador(a): y en la cultura y el ambiente laboral de los portales estaba era correcto para ti tu remuneración las entidades correcta también

NM: la remuneración si la cultura no por todo lo que te comentaba en general el equipo era chévere pero sentías un abismo gigante entre los jefes y el equipo

Entrevistador(a): acá vamos a hablar de la felicidad en el concepto que tú tengas de la felicidad como influencia el trabajo en la felicidad en tu felicidad

NM: depende si te dejan ir al night club es felicidad total es enorme jaja la felicidad para mí la felicidad relacionada al trabajo es lograr satisfacción personal de resultados y aprendizajes o sea por ejemplo hay momentos muy felices en el trabajo cuando por ejemplo y sobre todo la gente está conversando pero cuando llegas a tu meta y todo eres feliz cuando logras ganar un premio porque existe bien tu chamba eres muy feliz eso me pasó en rima que ganamos 2 veces como el mejor anunciante digital y varios premios en digital y eso te hace feliz no sólo por el premio sino porque de alguna manera es un reconocimiento que lo estás haciendo bien y eso quiere decir que como persona y como profesional estás creciendo y más allá de cómo llevas esta felicidad porque de alguna manera personalmente también te sientes creciendo y esa felicidad la puedes llevar a otras cosas como tu familia termina representando si todo está como bien amarrado tus ingresos pueden mejorar tu estabilidad y eso puede hacer bicicletas como la tuya y otras cosas para mí la felicidad es estar tranquilo y pues hacer lo que te provoque sin tener tantas limitaciones

Entrevistador(a): y consideras que tu trabajo ahora proporciona bueno estás en una empresa recientemente pero en las anteriores proporcionaban y te brindaron las herramientas hola condiciones para que tú consigas la felicidad o en algunos casos la limitaban también

NM: en rima creo que me dieron bastante sino todas las herramientas en los portales no de hecho era bastante limitado en Interbank también si bien no me daban la libertad o las herramientas creo que también era bastante bueno

Entrevistador(a): a ver otra situación hipotética tu trabajo te aporta estatus proyección y una bonanza económica pero limita los aspectos de tu felicidad o lo que tú consideras felicidad que decepciona adoptarías

NM: dependiendo qué es lo que esté poniendo en juego creo que siempre en mi trabajo me aporta felicidad pero lo que me quita por ejemplo es tiempo con mi familia no quiere decir que mi familia no sea importante pero o sea es limitado de que la ponga en riesgo siempre que yo siento que algo esté en riesgo lo analizaría de una manera diferente entonces creo que no es blanco o negro

Entrevistador(a): entiendo, cuál de los trabajos te has sentido más cómodo y has tenido mayor satisfacción

NM: en Rímac y en casa andina

Entrevistador(a): y más incómodo

NM: en portales

Entrevistador(a): y dime si en Rímac te sentiste más cómodo y te sentías cómodo con la remuneración que tenías

NM: sí

Entrevistador(a): y cómo así decides tomar el riesgo e irte a una empresa nueva si bien es cierto uno puede tener referencias sobre el clima la cultura y el tipo de líderes que hay en la organización como así decides tomar ese riesgo

NM: porque el que no arriesga no gana y yo sentía que podía seguir creciendo y si podía seguir creciendo en rima pero creo que también como profesional tenía una oportunidad para crecer por otro referente y eso me parecía interesante y por eso tomé esa opción

Entrevistador(a): y que tenía que pasar para que te quedes en Rímac, qué condiciones te debió haber dado la empresa tendrías que haber visto tu para decidir y pese a que tenga otra oportunidad en otra empresa decir no aquí me quedo

NM: fue difícil porque de hecho me ofrecieron otras oportunidades pero o sea era hacerme crecer pero era crecer en una escala más grande y yo recién había crecido había tomado otra posición y eso principalmente era agarrar más equipo

Entrevistador(a): el factor económico hubiera influenciado

NM: sí pero no tanto porque ya me habían subido el sueldo, incluso me ofrecieron otra chamba con más plata pero dije que no

Entrevistador(a): no lo tomaste porque

NM: porque el BBVA me parecía mejor opción,

Entrevistador(a): por qué no sentías que tenían el clima la forma la cultura

NM: era porque mi rol no me parecía que iba a ser tan importante como lo que estaba viendo sentía que por esperar más plata el rol no era tan estratégico como lo que estaba viendo

Entrevistador(a): entiendo digamos por la trascendencia que podrías tener en tus nuevas funciones o lo que podías dejar en la organización, cómo ha sido el ambiente de trabajo que más te ha gustado

NM: el de casa andina

Entrevistador(a): porque

NM: porque toda la gente en general era demasiado alegre era como si todos fuéramos patas te reías todo el día las bromas se daban entre todo el mundo era la empresa más horizontal en

la que he trabajado o sea el gerente general se podía sentar a tu lado cualquier día y todo tranquilo

Entrevistador(a): y cuál ha sido en la que te has sentido más incómodo

NM: los portales

Entrevistador(a): y porque

NM: porque la gente era un espacio donde todo el mundo sentía que por cualquier cosa le iban a gritar todo el día ya estaban juzgando por algo no importaba si estabas haciendo bien las cosas porque sí al gerente no le gustaba igual te van a gritar si estaba de mal humor te iba a gritar aunque no tuvieses la culpa

Entrevistador(a): qué factores consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral

NM: sueldo, empatía con los trabajadores horarios justos y como transparencia con el rol y con los objetivos

Entrevistador(a): o sea que estén bien limitados y señalados

NM: si

Entrevistador(a): qué tipo de recompensas te parecen idóneos para reconocer un buen trabajo

NM: el sueldo hay algunos reconocimientos que son más visibles que hacen como a toda la empresa donde nombran a la persona que hizo un buen trabajo eso también me parece importante y reconocimientos dentro del equipo

Entrevistador(a): en qué empresa observaste que se reconocía el trabajo de los colaboradores

NM: en Interbank en Rímac y en casa andina y en BBVA

Entrevistador(a): y qué tipo de actividades se realizaba en las empresas donde trabajas para motivar e integrar al personal y esas actividades te parecían relevantes

NM: en casa andina había unas juergas de aquellas en Interbank también Interbank de hecho había un presupuesto designado para hacer integraciones por equipos aparte de la fiesta del banco que era una fiesta anual que era la fiesta casa andina por ejemplo si a los intercambios de regalo en Navidad luego tenía las olimpiadas de casa andina donde todos viajaban luego cuando el equipo era más chico se realizaba viajes de toda la gente no operativa sino toda la gente administrativa y se iba a alguno de los hoteles

Entrevistador(a): y Rimac también tenías esto

NM: en Rímac había una fiesta pero era para la fuerza de ventas pero luego había entre ori a una integración más chica y eso estaba mucho más delimitado o hacías delimitada integraciones con tu equipo

Entrevistador(a): te parece relevante que una organización las promueva

NM: de todas maneras

Entrevistador(a): en tu trabajo se fomentaba el trabajo en equipo

NM: siempre y yo creo que el trabajo en equipo es un rol más de líder que fue en Rímac y lo que hacía era generar equipos bien heterogéneos con habilidades diferentes para que entre ellos se puedan apoyar bastante y eso fue una de las cosas que también le gustaban al equipo que entre todos sabían que tenían habilidades diferentes pero podían aprovechar para sacar lo mejor del equipo

Entrevistador(a): y bueno para confirmar te sientes más a gusto trabajando en equipo o de manera individual

NM: siempre en equipo

Entrevistador(a): de todas las empresas en las que has trabajado qué aspectos laborales cambiarías y cuáles mantendrías como mejores prácticas en los que respecta al clima

NM: en los temas de líneas de carrera son importantes creo lo que pasa a veces es que en las líneas de carrera no están bien definidas y los roles no están claros entonces las personas no tienen hacia dónde pueden ir o qué tienen que hacer para pasar luego en líneas de carrera sueldo hay empresas que no remuneran y se aprovechan que la gente necesita trabajo y te pagan bastante poco, yo creo que el tema del clima va más allá de lo que puedas aprender o sea creo que por ejemplo yo elegí a una empresa del principio no me he dado cuenta de cuáles son las oportunidades para salir de esa empresa puedo empezar a buscar entonces eso también me parece importante

Entrevistador(a): bueno la última parte de la entrevista es preguntarte sobre otros factores, tú piensas que tu remuneración con respecto al mercado y a la media de tu entorno es correcto

NM: sí creo que sí

Entrevistador(a): en qué trabajo sientes que has recibido un salario justo y en cuáles no

NM: creo que en todos he recibido un salario justo, en ingeniería creo que no necesariamente recibí un salario justo en Interbank entre con un salario bajo pero luego lo equipararon y luego creo que sí tuvo un salario justo

Entrevistador(a): en alguno de ellos te fuiste a causa de la remuneración

NM: no

Entrevistador(a): la coyuntura bueno tú has cambiado recientemente pero la coyuntura aceleró postergó tus intenciones de cambiar de trabajo

NM: aceleró de todas maneras

Entrevistador(a): por que

NM: por el rubro en el que estoy mi especialidad la cuarentena movió muchos temas digitales entonces muchas empresas salieron a buscar a gente con estos perfiles sin necesidad de estar buscando se abrieron varias posibilidades y eso hizo que también pudiéramos

Entrevistador(a): y de qué manera ha impactado el home office a tus funciones laborales y en tu día a día sientes que es algo positivo o negativo

NM: ya no puedo fastidiar a la gente ya no puedes almorzar con tu pata ya no te puedes ir a dar una vuelta ya no puedes tener reuniones en el pasillo ya no puedes tener tipo esos espacios de distracción con alguien de ahora jajaja vamos a tomarnos un café te cuento que fue mi día no sé y lo otro es que nunca ya no tienes horario de trabajo comienzas a trabajar desde que despiertas y terminas cuando vas a dormir

Entrevistador(a): y esto ha impactado en tu desempeño laboral o sientes que preferirías volver a trabajar en una oficina

NM: sí

Entrevistador(a): si bien hay cosas que se han acelerado también hay cosas que se han desacelerado por el home office, cuál es una de las razones por las que renunciarías irrevocablemente

NM: se me falten el respeto oh que me hagan una mala jugada, que me digan oye ya no quiero contar contigo

Entrevistador(a): y qué condiciones deberían darse en la empresa en la que estás no en la que estas porque va a ser difícil que tú puedas evaluarlo aún pero qué condiciones deben darse en una empresa para decir que vas a estar muchos años ahí

NM: que yo sienta que puedo crecer que sienta que hay una línea de carrera clara para mí que sienta que reconozcan los logros y los objetivos que uno va cumpliendo y que sobre eso te vayan recompensando no sólo económicamente sino mostrando oportunidades y con aprendizajes una de las cosas que yo valoraba en Rímac es que me pagaban cursos en Perú pero también me pagaba un cursos afuera en y no eran cursos baratos entonces eso también es algo que tú dices esta empresa realmente apuesta por ti

Entrevistador(a): tanto valoras tu vida familiar tú balance en la vida y el trabajo

NM: por ejemplo siempre se lo dejaba en claro mi jefe anterior para no tener tantos rostros sobre eso pero el anterior yo siempre le decía no voy a trabajar no puedo por esto para mí es crítico es importante

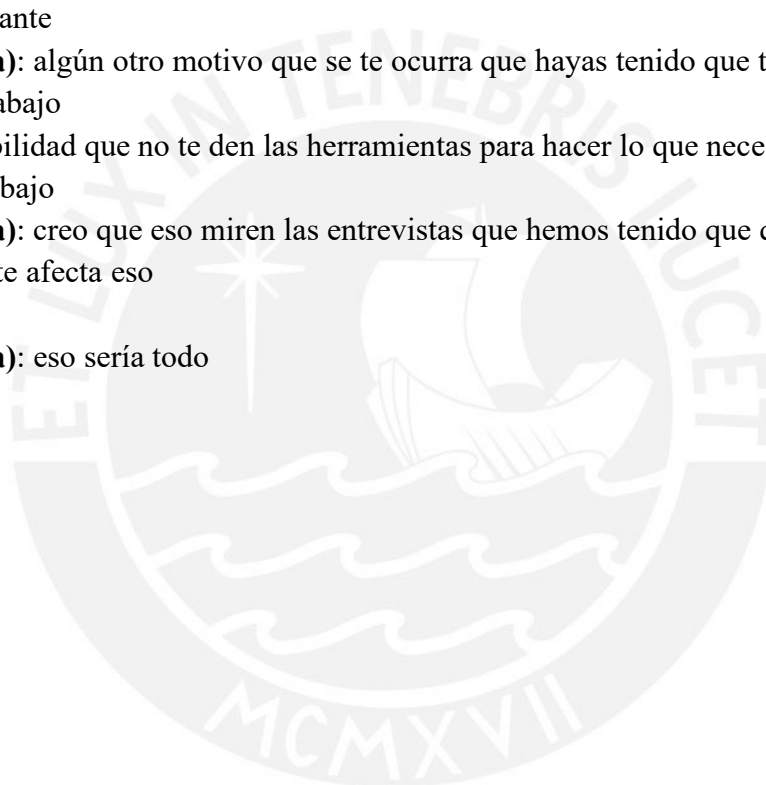
Entrevistador(a): algún otro motivo que se te ocurra que hayas tenido que te lleve a renunciar a tu trabajo

NM: incompatibilidad que no te den las herramientas para hacer lo que necesitas hacer que no valoren tu trabajo

Entrevistador(a): creo que eso miren las entrevistas que hemos tenido que quede muy lejos de mi casa aquí te afecta eso

NM: no no

Entrevistador(a): eso sería todo



PL

<https://youtu.be/I8-4q8ayC-Q>

Entrevistador(a): cuando y donde naciste

PL: 18 de marzo de 1988 en el distrito de chorrillos para ser exacto

Entrevistador(a): cuantas veces has cambiado de trabajo y cuantos años tienes de experiencia laboral

PL: bueno yo he trabajado en 6 empresas y de hecho mi experiencia laboral la puedo partir en dos yo he trabajado en la parte de proyectos y servicios por unos 6 años y luego he trabajado en el área de ventas unos 5-6 años más

Entrevistador(a): tu estado civil actual

PL: soy conviviente y tengo una hija de 7 meses

Entrevistador(a): donde vives

PL: actualmente en San Martín de Porres

Entrevistador(a): tu familia ósea tus padres donde viven

PL: mis padres viven en chorrillos

Entrevistador(a): que estudiaste

PL: yo estudié electricidad, soy técnico electricista y luego estudié ingeniería eléctrica en UTP

Entrevistador(a): a que se dedican tus padres

PL: mi papá es técnico electrónico y trabaja en una empresa que se llama Sodexo y trabaja en Prosegur como supervisor de mantenimiento y mi mamá es ama de casa, no es profesional solo tiene la secundaria completa

Entrevistador(a): recuerdas que hacías en las vacaciones cuando eras Niño? Viajaban o se quedaban en casa?

PL: no toda mi niñez la he vivido prácticamente en chorrillos como tenía las playas cerca salía a jugar pero no tengo recuerdo de viajar mucho

Entrevistador(a): en que colegio estudiaste y en qué universidad

PL: secundaria la estudié en un colegio que se llama Santísima María de los Cedros y la universidad en la UTP

Entrevistador(a): con quien vivías en cuando estabas en la época escolar y en la época universitaria

PL: en ambos casos con mis padres

Entrevistador(a): casa propia?

PL: no alquilábamos

Entrevistador(a): actualmente tienes auto?

PL: si

Entrevistador(a): actualmente donde compras tus alimentos?

PL: usualmente supermercados como que hacemos un mix de frutas y verduras en el mercado y carne y productos de limpieza en el supermercado, bueno desde que comenzó la pandemia yo iba al supermercado a comprar pero ahora último solo pido deliverys y no salgo para nada

Entrevistador(a): normalmente donde compras tu ropa

PL: bueno depende usualmente vamos a las tiendas por departamento como saga o h&m todo depende si estamos caminando y nos gusta algo o si es que necesito algo en particular voy y busco eso en especial

Entrevistador(a): con qué frecuencia viajabas antes de pandemia?

PL: al menos una vez al año pero podría fluctuar a dos veces al año para fines turísticos y personales normalmente dentro del Perú

Entrevistador(a): ahora cómo distribuyes tus ingresos a grandes rasgos

PL: bueno ahora más que nada trato de dividir ingresos para manutención del hogar, servicios, manutención de mi hija y trato de guardar en caso de una contingencia de que se ponga mal, luego también tengo que pagar un préstamo que saque y de ahí son pagos básicos, internet, luz, agua, gas

Entrevistador(a): consideras que tienes capacidad de ahorro?

PL: no mucho en este momento porque es bastante fluctuante por lo que trabajo en ventas y mi sueldo base me sirve para cubrir necesidades básicas que tengo y no me deja una capacidad de ahorro pero cuando logro dejar unos meses el tema de ventas y tengo bonificaciones interesantes con ese dinero extra puedo ahorrar algo

Entrevistador(a): y si tuvieras que decirme qué tipo de vida te gustaría tener

PL: bueno me gustaría ser más estable económicamente y luego también poder gestionar el tiempo recién soy papá primerizo y afecta un poco el tiempo y siento que el tiempo no me alcanza para nada y trato de hacer todo lo que se pueda pero no me alcanza y también comprar una casa

Entrevistador(a): donde te gustaría vivir

PL: la idea es que sea céntrico porque mi familia vive en chorrillos y la familia de mi novia en San Martín, lugares como Jesús María, surco

Entrevistador(a): algo que quisieras realizar apenas sea posible

PL: me gustaría ir a Europa, es un lugar muy antiguo donde hay mucho por conocer

Entrevistador(a): y que bienes materiales te gustaría adquirir en el mediano plazo

PL: bueno la casa principalmente luego de eso me gustaría tener un par de departamentos y es una buena inversión a futuro para ya no trabajar y alquilarlos y vivir de eso

Entrevistador(a): ahora vives con tu pareja pero aparte de eso tienes responsabilidades económicas fuera de casa?

PL: no es algo fijo pero cuando hay la oportunidad de apoyar

Entrevistador(a): podrías comentarme brevemente las empresas donde has estado y las posiciones :

PL: la primera empresa en la que estuve se llamaba power colecting solución FL, ahí tuve varias posiciones y crecí en el carro de jefe de proyectos, ahí estuve casi 5 años

Entrevistador(a): de ahí porque saliste?

PL: de ahí salí porque quería estudiar y entrar a la universidad yo necesitaba estudiar de día porque no había la cantidad de alumnos ahora abrir el curso de noche entonces no tuve el apoyo del gerente y quería que esté full time en la oficina mi jefe no entendía que algunos días podría llegar un poco tarde y trabaje parte time, así que para mi era necesario estudiar y hablé con mis papás y ellos le apoyaron así que me salí y empecé a estudiar un año hasta que un día mi papá me dijo tienes que regresar a trabajar, así que ahí entré a una empresa que se llama soluciones de proyectos tecnológicos solprotec, mi puesto se llamaba especialista en

energía y lo que había básicamente era ingeniería para instalaciones eléctricas para oficinas, remodelaciones, oficinas nueva también incluía grupos electrógenos, al final si el proyecto salía o no debía implementarlo, nosotros tercerizabamos los servicios nosotros que éramos el ares de ingeniería solo presupuestar y luego ejecutar, ahí estuve cerca de un a los y 8 meses

Entrevistador(a): porque saliste para ir a otra empresa?:

PL: yo salí de ahí porque a la empresa le empezó a ir mal tuvieron varios problemas, la empresa tuvo un crecimiento bastante grande los dos primeros años y las ventas fueron grande y eso hizo que el gerente invierta en los costos fijos, además el ya tenía un buen auto y compro uno mejor, le compro un carro a una chica que iba a trabajar en el ares de compras, el quería que ella venga a trabajar, también le compro un carro a su esposa, de ahí también la oficina alquilo una en Canaval y Moreira en el 14avo piso lo que también era más costosa, la empresa empezó a ir en picado porque no habían ventas, de ahí entre a precisión

Entrevistador(a): cuánto tiempo pasó entre que terminó tu contrato y entraste precisión

PL: la verdad que sí me costó conseguir trabajo porque o sea hay algo hay que que siempre cuentas verdad cada vez que me preguntan sobre mi experiencia laboral sí o sea yo estaba en el en el área de dejen irían o sea no tenía mucho cargo en el área de ventas más allá de repente que tú tienes que ser reunirse con ciertas personas en algunos casos no para sustentar el director de manera técnica entonces pero es un asesor técnico en esa área su especialidad pero me habían dicho varias personas que tenía actitudes como para poder ser vendedor que que podría en la primera empresa en la que yo estuve era una empresa en la que mencioné que le puedo dar quality que el dueño era él un amigo de mi papa de hecho entre porque el dueño del amigo de mi papá entonces él fue el que me fue la primera persona que me dijo eso cuando yo comencé estaba en el instituto y estaba estudiando y me dijo eso no sé me dijo que a ella virtudes tanto como para que te desarrolles en la parte técnica como la área de ventas pero tu decide que quieres hacer en ese momento dije la verdad que quiero aprender más cruzarse empezó a estudiar esto quiero terminare y seguir aprendiendo entonces él estaría tengo pero siempre me quedo eso no incluso después fui a una entrevista recuerdo eso fue antes entradas al y por a 3 el signo no me entrevista el gerente general si no me entrevista el perdón no me entrevista el gerente de recursos humanos sino el gerente general entonces él también me al final me termina diciendo lo mismo me dice mira tú vienes con experiencia en el área de ingeniería pero en la forma en que te expresas en la forma en que has tenido o sea porque se suele oír como mucha gente en realidad lo hace pero bueno creo que él le pareció algo bueno y recomendarme una corbata entonces lo general uno contra uno con saludo raptado con una entrevista pero a él parece que el impacto no sé me dijo mira desde que tú y zabala las pasado la puerta del dragón crecimiento se estaba vendiendo y la verdad a mí me parece que podría ser un buen comercial entonces siempre se me quedó eso no y qué perdón precisión pues sólo porque ni siquiera sabía qué cosa era o sea simplemente vi que el perfil que estaban solicitando calzado con experiencia y con información y dije bueno vamos a darle no a ver qué sale y me terminaron llamando y entre a precisión no sin saber o sea sin saber qué cosa era rockwell en verdad y bueno en entre a precisión aquí estoy casi cerca de 5 años trabajando

Entrevistador(a): y ahí y pues ya te motivó a cambiar de trabajo el

PL: fueron varias cosas en realidad pero creo que principalmente fue el hecho de que no había una línea de carrera clara dentro de la empresa sea precisión es una empresa muy buena

qué buena cierta manera porque te ayudan verdad a conocer como es el área de ventas cómo uno puede ser un vendedor exitoso modelo seat formando una buena forma verdad mención pero el detalle cuando yo estaba era que yo no veía una línea de carta clara o sea veías personas que ya estaban trabajando 8 o 10 años ahí y seguían con el mismo puesto porque o sea había un equipo de 8 personas que eran los vendedores y sobre ellos se habían quieren y como ese gerente habían 2 o 3 años en lima entonces 10 o 12 o 15 personas de las diferentes áreas se tenían que quedar mucho tiempo para poder esperar que alguien de los gerentes suba o de repente se vaya no había un puesto intermedio no o sea no tú no aspirabas a otra cosa más que ser gerente ahí y ser gerente definitivamente tenía que esperar mucho tiempo y por otro lado se maneja como una mayor parte de empresas grandes bastante argolla no o sea tenías que ser bastante amigo de los gerentes como para que puedas hacerlo de una forma un poco más rápida io por primeramente no no soy ese tipo de personas o sea a mí no me gusta que me valoren por estar detrás de alguien o sea que me valoren por lo que por lo que es puedo dar y por lo que soy entonces ajá no este la forma en la que la que había que escalar en principio no iba conmigo efectivamente hice presentó una oportunidad en la cual nos ofrecían un sueldo más más alto un sueldo básico mucho más alto que el de precisión casi el doble de lo que me pagaba YY bueno una empresa en realidad más pequeña qué bueno al final la verdad es que si me pongo a pensar fríamente en este momento no tome una buena decisión no io voy a esperar otra oportunidad no era la la aquello lo que yo pensé muy bien me fue pero bueno mientras tenga impreso la empresa se llamará focus o sea como como ejemplo la empresa digámoslo en términos prácticos es como un iluminación ellos lo que hacen es importan los componentes de la luminaria de Alemania y los arman aquí en Perú para poder competir con marcas mucho más grandes no como la potente ahorita no recuerdo los nombres la verdad todavía no otros otros otras marcas no no recuerdo ahorita exactamente pero en sí o sea cuando yo entré bueno el gerente me dijo mira no si yo tengo que irme al mercado este la verdad con el producto que nosotros tenemos podemos hacer la competencia a cualquier otra marca del mercado vamos a hacer por lo menos entre un 10 15% más bajos por lo mismo los armamos aquí oh qué bueno me parece interesante los proyectos en realidad eran más enfocados a lo que era el sector retail verdaderos porque conocía mucho porque había estado más en la industria y en fabricantes de maquinaria que iban a minería y algunos amigos cielo pero me pareció interesante el reto y también definitivamente lo que más me movió un poco en ese momento fue el tema del dinero no porque eran más plata o sea creo que valore un poco más eso y dije bueno como para poder cambiar un poco también lo que estoy haciendo porque ya vengo haciendo lo mismo casi 5 años y la verdad que está muy aburrido ya en las cuentas que yo tenía asignadas dentro de precisión no había mucho más que hacer o sea que acaso mis clientes compraban por de suelo o sea si iba a atender y atender algunas cosas puntuales y una semana de repente perdón cliente nuevo para que no me digan nada pero el número prácticamente en en mis cuentas hacía sólo porque estaba trabajando o sea yo había trabajado muchos años allá sobre las mismas personas sobre los mismos clientes que ya tenían entonces ya hay un punto en el que o sea ya no tienes más que hacer mhm y que siguen siendo la neta se incrementa el buscando en uno u otro al final casi siempre se logran al menos en ese momento era así gracias amigo también cansado de eso no era algo determinante en realidad no fue algo que pesará mucho en mi decisión de irme pero también este no lo mencionó cuando me preguntaste pero también también fue algo que que

que de repente por ahí mi subconsciente estaba no no no no lo tome como decisión pero pero pero sí pero sí estaba ahí en él fueron principalmente esas cosas que luego en bueno en realidad dio un ambiente laboral malo novio no comes compañeros ni siquiera conmigo directamente pero diferente general trataba muy mal a la gente de ingeniería o sea los trata peor que si fuesen sus hijos o sus esclavos creo y como que a veces él hablaba conmigo y me decía no es que estos no entienden cómo sí o sea él creo que él había trabajado muchos años en philip servicio hasta gerente general de philips y es y os hablaba conmigo dice no es que estos no entienden porque nunca han trabajado en una organización grande cambia tú cómo has trabajado en precisión tú sí me entiendes o sea pero si es que hay personas que no saben algo puedes enseñárselo no sea la idea que quieres hacer tu empresa que tu empresa sea tan grande como como otras ayuda a implantar esa cultura adentro no o sea regañándolos o gritándoles o hablándoles hasta lisuras no no vas a conseguir nada o sea en gametos si las personas bueno lamentablemente ya no se pueda pero vas a tener que cambiarlo no pero si no si no lo haces o sea si no tratas de cambiar al menos el método se hacen las cosas mucho no vas a llegar a nada no entonces él él se la pasaba peleándose con ellos más que buscando una solución YY otra cosa que que también sea acepte bastante en verdad era la diferencia de generacional que teníamos no sea él era una apuesta como los domingos de 80 años o sea una cosa muy bastante peor entonces tú sabes que hablar con alguien que ya es muy mayor en él ciertos casos y es es un poco difícil no porque voy a tener sus planteamientos esta persona quiere hacer las cosas comunes él quiere que sean bien y era mucho así no o sea es muy no era muy o sea no tomaba en cuenta mucho las nuestras opiniones ni tampoco lo que el origen era peor no ellos incluso recuerdo que una vez le dijo uno de ellos no tú que sabes o sea es lo que yo te estoy diciendo escucha escuchar eso porque yo sea yo estaba yo en teoría iba a asumir todas las funciones comerciales que él tenía dentro de la empresa entonces yo literalmente estaba con él en su oficina o sea yo tenía un escritorio costado del y todo lo que pasaba pasaba en mi cara pues o sea pasaba que los regaños de la ingeniería si es que el área de de producción peña rata que también esos eran los: más esas 2 personas eran las más afectadas creo y parte del equipo de ingeniería si una persona especial en la ingeniería y el y el arte encargado de producción hey con ellos 2 reventaban casi todos los días entonces para mí era bien asistente realidad o sea yo en ese tiempo bien chorrillos y la oficina en Miraflores y está a 15 minutos de la oficina y te juro que cada vez que me subía al carro para ir a la oficina me demora lo más posible para llegar porque no quería ir no quería llegar pero si hubiese sido por mí no hubiese ido entonces llegó un punto en el que dije ya no puedo seguir así hoy definitivamente no es sano para mí ni tampoco es bueno para la empresa porque yo no estoy trabajando de una una buena forma o sea aquí estoy mal

Entrevistador(a): entonces cuánto tiempo estuviste ahí

PL: no estuve mucho, 9 meses 9 ni siquiera un año o sea no no aguantó muy rápido que tú dijiste acá no puedo estar sí pero yo normalmente o sea me he quedado en las empresas más de un año casi siempre hasta antes de eso casi siempre duró un año al menos no o sea por más de qué lugar has ido en realidad no me no me tocó antes un lugar tan malo no sea era la primera vez que me tocó en un lugar tan tan malo porque estaba en principio bueno en quality recién comenzaba y aprendí mucho no luego con suerte que tenía en realidad un buen ambiente laboral en suelo no estaba mal pero bueno por por cosas del cine por las gestiones fue que pude venir saliendo luego salgo bueno por lo que te acabo de comentar pero dentro

de todos los prisión tenía muy buen ambiente laboral bueno pues fuiste conmigo ahí o sea hartos amigos y quería otro siempre me sentía bien en la oficina de oficina siempre me sentía siempre bien incluso con KM siempre siempre una relación administradas por qué mantiene hasta ahora no ajá todo con el caso de derrumbes y fue feo no sea una experiencia bastante mala

Entrevistador(a): entonces tú rápidamente te diste cuenta que no coincidía so que no era compatible con el ambiente de trabajo que había pero sin embargo no decidiste renunciar rápido si no esperaste un tiempo por buscaste otro otra oportunidad cómo fue ese cambio más o menos 9 meses pero por qué demoró 9 meses porque no fue menos por ejemplo

PL: hacer yo tenía contrato en 6 meses en realidad luego me renovaron 33 meses más io me voy d o sea yo termine mi contrato y lo que hasta aquí nomás porque o sea en realidad fue un mutuo acuerdo pero como te digo o sea yo ya no ya tenía tanto activo del trabajo que que comencé a estudiar tarde wey entonces sí me llamaron la atención por eso YY bueno la verdad es que no yo no no tenía un o sea lleva un punto como te digo de de tanto de de de tanto aburrimiento en de ir que que que o sea que llame me daba igual lo que me decía mi gerente dije sí que me vota que me vote o sea me da igual y a la par si tenía algunas cosas que me estaban llamando o sea porque a veces bueno en realidad siempre te están llamando o sea en linkedin funciona es una herramienta que funciona bastante no funciona bastante bien no sé y siempre por ahí hay un este hay alguien que te está contactando mhm y bueno tenía un par de de de geometría estoy llamando y tenía entrevista que estaban viviendo y había pasado alguna entonces también tenía tenía eso digamos que bajo la manga entonces este yo en verdad no o sea primero no salgo porque había un proyecto bastante grande con 5 tour que yo le había venido manejando eran 3 tiendas de cencosud y era un proyecto alrededor de 2 millones de soles dólares mhm no recuerdo exactamente la cifra pero era un proyecto grande no quise salir hasta ese punto porque no quería dejar las cosas medio a medio hacer porque yo ya había comenzado el proyecto había hecho todo de hecho las visitas con la gente de ingeniería quien tenía toda la información para ello y tras pasar la algún momento en el que ya estamos a punto de cerrar el proyecto está bueno no cerrar sino presentar las propuestas no era para mí no era lo correcto no porque sabía que si lo si lo hacía iba iba a pasar por mi responsabilidad necesariamente que ese proyecto se pierda tampoco no sea soy de las personas que traten en lo posible no afectar a alguien más no siempre yo creo no creo que las cosas se te devuelven el carbón no trato de no afectará AA nadie para para que eso no sea mi abuela a mi también y por ahí también para estar tranquilo lo mismo entonces dije sabes qué mejor me quedo terminado el contrato y cuando termine ya este incluso me acuerdo que fui bueno este padre fue un par de días mas que ya se lo dije bueno al al gerente sabes que para presentar la oferta no no quiero dejarla así pero sin hacer no porque fijate ya estaba todo y había que hacer solamente o sea juntar la información y enviarla no mientras yo vengo estos días perdón no me pagues o sea no hay problema no lo no se los cobre y porque voy a presentar la oferta que yo ya venía trabajando y no quiero quedar mal con usted tampoco no sé no quiero irme mal o sea la verdad es que yo estoy cansado de de del trabajo no voy a poder tampoco camino comisión sobre la renta pero no quiero dejar dejar esto sin hacerlo si quiero terminarlo y enviarlo y eso fue lo que hice o sea terminamos terminamos el vínculo y yo fui un par de días y y bueno ahí y ahí quedó pues

Entrevistador(a): mhm y ahí estuviste de ahí cuánto tiempo hasta a ir al siguiente a tu siguiente trabajo

PL: luego de eso eh sí me costó en realidad trabajar fue conseguir trabajo pero como unos 6 meses más o menos tuve que coger de de ahorros YY de dónde podían verdad no porque o sea no como yo trabajaba en el área de proyectos tengo bastantes contactos que que a veces me llaman que bueno ahorita ya no por el tema de la tendencia pero me llamaban para hacer diseños entonces hacía diseños eléctricos y yo no soy colegiado pero mis profesores siempre me me sirvan los planos no entonces es así así o sea hacia un diseño por ahí saca saca algo de plata y por ahí después al siguiente mes me caía otro y así y así hacer supervisión cosas así y entre eso y bueno lo que lo que tenía ahorrado fue fui manteniendo en ese tiempo más los gastos porque ahí sí ya a esas alturas si había sólo tenía que pagar casa y buena comida y un servicio con conoces a isis oferta fue complicado felices gracias y entraste a trabajar a si entre sí ahí entré a una empresa que se llama in tech industrial technology mhm en in tech bueno entre por recomendación en realidad de una persona que conociera y entre el área eléctrica porque en realidad el corte int vender bombas no y el área eléctrica digamos que estaba por formarse la tenía tiempo en verdad ya como unos creo que 8 años de haber sido informada pero quiero chocolate el el tema ahí era que no o sea el área cuando yo entré cuando entré obviamente no no lo sabía no pero ya cuando no fui asentando en el puesto me di cuenta de que no este el área eléctrica era tan importante dentro de la compañía no justamente porque ellos el el corte que tiene fender bombas, el cor que ellos tienen es vender bombas pues entonces habían distribuciones de ciertas marcas que bueno no eran muy conocidas no pero que no se tomaban muy en serio es una de las marcas que que que había se llama control technics que es una marca de variables Estados Unidos y bueno no tú también has trabajado en una empresa de distribución sabes que para poderle dar fuerza a un a una marca uno tiene que invertir pues tiene que invertir en marketing ser presentaciones decir un jefe de producto sí sí también es el caso no ajá pero en o sea la empresa está estructurada de una buena forma para la que era parte de bombas pero para la parte eléctrica no porque porque dios lo veían digamos que la parte eléctrica era más que nada un variador un tablero que era un commodity para ellos porque se venía la bomba como él petrolero entonces nosotros tratábamos de vender de esta forma tableros y variadores y de repente motores pero ahí también había un ahí haríamos sin sentido porque el área de bombas saliendo de motores y ellos están ellos tenían presencia en todos los clientes entonces cuando hay una oportunidad de motores casi siempre ellos la amarraban y la jalaban para su para su lado entonces también hay un problema ahí porque o sea no había forma de que la avería eléctrica intente crecer porque no hay apoyo ni o sea y internamente no estaba protegida o sea por otro lado el jefe nuestra jefa en ese momento no tenía mucho peso contra el gerente de de bomba y no porque se acuerda de la empresa era la bomba entonces el gerente general lo que el gerente de comercial en realidad porque bueno antes el gerente general del gerente comercial y no le sé mucho caso pues todolo que declaraba el área de bombas era para ellos así sean motores sueltos y bueno tú sabes cómo es cómo es el tema en ventas no o sea siempre hemos ido a andar no lo que hable primero entonces este ya ahí sí se complicó bastante eso el muy inicio ya esperaba otra cosa en realidad porque las referencias que me habían dado en techo habían sido buenas y techo gracias mi cliente cuando hagas un precio ajá no haya sido un buen cliente pero cuando iba o sea había una infraestructura grande bastantes personas trabajando entonces decía que

era una empresa o te diste cuenta que los procesos la forma la estructura la organización no era lo que tu esperabas

Entrevistador(a): cuánto tiempo estuviste

PL: ahí estuve menos tiempo, estuve 6 meses

Entrevistador(a): no o sea en la cultura organizacional que tenía in tech no ayudaban a que tú puedas hacer un buen trabajo

PL: se denotaba de que no se iba a poder hacer en un momento entonces por eso me aburrí a parte la visión que tenía el gerente general perdón el gerente comercial era denver o sea era la de un vendedor muy de barrio en verdad con decirte que un tiempo vino vino una persona que había trabajado en ferrier en perdón ferreyros y yo me acuerdo que conversé con él y este no sé si te acuerdas de yanina que también trabajó con nosotros en tu decisión ella también estuvo ahí y ella atendía a la parte de centro para producir parte un ejemplo para la parte de centro hay una camioneta eso siempre ha estado disponible pero si tú querías ir por decir en un momento me quisieron asignar toda la línea de de minería norte claro atenderla yo ahí no había camioneta o sea no había una había una había una sucursal en el norte pero la camioneta que estaba ahí la tenía bien ya sin nada de que y solamente la tocaba a él ajá entonces uno tenía que ir en un bus a san tampoco te mandaron escrito en bus de acá a trujillo o donde tuvieras que ir idea y ver como llegabas a la mina o sea ni siquiera te decía no sabes que tenemos a contratar no sé pues una camioneta que te lleve y te regrese no o sea tú prácticamente desde acá te tiraban te subías trepaba un bus llegabas allá al hotel y de ahí veía si llegabas en combis y si pedías que te jalen o igual de regreso o sea entonces el grado de informalidad que en el que se trabaja para mí era demasiado mhm y la persona que te que te hacía referencias un rato de de de ferreyros no duró ni una semana o sea él él me acuerdo que cuando cuando llegó estábamos haciendo una serie de exposiciones porque estaban digamos que tratando de sí de capacitar al área de ventas recuerdo que el tema era el este confirmó esto en el editor ajá bueno que hayamos visto un montón de vez en cuando estábamos entonces este él hizo su exposición me acuerdo todavía se citaron y toda la vaina y después pasó la siguiente semana y ya no la volví a ver nunca más ni y preguntando luego me dijeron que se había ido no y el tema justamente había sido de que no le habían querido dar carro para que pueda subir y le habían dicho que él tenía que subir entonces medio no o sea el día va a ir a minería a centro de acá a conocer de pasco y igual o sea dijeron sabes que es la camioneta está internada por mantenimiento y pero tú tienes que subir porque eso es tu tu función es ir al cliente y ya tienes las reuniones así que tuve como llegas yo te yo te doy este dato en bus y arriba tuve como subes a la mina pero definitivamente alguien que viene de ferreyros no va a aceptar eso cuando me me comentaron que había pasado y dije bueno está bien no o sea es alguien que que toda su vida trabajó de una manera distinta en una cultura donde sale mucho mejor y más grande no aceptar que lo traten de esa manera ajá entonces este al ver eso ver cómo tratan gente que no era que era hoy me permito entonces dije no o sea acá no hay futuro y no va a haber nada o sea no va a haber nunca no me voy a adaptar nunca así que prefiero salir rápido termina mi contrato y me voy

Entrevistador(a): te fuiste a otro con ya como una oportunidad o a buscar una

PL: no para para serte sincero el en la parte que yo estaba trabajando en tech en ya habíamos hecho una sociedad con un amigo mío que qué bueno mi mejor amigo y él había estado

trabajando con un amigo también mío que es arquitecto y hicimos una empresa que se dedicaba a lo que era arquitectura construcción y electricidad entonces

Mauro: disculpame cuando termino tu contrato te ofrecen renovar lo quedarte también

PL: no la verdad no o sea no me lo ofrecieron bueno no la con respuestas no no no me lo ofrecieron no no

Entrevistador(a): y tampoco uno lo buscaste tú porque ya no era tu tu interés en la empresa no entonces de ahí ya tenías en paralelo una empresa con estaban formando una empresa con tu mejor amigo no pues pues estabas contando disculpas de interrumpí

PL: este y bueno si comenzamos a hacer eso de hecho en algunos momentos que estaba todavía en inglés salí a hacer algunas visitas también aprovechar cuando estaba afuera en el campo para también para agendar visitas para la empresa que estábamos haciendo también hice eso en algunos alumnos algunas veces y de eso salieron algunos negocios y bueno ya me dediqué de lleno a mi empresa puesto cuando salí a hacer visitas a buscar clientes igual cómo cómo cómo sientes no y estuvimos cerca con sus sí casi un año más o menos ajá ando de esa forma y lo cual es difícil no o sea es complicado hacer empresas aquí en Perú la verdad yo no pensaba que era tan difícil el tema de lo de del flujo de caja en verdad mantener un flujo de caja saludable que que pueda mantener si no tienes o sea un un capital fuerte mantenerte bien complicado no porque tienes que empezar a acceder a préstamos y los préstamos se quitan margen entonces todo eso al final es bien difícil esto es de ese año lo pasé bastante duro verdad porque o sea no es que potencialmente digamos que potencialmente había dinero pero realmente no lo teníamos porque habían cosas que sea imprevistas que salían y teníamos que marchar que siempre pusimos con conmigo personal antes que nosotros realizamos para la a las personas que estaban con nosotros a cobrar nosotros entonces había veces en que llegaba a fin de mes y no tenía plata no sabía cuándo iba a tener plata debe ser para llegar al rato no sé en la siguiente semana o la otra por la que seguía que casi en quincena entonces esas esas cosas este fueron fueron bastantes inglés ayudarme mhm pero al final llegó un punto en el que o sea nosotros sabemos tenemos una obra regular en en más un cliente que está en destina gran parte de sus plantas y una mala gestión en en en los tiempos io en realidad me dedicaba netamente a la venta o sea no estaba tanto mi función en supervisar la parte de construcción porque no hay campo o sea construcción ya no no he visto mucho ni tampoco conozco tanto o sea ni ni experiencia ni formación en el área eléctrica ahora fui a buscar a supervisar la repente algunas cosas como es el avance y esas cosas y de repente hacer algunas observaciones porque el área eléctrica de esa de esa obra la estaban haciendo estaba haciendo otra empresa y bueno hicimos algunas observaciones ahí también qué cosas que hay en este momento pero quien se quedó a cargo bueno fue era el amigo de nosotros que justamente en efecto y escucha un mes en el que o sea se tornó complicado desde un inicio porque el el equipo de trabajo que soy inicialmente era una contrata y en teoría la contrata iba a ser todo la contrata he terminado de hacer las estructuras y el llenado del techo de un techo para poder hacer una noticia sobre sobre ese techo y es bueno en verdad una mala gestión de de nuestra parte también porque e hicimos un proyecto pequeño dentro del mismo vaso y no se les avisó a ellos sino se hizo con otra gente eso de ahí hizo que la persona que le dueña del tercero se moleste y en verdad nos nos cerró nos nos cerró con casi 9000 soles cuando el gerente terminado de hacer techo que tenía que comenzar a hacer el nuevo el filoso plata para poder este juntamente con comprar las cosas porque no sé hasta ahorita somos en juicio con con el

por por nos tocó asumir la hora cuando en realidad nosotros solamente pensábamos supervisar pues no entonces él lo hicimos asumimos la hora la gente o sea es este pata no cerro cerro a su gente también que estaba trabajando ahí porque esta semana que que bueno cuando él decía cerrarnos ya no contestarlo para nada no les pagó nosotros tuvimos que reunir esa deuda para que la gente se quede porque sea con una parte por por algo de lealtad porque los chicos habían estado trabajando con nosotros y otra cosa era que más para tu ingresar tienes que llevar una inducción entonces pues era difícil meter a alguien más pues entiendo ajá entonces este eso nos conllevó un problema mucho más grande que nosotros nos venimos en irnos estas personas su fuerte en realidad a trabajar fierro eran soldadores no eran gente que trabajaba era igual entonces lo metimos a ser breve porque dijeron no sí lo podemos hacer pero no era su especialidad ajá eso no genero que tú eres hemos tuviésemos sobrecostos en mano de obra de malas instalaciones en ciertos casos tuvieron que rehacer y al final mi amigo y yo tuvimos que que entrara a trabajar ahí yo he estado trabajando ahí hasta las 10:12 de la noche a veces o sea instalando plancha go pintando lijando haciendo 1000 cosas para cumplir cumplirse entonces eso nos afecta un montón no o sea económicamente no normalmente nos afecta bastante el punto en que en que ya no había cómo sostenerlo la empresa no o sea y no había cómo sostener las personas o sea no podíamos estar los 2 con miguel no se kien io le dije a mi esposo que esta vaina no no o sea no vamos a poder seguir avanzando seguir así que yo tengo hartos casos tenía yo seguía viviendo solo no se tenía que pagar casa y demás cosas no entonces gemelos que hoy porq no nunca nunca ya venía viviendo solo y pese a las dificultades porq no fue una opción volver con tus padres la verdad no de yo no lo he considerado yo no considero que volver con mi papá porque y mi acostumbrado a vivir solo veo y para mí o verdad significa un retraso mhm mhm pues no no lo consideraré no sea preferí en ese momento afrontar las dificultades que si bien es cierto yo mismo me las había creado no sé era parte de de pero asumimos había el riesgo de cuando uno hace algo un emprendimiento propio está el riesgo de que te vaya bien y que te vaya mal no sé buenos días mentalmente nos fue mal y bueno solo día sino ahora me toca asumir las consecuencias por lo que io io he hecho no nobel en ese momento lo que le dije AA mí no fue porque en realidad yo ya había pasado una entrevista dio paso a una entrevista de mi pasado en febrero o algo así y año pasado en un empeño pasado d y este y bueno me dicen te vamos a llamar y le había pasado yo le había dicho es que pasó una entrevista en esta empresa me parece que que cuando buena oportunidad YY vamos a ver bueno si es que sale algo yo te aviso porque la verdad es que veo que las cosas no van a no están yendo bien y no van no vamos a poder sostenernos mejor sí ya salgo es un sueldo menos sí y al menos vas a poder sostenerte tú y con lo que ya tenemos y las cosas que se vienen ya vamos a aminorar un gasto y ese costo fijo al menos este ya no se va a tener que pagar y la empresa va a tener un poco más de líquido entonces dijo bueno ya vamos a ver cuáles no eso bueno pues algunos meses me llamaron de nuevo y me dijeron que sí que quería entrar a trabajar donde estoy trabajando ahorita que se llama sebaflor pero el entonces ya justo estábamos terminando un proyectito terminamos el proyecto y yo le pedí me acuerdo incluso tiempo al gerente cuando el jefe ahora actual en la puerta del proyecto terminamos y bueno yo salí no de todas maneras o sea la empresa de un seguía mi nombre nos hacía un nombre mío y el mío no no no percibo nada en la empresa y no tengo ningún ingreso por ahí pero que no salga soy dueño de la empresa entonces este sí apoyo no ciertas cosas cuando la empresa sigue funcionando la empresa

sigue funcionando mhm y se va ya vas entonces cuánto tiempo señor sólo voy un año cuatro meses 5 meses

Entrevistador(a): y bueno te quería hacer una consulta para respecto a todos estos en muchos casos decidieron se acaban los contratos y decidieron ya no trabajar más en alguno de ellos tuviera preferido que renueven y renunciar teniendo algo o tú decidiste así te ofrezcan decir no hasta aquí nomás

PL: los bueno los los casos que me ha pasado io ya estaba seguro de que no quería seguir o sea a veces a veces soy un poco emocional para tomar decisiones qué qué bonito pero creo que hay o cierto grado de y uno de los casos de cierto grado de de aburrimiento de hastío que no caso que no lo veía como algo que me que me iba a ayudar o sea y eso me hizo tomar la decisión de usted no es que estuviese aburrido porque no había pasado tanto tiempo no no pero lo que lo que me tomo o sea lo que me llevó a tomar la decisión fue uno el hecho de que ya sabía que no iba a haber un futuro ya lo había vivido antes en precisión y lo otro fue que estaba emprendiendo esta esta empresa y dice nos estaba yendo bien no entonces dije esto era así nos está yendo bien yó el 50% si le meto al 100 mucho no probablemente nos vaya mejor no arriesga no gana nadie entonces sí que dije sabes qué mejor método mi empresa y si voy a trabajar duro por algo que sea algo para solo mí

Entrevistador(a): ahora PL cuáles cuáles son tus metas personales que lo idealmente para ti qué es lo que quieres

PL: el bueno realmente quisiera llegar a los buenos jubilarme de una forma tranquila teniéndolo seguro un ingreso dijo como te decía hacer quisiera comprar algunos bienes que me generen rentabilidad y que generen ingresos ingreso está haciendo bastante compra inmueble que eso es algo que sí tengo bastante en mente y de repente o sea no descartaba el tema de la empresa ahorita lo tengo como que standby pero en un inicio de hecho si fue o sea fue la idea que que es que el hombre psoe será mi futuro hacerla crecer hasta llegar un punto en el que te pueda retirar y dejarla ah bueno encargarle a alguien o de repente que lo vea mi hija o los hijos de mi amigo o algo que es también mi hijo y gracias a dios pero obviamente formandolo de cero pero eso es lo que quería y es lo que queríamos ambos no sé es lo que pensábamos y cuando comenzamos a eso es lo que es lo que esperábamos en el futuro pero bueno las cosas

Entrevistador(a): y se consideraría que también sería tu meta laboral o sea eso o tienes otros objetivos laborales han cambiado ahora

PL: actualmente tengo objetivos que sea y cómo decirlo yo creo que el el tiempo me ha hecho me ha hecho empezar a entender que uno no se puede enfocar solo en una cosa creo que si bien es cierto es es bueno enfocarse y tener metas alcanzables no puede ser una sola entonces tienen que ser varias que te lleve hacia lo que tú quieres al final entonces si quisiera y no dejar todo tiene empresa sea mucho más grandiosa nosotros cuando comenzamos ellos seguimos entraña después salió lo de derecho y no quiero salir gracias espero que sí quisiera ser tan grande no en el momento pero o sea ahora que queríamos entrar otra vez a una empresa que tiene una proyección de crecimiento bastante grande tiene marcas que son bien representadas y hay un buen ambiente laboral y demás no sé también me gustaría que seguirme desarrollando en eso o sea a mí me han dado una este tales como la empresa en realidad acá en en Perú es pequeña Chile si es más grande pero la empresa aquí tiene residuo cumplir 3 años es un año de premio no sé que eso no se trata pero el frente mi jefe ministro

de que bueno me está dejando la responsabilidad de que sea el primer jefe de producto de de de la marca que la principal marca es que seamos un rostro que aparte es una imitación de hecho ya me estoy formando como para eso o sea estoy llevando una serie de cursos como para poder presentarme a hacer algo así que también o sea me gustaría hacer ambas cosas no me gustaría seguir desarrollando como un jefe de producto dentro de de la línea instrumentación y a la vez tratar de seguir alimentando la empresa pero con conocimiento o sea ayudando a hacer este los planes de venta de marketing toda la parte que estoy absorbiendo en realidad de de este desarrollo que estamos haciendo de democráticamente seguros es un distribuidor de cero y hacerlo y enfocarlo de mi empresa y aplicarlo ahí entonces quisiera ser ambas cosas actualmente esas son digamos vídeos camino quisiera llevarlos a la par no sé qué tanto se pueda pero definitivamente no he descartado de discusión en algún momento y espero que que se de que podamos hacer que sea tan grande como esperábamos en un inicio

Entrevistador(a): hablando sobre la cultura del con cuál de las empresas te sentiste más identificado a nivel de valores de la organización

PL: creo que la última empresa en la que estoy claro que ninguna empresa es perfecta no te amo toda empresa tiene esos detalles como como los tenemos nosotros no porque al final las empresas son dirigidas por por perdona no ajá bien es cierto se trata de girar la a la empresa como un ente aparte una cultura organizacional hace una persona y en base a sus valores y a lo que considere como las mejores prácticas se va a hacer así modificarlo y lo que es lo que se modifica en el tiempo también lo van a hacer otras personas que también va a depender de lo que ellos piensen que qué es lo mejor ajá siempre hay cosas que qué sí se puede mejorar y siempre hay cosas que de repente no están bien planteadas pero io creo que la última empresa por más que nada los valores que establecen plantando la manera de de de pensar un poco que tiene pero bueno por lo que me he mostrado hasta ahora que las últimas veces que está tomando en cuenta que no están tan bien pero bueno creo que es lo mejor hasta ahora

Entrevistador(a): tú te sientes más cómodo trabajando en una organización con una cultura vertical horizontal

PL: bueno yo preferiría una una de una o sea claro o sea horizontal te refieres a que podamos o sea si él o sea tu jefe está en el llano contigo o sea que trabaje con trabajar con tu jefe y una vertical que no vendría a ser alguien que te esté dando órdenes para que todas las cosas definitivamente un horizontales o sea la idea o sea yo en la percepción que tengo de un jefe o de un no lo yo todo no llamar los jefes ningún líder o sea si tu jefe bueno tu gerente es un para mí es un gestión adorno nobel que te debería ayudar a tu poder hacer más fácil tu trabajo más allá de que te estés controlando no o sea un jefe no debe de ser alguien que que te esté arriesgando todo te este tirando la tierra para que te puedas hacer tus cosas o sea debe ser alguien que te ayude a que tu puedas hacer tus cosas más rápido mhm para mí o sea yo considero que un jefe las la actitud principal y un jefe de seres de de poder facilitar las cosas a su equipo mhm de esa manera bueno va a ser que ellos sean mucho más rápidos eficientes algo más cosas a la vez y también empezar a ser más más contentos no porque porque van a tener máximo para poder hacer cosas van a poder ganar más dinero si trabajó en venta no puede ser más eficientes y alguien también considera que alguien que tenga experiencia como para poder dar buenos consejos

Entrevistador(a): bueno por lo que tú me has comentado en las empresas donde has estado has sentido que no tenía una forma de trabajo muy definida y el digamos no tenías una podría decir que un objetivo claro y los procedí y los pasos para llegar a cumplirlo o si los tenías en qué empresa sentiste que estaba mejor organizada para de acuerdo a las normas para que tú puedas llegar a tus objetivos

PL: bueno por por tamaño creo que precisión tenía un una buena organización para eso no o sea eh había bastante o sea como hay bastante recurso hay en impresión o sea comparando las empresas en las que he estado no había había más recursos de precisión como para poder hacer cosas eh siento que sea más sencillo actualmente si tengo menos recursos de hecho que lo que tenían precisión porque a mí me toca por decir este salir a campo a buscar bueno bueno me tocaba no salir al campo buscar este negocios y luego regresar a la oficina y poner las aplicaciones nuevo empresario nacional y a buscar y eso se los pasara medio del internet velocidad una cotización y le mandaba no lo habia seguimiento pero no estaba mejor la continuación lo que me permitía hacer más visitas mhm pero para resumir los siii yo creo que en precisión había más recursos tenían más ha podido y por los jefes que he tenido en precisión bueno exceptuando algunos de los primeros pero los últimos 2 los que estuve más tiempo como jefe me ayudaron bastante en en temas de gestión en temas de apoyo

Entrevistador(a): tú te sientes más cómodo trabajando en una organización que ya tiene las normas claras o una libre

PL: la verdad que en una libre porque puedo hacer cosas puedo hacer más cosas o sea el o sea en la en la unión que estamos ahorita yo estoy plan estamos planteando no cómo hacer los procedimientos no porque si no no hay no hay muchos recursos entonces a veces nos toca hacer cosas que necesariamente no deberían estar en esas funciones entre comillas entonces estamos planteándolo algo nuevo y eso me gusta no pero por un tema de comodidad extra una organización grande definitivamente es mejor que te da más tiempo para hacer otras cosas si me preguntas actualmente o sea en este momento qué preferiría en realidad preferiría estar en una organización que tenga ya todo hecho porque me amas tiempo de hacer algunas cosas personales o sea no tengo que invertir tanto tiempo en hacer en hacer otras cosas que no debería para poder suplir esa falta de recurso que que hay pues ajá pues mi mi carrera de tiempo personal o incrementado un montón entonces o sea necesidad de de tiempo personal

Entrevistador(a): entiendo y justamente la pregunta que te iba a hacer ahora es considerando que en una situación hipotética en la que te das cuenta y sientes que la cultura no está haciendo a fin ahorita con las responsabilidades que tienes renunciarías a flow

PL: lo que pasa es que bueno digamos que estos últimos 2 años han sido bastante típico entonces de hecho él ahora se están tomando algunas medidas justo una hora que te lo preguntaba que están tomando algunas medidas que yo considero que son mal será ningún inició cuando todo esto comenzó de la verdad le tengo mucho le tengo miedo al virus no me no me quiero enfermar no quiero que alguien se enferme y más allá de que no me quiero enfermar en verdad no quiero que se me porque me enfermaba ajá y me da miedo que que me enferme por salir y de repente tener un descuido y enfermar a alguien acá en la casa porque se ha acabado nos vimos exactamente cuánto pero ahora comimos juntos como comienzo de personas mayores que yo no sé cómo le faltó estar vivo entonces yo estoy revisando mucho eso actualmente no o sea las mi seguridad y la seguridad de las personas con las que vivo no ajá en un inicio se tomó en la empresa tomó una una posición bastante cómo decirlo bueno

para mí para mi pensar responsable decirnos que debemos quedarnos tarde que eran minutos del gobierno pero también nos dijo sugerente entonces ahí a mí me pareció bien no porque nos digan pues hoy cuidarnos pero ahora él no hace esta semana empezó hace unos días este engendro saben que vamos a volver a la oficina la decisión una mina me chocó verdad porque no considero que sea necesario tenemos herramientas como para poder trabajar desde casa de hecho yo siento que soy más eficiente desde casa tanto tiempo para el que le da el tiempo que le doy al trabajo como entiendo que paso con familia que porque no tengo que desplazarme hacerlo trabajo de comerme el tráfico y demás pues entonces esas 2 horas de repente que puedo perderme en el tráfico de cierto una hora de temas para trabajar y una hora más para poder estar con mi hija entonces a mí me me resultó genial o sea estar en la casa me pareció por ser trabajada más tranquilo trazado más libre también mhm y no sentía que o sea hay cosas pequeñas cosas de repente que porque si necesite ir entre estas últimas 3 semanas a la oficina porque hay cosas que se tienen que hacer en este cementerio mhm pero bueno para esos casos sí yo considero que que sí bueno tengo que irme porque no hay de otra pero cuando pero no yo creo que no hay necesidad de todos los días entonces esa decisión que ha tomado el gerente ahora de obligarnos entre el día de ahí a la oficina diario y o sea y eso es lo que más creo que me molestó fue su sustento o sea 10 el ticket del sustento fue prácticamente como que te digan porque yo tengo que adoptar una cuarentena cuando todo el mundo esté en la calle y eso para mí es un sustento o sea yo adopto una cuarentena y no he salido en realidad es más responsable no salir de la casa desde que se dictó la cuarentena y solamente cuando él necesitó salir porque ni siquiera pudiera comprarlo de hecho porque quiero cuidarme no dices que las demás personas de repente hay algunas que lamentablemente no pueden hacer lo mismo que ellos he decidido porque no pueden trabajar en su casa tiene que salir seriamente pero hay otras que si las llevo los insultos pasaron por podemos hacerlo tema de la de la cuarentena no yo no no considero que sea una decisión sustentada esto es no es un sustento para poder decirle a alguien que te vuelva vuelva a trabajar porque las cosas están bien las cosas no están bien o sea cada que entro de Facebook concha ya no quiero casi ni entrar porque veo que algún amigo lo estaba buscando una cama 2 y obvio que algún amigo está buscando un dioxígeno y esto también abuelos las mamás de amigos han fallecido y toca darles el pésame y este es bien feo letra que está pasando ahora es mucho más fea que la anterior o sea la segunda choco muy fuerte y la verdad o sea yo estoy bastante o sea eso sí me ha movido un poco porque yo no consideraba regresar a la oficina al menos hasta que esto se se calme un poco y las cosas van por la normalidad me parece que sería lo más más este lo la mejor decisión o sea no se porq del está pensando así entonces de todas maneras bueno voy a tener que ir el lunes y voy a hablar con él a ver qué cosas pasan no pero en un momento sigue o sea y el primer momento cuando me dijo eso estaba bastante molesto y hasta dije si tuviese otra cosa te diría para que hasta aquí nomás no porque no me aparece que que nos expongas si te expongas tu mismo y pongas a tu familia porque también tiene su familia entonces todos estamos en la oficina y si bien para el virus que nos contagiemos todo pero entonces por eso es una situación que estás por ver pero evaluaría renunciar si es que esto si no no te cuadre el hecho de estar yendo a la oficina una situación como esto digamos que el clima el clima laboral de de están exigiendo pedir o tú no quieres pronunciarías yo creo que sí tomaría la decisión de renunciar dependiendo en verdad eh cómo se ven las cosas no sea primero definitivamente voy a hablar con con mi gente ahora y a ver qué es lo que él dice y cuál es su

sustento no porque o sea yo puedo entender las decisiones cuando me las sustentan de una forma lógica no si no hay un sustento lógico para una para una toma de decisión o sea no para mí no es correcto pero ya no es correcto entonces este lo que yo me siento de esa decisión de él es que quiere controlarnos otra el tiempo que estamos trabajando sí que estamos haciendo entonces ajá para eso creo que hay otras formas no no necesariamente tienes que estar pegado a alguien por eso es que estoy trabajando mhm pero

Entrevistador(a): y tú consideras que un te genera valor aquí que un jefe converse con él contigo con el trabajador se preocupe de sus problemas personales o crees que es irrelevante no no te no no suma para ti

PL: en realidad suma mucho creo que sea un gerente un jefe debe entender también los problemas que puede tener su su persona su personal no sea su equipo porque o sea definitivamente uno trata de alquilar digamos la parte personal de la parte profesional pero no siempre se puede pues entonces eso tiene que ver puede afectar en el ámbito laboral no y si tu jefe puede comprenderte o ayudarte en en en esos en esos en la rotación eso tienen los problemas que puedas tener o hasta de repente un consejo no poder depende también y a la confianza que tengas con con tu gerente con tu jefe que ahí hace ser amigos y puedas contarte algunas cosas no no hay io tenido jefes que siguen un puedo contar cosas los amigos no entonces me han dado consejo y esas cosas definitivamente se valoran me parecen importantes

Entrevistador(a): brevemente cuál sería una descripción de un jefe ideal para ti qué características debe tener

PL: a aquí había una cantina en el ámbito profesional yo creo que debe tener bastante experiencia para poder guiar a las personas nuevas que entren al equipo y consolidarán las personas que que ya tienen experiencia para poder este tener un equipo exitoso por otro lado debe preocuparse mucho para para poder hacer que las gestiones sean lo más sencillas posible que sean lo más rápido posible para poder también administrar tiempos en las gestiones internas que puedan haber en la empresa o ser más necesita algo que hacer y también como tercer punto creo que es importante que sea cercano a las personas del equipo no las conozca que que que sepa que son mejores y que no no tiene que ser un un buen coche no o sea un líder tiene que saber dónde poner sus fichas no todos son buenos para todo no y algunos son buenos para algunas cosas y otros para otras no así que tiene que tener la capacidad también de poder identificar eso no cómo cómo jugar sus sus cómo poner sus jugadores esas

Entrevistador(a): y pasamos hablando del tema de felicidad como como crees cual como influencia el trabajo la felicidad de las personas definitivamente

PL: yo creo que es bastante el mismo estrés que te pueda representar el trabajo más a caer en en tu vida personal no quizás muy estresado que muchas cosas que hacer también va a quitarte tiempo para para que puedas tu pasar en momentos con con tu familia o o con las personas que quieren entonces una buena gestión del trabajo o un trabajo que esté bien definido y se pueda gestionar de una manera adecuada en un tiempo adecuado creo que que que sería lo ideal pues para poderte ayudar a alcanzar esos momentos de felicidad es la verdad yo pienso soy la persona que cree que que la felicidad de salud permanente sea la felicidad son buenas es igual que estes tristes no sé tú estás triste un rato y luego se te pasa luego estás normal no eso no al igual cuando estás feliz o sea sí hay momentos en los cuales puedes estar feliz y luego sigues normal de la vida pero no es que tú digas en una en un

algodón de azúcar no y toda la vida seas feliz y ibas a llegar alcanzar algo YY ese va a ser tu tope y ya vas a llegar al cielo y es y basar tu felicidad siempre o sea yo no creo que eso sea así por un lado el porque creo pienso que la felicidad son momentos que uno guarda y son recuerdos buenos ajá por otro lado también creo que justamente estas son las metas no o sea si uno lleva una meta en ese momento te vas a ser feliz cuando yo llegas a comprar mi casa de unos 5 años en ese momento en que me dieran la llave y entre micrófono nuevo sería feliz pero luego pasaría y un día bueno y ahora que hace que hago o sea ya me compré en la casa y qué es lo que sigue entonces si uno no se sigue proyectando hacia sigue avanzando o sea tampoco hay mucho sentido no o sea soy de las personas que que que siempre tratan de buscar seguir avanzando y seguir poniéndote metas nuevas

Entrevistador(a): es que consideras que que debe contemplar una organización para estar alineado con tu concepto de felicidad te voy a dar te quiero ofrecerte para que tú digas esta empresa está en línea conmigo

PL: yo creo que las empresas en ciertos casos dejando peruanos no capitales peruanos que son relativamente grande dejan de preocuparse por por la estabilidad de las personas entonces la estabilidad no me refiero sólo a la estabilidad económica de nuestro te pueden dar un buen sueldo pero también uno que algo no algo que a veces no no toma en cuenta este el tiempo que uno puede pasar con con su familia con las personas cercanas o sea a veces uno puede tener un buen sueldo pero eso significa que tiene que trabajar mucho y tienes que dedicar mucho tiempo al trabajo entonces eso definitivamente afecta bastante no a una persona porque puede incluso hacer que que su vida personal se hubiera destruido io sé de muchos casos de gente que es muy exitosa trabajando pero personalmente no tiene un área construida no entonces simplemente se dedicó a trabajar y nada más no de repente toda la familia en algún momento pero pero su familia se vio destruida porque no tuvo tiempo para poder mantenerlo creo que las empresas deberían también buscar que las personas crezcan personalmente no no sólo en el ámbito profesional sino como como persona no ser un buen padre ser buen hijo soy un buen amigo o sea y para eso también se requiere tiempo no entonces creo que que que las las empresas deberían tratar de delimitar el tiempo en que las que las personas trabajan pero dándoles herramientas para que puedan ser más efectivas para que no tengan que invertir tanto tiempo que en realidad deberían usarle para para cosas personales

Entrevistador(a): trabajo te aporta estatus una proyección de carrera profesional una bonanza económica pues es un buen sueldo pero sin embargo aporta poco a tu felicidad personal qué decisión tomarías

PL: la verdad yo no no consideraría cambiar de trabajo porque no o sea si bien es cierto que el estatus la la solvencia económica es es algo importante no lo es todo no o sea no necesitas tanto dinero como para poder hacer cosas que que te llena de felicidad no en este en realidad en este corto tiempo de estar en la casa y puedo vivir un poco más cerca de mi familia luego lograr más esos tiempos aprendido AA este ah no sé cómo decirlo ah pues sí valorarlo no sé a ver que no todo es trabajo en la vida o sea mi hija también necesita de amigos al mismo tiempo necesita estar que tiene este con ella no simplemente que le compré el hecho que le compré la ropa o que tenga el plato para poder hacerlo no nobel de repente no sé no puedo comprar una ropa de marca o algo muy costoso pero darle tiempo y llevarla al parque ahorita no se puede pero llevarla al parque llevarla a pasear son cosas que dale

realizadas por unidades que se valoran o sea no las voy a valorar más y sé que en algún momento las formas entonces yo no consideraría un un puesto laboral en el que me esperaba demasiado el tiempo y no me deja tiempo para hacer cosas con mi familia mhm no entiendo ahora él

Entrevistador(a): también brevemente cómo ha sido el ambiente de trabajo en el que te has sentido más a gusto

PL: bueno yo me sentía a gusto en precisión en el ambiente laboral porque tenía bastantes amigos hemos sido muy buenas personas precisan que esto era bueno fue punto luego bueno resto de empresas que han pasado por conocidos y en algunos casos uno que otras personas se han se han quedado y contacto conmigo pero si de pronto en en la mejor experiencia entorno laboral servicio de precisión porque hasta ahora no hasta ahora tengo contacto con con tigo con con llave de con confiere la con con el aire bueno todos los que trabajamos en ese momento bello ministro de amistad

Entrevistador(a): entonces lo que más te ha gustado ha sido o es en los trabajos es el el la relación que puedas hacer con tus compañeros y qué es lo que más te incomoda en alguno de tus trabajos

PL: en el centro pero creo que fue el trato y orgullo donde yo te decía que considero que que las personas o sea que todo el mundo puede aprender y que y que no hay no hay un proceso en realidad que está en el hecho ni que las personas están sufriendo más en lo que estamos planteando o mal entendido ajá ajá pero y para ti que es algo imprescindible para tener un buen clima laboral sólo para confirmar que es imprescindible para que tú digas que esta empresa tiene un buen clima laboral el bueno que en verdad tú ves a la gente no puedes sentirte tú puedes sentirte repente un poco desayunado por no desayunado sino tal vez en un abrir tanto en la línea con lo que la empresa te está planteando cómo cómo desarrollar o con quien convives en verdad que la gente que trabaja ahí no entonces qué o sea las 2 cosas son importantes sí pero lo que te va a generar yo creo más estío es son las personas mismas no sea serio no hay clima laboral entre tus compañeros te vas a aburrir demasiado rápido pero si hay un buen clima laboral aunque en empresas no están alineadas lo que tú quieres tal vez si pueda soportar mucho no se encuentre bien claro ahora

Entrevistador(a): qué tipo de recompensas te parecen a ti idóneos para reconocer el trabajo el buen trabajo que puedas que puedas hacer de bueno definitivamente las recompensas admitido OO que era una felicitación pública es bueno siempre considero que es algo una buena previa que se tiene siempre que ser después trabajar por bonos en el caso de venta siempre uno chica que gane algo daniela plátano ahí no lo es tanto pero un otro tipo de repente de de de puestos que gerardo no por cumplimientos metas creo que los capis ayudan mucho en eso no en el poder este de repente dar cierta cierta beneficio no cierta cierta forma de la actitud de las personas que que se han esforzado por llegar a un a una meta que bueno que tenemos es la empresa no pero al final o sea quién se beneficia con el mismo no y por eso deberían reconocer por un lado felicitar y también creo que bonificar a las personas que logran sus objetivos ajá y en qué empresa observaste en alguna de las que has estado que tenía un buen sistema de recompensa alguna es posible que no

PL: la verdad no

Entrevistador(a): y te tanto que tan interesante no interesante no qué tanto impacto positivo tiene para ti o si te parece el relevante o no las actividades que puedan hacer para integrar al personal o para motivar al personal

PL: osea sí definitivamente son necesarias porque porque o sea a veces uno tiene o sea uno se integra pero si la empresa es muy grande o tiene muchos recursos que no no no conoces a todo el mundo no pero eso no implica que necesariamente no vayas a tener que necesitar de alguna de esas personas en algún momento y definitivamente si ya conoces a esas personas no hace mucho más fácil que te pueda apoyar no porque estoy saliendo y conocemos y que no lo conoces es difícil que algún vídeo sí o sea que te voy a ayudar el producto no bueno eso se entera para terminar esas intervenciones sí me parece muy importante justamente para que la gente se conozca

Entrevistador(a): y las empresas estado realizaban estas actividades

PL: es sólo en una mhm

Entrevistador(a): la empresa en la que estas fomenta el trabajo de equipo

PL: la empresa en la que estoy somos pocos somos 5 personas o sea nos conocemos todos nos no hay mucho

Entrevistador(a): como un resumen me podrías decir qué aspectos laborales cambiarías y cuáles mantendrías qué buenas prácticas de las empresas donde has estado mantendrías y cambiarías principales que tú consideres

PL: yo la verdad soy muy creyente y loyola implantaría en mi empresa en verdad que en el trabajo por objetivos o sea yo considero que que la empresa debe establecer objetivos y sus objetivos deben ser alineados a lo que lo que van a hacer lo que tienen que hacer y eso traslado se puede dar en la empresa entonces io no yo no considero que que una persona debe trabajar 8 horas diarias siempre que sí puede hacer cumplir sus objetivos en cuatro horas para mí estaría ahí porque la idea al final es alcanzar el objetivo que que la empresa ha planteado se puede superar en algún momento sí pero no es para mí no sería obligatorio mandatario que las todas las entre todas las personas que trabajan en empresas trabajan en las obras inicialmente no sí lo pueden hacer en 5 y pasar 3 horas más con mi familia o haciendo o sea por mí ningún problema ningún caso si se cumplen los objetivos gustaría una organización que sea más flexible y en la que te brinden las herramientas para cumplir tus objetivos y te den la libertad de cumplirlos como tú puedas o como tú prefieras hacerlos si tal cual el tú

Entrevistador(a): que piensas de tu remuneración con respecto al mercado y a la media de tu entorno social está satisfecho

PL: creo que está en promedio un promedio bien no está mal en verdad considero que o sea me sirve para lo que tengo que hacer ahora ajá y bueno vamos por la situación o sea está está bien no es en verdad lo que lo que yo quisiera pero pero por lo pronto esta

Entrevistador(a): tu salario justo y en cuáles no

PL: y es posible también que me digas que sientes que no has recibido un salario justo no no bueno en verdad en precisión yo sentía que hacía mucho y no recibía ósea equitativamente con los demás vendedores digamos así a veces más que los demás vendedores y recibirá menos en ese caso sí sentía o sea que está por debajo que era injusto no sea trabajar más que los demás y ganar menos era era era definición injusto

Entrevistador(a): te entiendo y en cuáles te fuiste para causa de tu remuneración

PL: bueno me fui a precisión básicamente por eso

Entrevistador(a): en precisión era la empresa que más te gustaba a nivel de clima laboral y la forma cómo estaba estructurada verdad pues la remuneración entonces lo que motivó una búsqueda de una mejor oportunidad, todas las acelerado postergado tus intenciones de cambiar de trabajo

PL: la verdad no porque o sea justamente tuve una oportunidad de de de cambios poco hace unos 2 meses más o menos y no la tomé porque bueno en principio eran me ofrecieron lo mismo y lo único que diseñó manera remunerada somos lo mismo lo mismo se dice no era tenían asignar un un auto y bueno me pareció bueno eso era una empresa internacional grande eso sí me llamó la atención pero no considere cambiarme el final por yo creo que fue un tema más de lealtad sí ajá creo que es lo que vivimos el año pasado para una empresa como se afirmó que es una empresa que está comenzando fue duro ajá el llevar mucho que que el gerente o sea si bien es cierto nosotros tuvimos una reducción de sueldo par de meses pero no estoy a nadie sea no todos ajá para que no hubo ingresos todos esos meses ajá es justo yo también conversar con él sobre eso y le dije no me voy a cambiar porque siento que le duele alta da a la empresa porque en eso en ese momento siguió tranquilamente nuestro desarrollo despedirnos y dejarlos y no había para dónde correr no como quien dice no estamos entonces ya no no tenía nada el gobierno nadie estaba contratando en ese momento y nadie va a contratar novela las empresas están deshaciéndose de sus trabajadores entonces yo lloré mucho más y no considere cambiarme justo ahora por por eso no por por acá por un mal menor desde del era una oportunidad concreta y consideraba que era una mejor oportunidad sin embargo por lealtad te quedaste en la empresa en la que estás ahora

Entrevistador(a): qué sería con cuál sería la razón por la que por por la que renunciarías irrevocablemente o sea no que se acabe tu contrato no esperar 6 meses 9 o si no acá me voy porque no aguanto más esta situación que sería

PL: yo creo que o sea dese otra manera yo no no tomo decisiones muy a la ligera no sea mhm creo que no soy tan tan explosivo para eso no se trató de ser un poco centrado y de valorar las cosas YY también soy de a veces absurdas oportunidades no porque es que una vez quiere decir que lo va a hacer siempre ajá no sé en verdad si es que hay algo no sé bien evitable mente algo como cómo para qué para decir cosas que hasta aquí nomás sigue fue probablemente si está con lo consideraría por varias cosas no de hecho sea la decisión que tomaron es un poco de asigna de ellos otra vez de repente podría ser este no sé descubrir que como nos como pasantes decir cosas que que al final se demostró que no serían dinero de las condiciones de bueno tienen que pagarnos y subsanar no entonces que le pase eso de nuevo de repente sí sí me molestaría mucho pero conversándolo probablemente se podría arreglar no o sea ajá pero tal vez tal vez eso sí se sería un punto de quiebre porque o sea en en su momento no lo vi como como tal o sea está está un poco sonado para mí fue como que bueno nos pagaron pero nos están pagando no YY tengo más plata no qué chévere ajá pero si lo pienso ahora o sea ahí también se kung hueco de de un quiebre en realidad de de confianza yo trabajo con con alguien que que en teoría hace un cálculo correcto para un para mi remuneración no y cómo saber después es que se está haciendo bien o no entonces probablemente eso también podría ser un un punto de quiebre en el caso

Entrevistador(a): podrías decir que que romper la confianza con tu empleador o con las personas con tu empresa podría ser algo en él que ya tú digas esto ya no se puede reconstruir nuevamente

PL: sí

Entrevistador(a): mhm en qué condiciones deberían darse para que consideres quedarte en la empresa en la que estás por muchos años más io creo que definitivamente el tema de crecimiento es algo importante no io la verdad no sé si es que me quede mucho tiempo en la empresa porque yo vengo de trabajar de inicio de un distribuidor más grande ajá entonces no con lo con lo que estoy diciendo no quiero decir que va a ser lo mismo no o sea muy probable de que sea fruto de nuestro rumbo por las ideas que tiene nuria ya y tampoco bueno él también o sea en ningún momento me dijo yo no quiero que sea tan grande como precisión se busca que el entorno de la empresa sea pequeño para que la gente se sume alguien dice pueda ganar más plata entonces el que te tendría que darse para que yo me quede la verdad no considero que dar mucho tiempo si te lo digo verdad no fue desde un inicio no ha sido el ideal pero si es que se alineen los planetas digamos y se dañó que la empresa siga creciendo hay aún una línea de carrera clara y bueno de cierta manera se flexibilizan un poco las condiciones de de trabajo no sé no es cierto están cerrados entonces yo creo que es que ella no hay que que en ese punto exacto que que algún momento va a ser que ello yo salga de serlo por qué no va o sea la manera en la que yo siento que que la gente se debe medir y debe trabajar no es acorde con lo que el gerente pienso oh ok si tú me he dado cuenta del sur por entonces io creo que va a haber un punto en que eso llegue a hacer o sea explotar de cierta forma y yo diría bueno hasta aquí nomás no y de hecho o sea no es cierto ni pensar quedarme encerrada flor justamente porque mi meta a mediano plazo y a corto plazo siempre ha sido el solitario un fabricante y es lo que quería hacer

RA

<https://www.youtube.com/watch?v=e0u7k8RZ84o>

Entrevistador(a): Cuando naciste

RA: el 14 de mayo de 1986

Entrevistador(a): Estado civil?

RA: Casado

Entrevistador(a): Tienes hijos?

RA: Si una hija de 4 años, Fernanda

Entrevistador(a): Donde vives?

RA: Arequipa

Entrevistador(a): con quién vives actualmente

RA: con mi esposa y mi hija

Entrevistador(a): dónde vive tu familia más cercana digamos papás hermanos

RA: mi madre vive en el mismo distrito como 2 km de la casa y mi hermana con mi sobrino y mi cuñado vive en como a 5 km en un distrito que se llama carmen en el mismo arequipa

Entrevistador(a): qué carrera estudiaste

RA: ingeniería mecánica

Entrevistador(a): cuántos años de experiencia tienes

RA: Como 12-14 años

Entrevistador(a): dónde naciste

RA: en arequipa

Entrevistador(a): a qué se dedicaba no se dedican tus padres

RA: mis padres eran agricultores se dedican a la chacra

Entrevistador(a): recuerdas cómo eran unas vacaciones normales cuando estabas en la época escolar, viajaban se quedaban en casa

RA: cuando se podía porque la condición económica no era muy buena y la perdí podíamos ir a la misma chacra que está a 40 km de arequipa o nos íbamos a cambiar nada a la playa por unos días pero en lo mediano posible a mis padres siempre trataban de darnos ese gusto

Entrevistador(a): en qué colegio estudiaste y en qué universidad

RA: la primaria la estudié en un colegio nacional santa María y la secundaria en el colegio san jerónimo y la universidad en la católica de arequipa

Entrevistador(a): y cuando estudiabas en la época universitaria y en la última etapa escolar con quienes vivías

RA: siempre con mis papás y con mi hermana

Entrevistador(a): actualmente tienes auto propio

RA: no ya no

Entrevistador(a): dónde compras tus alimentos

RA: ahora normalmente ya no es un mercado por mi casa y un emporio donde la señora me vende todo y los abarrotes en algún supermercado carne pollo o verduras eso sí en ese mismo emporio

Entrevistador(a): algún sitio de preferencia donde compras tu ropa

RA: no me compro ropa hace un buen tiempo pero la última vez me lo compré por internet o cuando realice algún viaje no recuerdo cuando fue la última vez que compré ropa

Entrevistador(a): bueno la coyuntura no es q nos complica un poco pero tienes alguna frecuencia de viajes que hayas tenido con tu familia de vacaciones en el año

RA: siempre tratamos de que sea al menos una vez al año y siempre llevo a mi mi esposa a mi hija y a mi madre

Entrevistador(a): dentro o fuera del país

RA: en realidad no es establecida la ruta pero cuando lo planificamos o sea lo analizamos la última vez que hemos estado en el extranjero 2 veces anteriores han sido dentro del país y ahora no tenemos ningún plan de viaje

Entrevistador(a): y cómo distribuye sus ingresos a grandes rasgos

RA: primero tengo mi deuda hipotecaria el departamento una buena parte para la alimentación y otra buena parte es para los servicios que incluye el colegio de mi hija y ahora no queda mucho y si queda algo para el ahorro

Entrevistador(a): consideras que ahora tienes capacidad de ahorro

RA: no ahora no mucho pero si queda algo se trata ahora es muy poco complicado en estos días cómo te explico y lo poco que puedo recibir algún bono o algo lo dedico a mejorar mi casa

Entrevistador(a): qué tipo de vida te gustaría tener qué tipo de vida dónde te gustaría vivir a dónde te gustaría viajar

RA: una de las primeras cosas que me gustaría para vivir tranquilo es pagar la deuda hipotecaria porque es una gran responsabilidad a la que tenga y luego de eso sí me gustaría comprar una casa más grande yo vivo actualmente en un departamento entonces mi hija sienta que necesita un espacio para correr tú puedes ser algún parque pero no hay nada como el patio de una casa me gustaría eso y tal vez irme al extranjero siento que esta cuarentena es este escenario nos ha abierto los ojos a muchas cosas y nos ha despertado realidades que tal vez no queríamos mirar ahí que el sistema de salud el sistema político el sistema económico ahora o a seguirse hundiendo aspiraría irme al extranjero

Entrevistador(a): considerarías eso como una meta personal

RA: sí no está establecido como una meta personal pero está dentro de mis nube de posibilidades en cuanto a mejorar si antes la consideraba esporádicamente ahora lo veo más efectivo lo de migrar

Entrevistador(a): consideras que tienes un balance entre tu vida personal y tu vida laboral

RA: ahora con el tema de la cuarentena siento que he pasado más tiempo con mi familia por el trabajo que tengo viajo bastante viajaba bastante antes de la cuarentena normalmente salía lunes de la casa y regresaba el viernes entonces sólo estaba sábados y domingos ahora sí es como el trabajo de cualquier persona que esté en la ciudad en la mañana desayuno con ellas en la tarde almuerzo con ellas

Entrevistador(a): cuál es tu mayor aspiración en la vida

RA: mi mayor aspiración creo que es ser feliz y hacer feliz a mi familia

Entrevistador(a): entonces después vamos a hablar sobre felicidad y te voy a hacer algunas preguntas referente a eso pero mientras tanto cuéntame las siguientes preguntas queremos

saber las empresas son las que has trabajado en tiempo aproximado en el que has estado en ellas que te llevo entrar y que te llevó a salir de ellas, cuántas empresas estuviste

RA: he estado en 3 trabajos formales formales formales este la que está actualmente sería la tercera pero antes trabajé municipio trabajé trabajos esporádicos mientras que un estudiaba no ajá pero sin trabajo sea firme no se ha estado más de un año si han sido son 3 las empresas considerando la que trabajo actualmente

Entrevistador(a): y eso fue ya una vez tu vida profesional o sea terminaste la carrera profesional y comenzaste son estas 3 experiencias profesionales que me dices

RA: no este la primera de estas 3 este fue en simultáneo cuando un estudiado

Entrevistador(a): ya entonces está bien cuéntame sobre estas 3

RA: quién necesita saber me dijiste

Entrevistador(a): qué te llevó a entrar cuánto tiempo estuviste en cada una el nombre de la empresa que te llevó a entrar y qué te llevó a salir de esto

RA: mira la era éste las 2 primeras son dealers de toyota la marca toyota en mhm uno es un dealer de capital nacional del capital arequipeño perdones concesionarios autorizados los dueños son unos señores arequipeños ingresé en el año 2008 en septiembre de 2008 en el área de almacén de vehículos era la persona que recibía las unidades este les ponía protector de faro remaches esas cosas este 6 meses después hubo una convocatoria y pase a ser este pase el área de ventas com asistente de ventas ser supervisor y luego pasé a ser este frente a eventos ahí estuve del año 2008 al 2013 5 años efectivamente sí exacto es un cuento ajá este y como decía con auto es una empresa de capital nacional luego este en arequipa un dealer más de toyota que es mitchum y que es un universo conocido a nivel mundial entonces este una de las principales razones que me llamó a poder presentarme ahí era de que que mi ciclo en un auto al ser una empresa familiar como te decía éste ya había llegado a su tope o sea no no tenía donde sender más porque una empresa familiar donde papá o los hijos o el otro socio y su esposa eran los que mandaban no o sea YY ese iba a ser la tendencia entonces las cosas este era seguir haciendo línea de carrera este como siempre he dicho y te voy a decir cuando terminé la tercera empresa este empecé trabajando por una empresa de capital nacional después pasé un dealer multinacional pero aún para un líder ajá entonces me fui a mitsui este en aras de buscar un crecimiento de carrera y YY seguir progresando en cuanto a las empresas para las que trabajaban no ia te estuvimos nivel nacional ahí estuve ahí un año y 2 meses aproximadamente y se presentó la oportunidad mi trabajo actual que es michelin del peru en la división de minería

Entrevistador(a): cuánto tiempo estuviste sin perdón

RA: un año y 2 meses ;

Entrevistador(a): RA un una consulta antes de con auto a mitsui tú renunciaste renunciaste y ya tenías la oportunidad de mitsui

RA: si en realidad lo que pasa es de que mira hay una transición yo me refería con auto pero eres soltero y todo eso y ya no estaba satisfecho no estaba a gusto me retiré con un auto por un tema personal ni mi padre estaba un poco enfermo y había un tema ahí de unos unos unos son 2 personas que había que resolver con con mis hermanos ajá y en el íterin este este mitsui me contacto oye le ofrecemos esto te interesa en el íterin también hubo ciertos y misiles antiguos concesionarios porque eran competencia no lo tomaron cierta manera desleal

pero de esa manera su momento yo llegué a aclarar pues ocurrió salir con un auto y a los cuatro meses recién entré

Entrevistador(a): es importante lo que me comentas porque digamos de tu renunciaste sin tener algo algo seguro porque tenías en ese momento otros objetivos exacto

RA: sí tenía otra prioridad más que objetivos no quería seguir trabajando no osea yo no dejaría el trabajo sí por nada pero presentó el tema este familiar que te comento y como no tenía mucha responsabilidad en ese tiempo y tenía una plata ahorrada y y había de por medio un negocio familiar es de cuidarme por así decirlo como decimos popularmente ese lujo no ajá de quedarme sin trabajo cuatro

Entrevistador(a): pero también me comentas que ya habían algo que yo estaba insatisfecho en enconado y no sé

RA: no satisfecho pero el gerente o sea mi jefe del directorio ahí era el dueño pues es donde más o sea ya no no tenía donde ir sí

Entrevistador(a): correcto entonces fuiste a mitsui un año 2 meses tu buscaste la oportunidad para moverte a michelin que es la tercera empresa

RA: sí yo siempre estaba esté actualizando mi currículum en las en las principales este en ese tiempo te hablo en el año 2000 este los principales será que en ese tiempo teníamos recién los primeros indicios que brindó linkedin no recuerdo mauro pero este siempre trata de actualizar en mi currículum las principales este qué tan pero en las principales service no las contratas que conocemos no sea areco está objetivo laburo y otras no y un día me llamaron me llamaron un día y me hicieron hoy esta oportunidad y era en este comprendía tomar un tipo de riesgo no porque era como una especie de concurso que le llaman detección ajá pues éramos 10 personas para 3 cargos YY estaba a punto de casarme así que y la oportunidad mauro vila oportunidad como te decía hace rato trabaje primero para un dealer de capital arequipeño de un dealer para capital internacional o alguna transnacional y ahora era tenía la oportunidad de trabajar para el fabricante del producto que iba a vender bueno yo no trabajaba un intermediario como un libro que me dio una empresa grande en el mundo pero no comparado con michelin y como siempre digo a mis amigos porque me hace la clase de preguntas o sea yo siento que he ido haciendo este escalando como como de forma correcta no primero un capitán local en capital transnacional pero siempre un día y después ya me fui al fabricante ajá entonces y entonces este pues la pregunta perdón entonces este me me me llamaron me pasé muchas entrevistas no sabía para qué empresa solo me decían que era una empresa transnacional que que estaba buscando eso que era un fabricante entonces eso me han presidente me presente hasta que quede dentro de los candidatos para ingresar a la detección o concurso que te digo que que suele hacer michelin no para contratar a las personas ajá im aquí mantengo 6 años ahora el 6 de abril cumpla 6 años en michelín

Entrevistador(a): y allí al momento de tomar esa oportunidad para este proceso de detección asumiste un riesgo porque estaba dejando algo que ya tenías en tu vida para ir a una posible posiblemente entrar a un trabajo

RA: asumir un riesgo y grande porque o sea después de 3 meses ahí o me quedaba OO me quedaba contrato en el suelo o en cheli no me iba no me quedo sin nada pero como te digo en ese tiempo era soltero todavía no estaba casado estaba en punto de casarme este pero o sea yo consideré que era el momento oportuno para tomar ese riesgo regreso ahora después cuando

no porque después de repente con cuando ya tiene esa familia y eso es difícil asumir estos riesgos porque este tienes cola atrás tienes carga no entonces este no puedes darte ese lujo

Entrevistador(a): no te pregunté pero actualmente aparte de tener la casa la familia tienes otras responsabilidades por ejemplo con tus padres junto a algún familiar

RA: mi mamá vive de la de la pensión de mi papá de mi papá falleció entonces dejó o sea es un es poco o nada lo que recibe de la jubilación de mi padre entonces sí ayuda ayuda cortana no es una responsable directa como tal pero sí sí sí lo considero

Entrevistador(a): no sé al rato voy a hacerte algunas consultas relacionadas ahora a la cultura organizacional, en cuál de las 3:00 empresas te sentís más identificado a nivel de valores

RA: con auto no había el problema de valores pero cuando trabajaba con los japoneses con auto dependía de los toyota eran muy disciplinados en missouri al ser japonés también sentía más la preocupación por el tema de valores y michelin también las 2 últimas me sentí más el tema de los valores, en ambos lo ha sentido no hubo una situación en la que usted haya llevado la incomodidad porque no te sentías a gusto con los valores de la organización no siempre ha habido cosas que a uno no le cuadra no decisiones de las personas mientras no impactarán directamente conmigo no era que me fastidiara para una decisión drástica

Entrevistador(a): qué valores consideras que debe tener la empresa en donde tú trabajes

RA: yo creo que una empresa debe cuidar mucho el tema de motivar y cuidar mucho el empoderamiento de las personas de las responsabilidades y la disciplina y el respeto yo creo que es la base de todo el respeto hay un lema que yo tengo una frase que yo tengo que lo aprendí de los japoneses que la enseñe a título de manera personal y la interiorice yo creo que una empresa y una persona hacen las cosas como tal correcta de la manera correcta y hacer las cosas de manera correcta involucra muchas cosas y ahí están los 3 valores el respeto la disciplina tantas tantas que hay pero básicamente el respeto y la disciplina son importantes

Entrevistador(a): en cuáles de las culturas de las empresas como la personalidad de la de las empresas donde has trabajado te has sentido más identificado

RA: en mitsu eh con los japoneses

Entrevistador(a): por que

RA: por el tema de el respeto y la disciplina era algo que te lo hacían comer todos los días en un primer email o en la última llamada del día de una u otra manera entonces es como que yo interiorice más el tema de todo lo llevaban de la mano con eso nosotros y los japoneses son pegados a este tema de la disciplina y el orden que sentía que en alguna llamada o correo en las formas o de contenido la solución siempre tratando de de traer a colación o resaltar cómo se tenía que hacer considerando el respeto y la organización y la disciplina

Entrevistador(a): y tú prefieres trabajar en una organización con una cultura vertical horizontal

RA: yo creo que todo tiene sus pros y sus contras preferencia alguna no tengo porque es depende como uno se puede adaptar pero también te mentiría si te digo que tengo preferencia por alguna pero de choque una cultural horizontal te puede dar más libertades

Entrevistador(a): y hablando sobre el mismo tema cuáles son las funciones te gusta estar en una organización donde tenga un sistema de normas de procedimientos muy bien establecidos en los que tú las puedas usar para hacer tus actividades o preferirías que sea más flexible para alcanzar los objetivos

RA: si hay algo que me gusta de michelin hoy en día es el tema de trabajar en base a objetivos y con flexibilidad si hay algo que aprendí con mi jefe es tú tienes tales y tales objetivos entonces tú ves como los cumples y en el camino ves cómo los haces de manera eficiente y eficaz optimizando entonces para mí la mejor forma es trabajar siempre con el norte y con el objetivo claro y siendo eficiente y creo que la flexibilidad ayuda a uno

Entrevistador(a): esta es una pregunta hipotética trata de ser sincero con la respuesta considerando tus responsabilidades y gastos, renunciarías a un trabajo con una cultura que no esté afin a ti tomando una decisión de este tipo

RA: de hecho de hecho ahora no renunciaría sabiendo que tengo algo algo que pueda hacer mejor si no tuviera tanta responsabilidad y me llegara el punto de la cultura organización otros lo podría considerar pero creo que quedarse sin trabajo sería un lujo y un lujo innecesario en mi caso entonces yo trataría de adaptarme a tratar sobrellevarlo o buscar otra oportunidad en paralelo que es más desesperado

Entrevistador(a): ahora cuéntame un poco sobre el liderazgo cuéntame cuáles son las características más importantes que esperas de un líder o sea describe un jefe ideal o un líder ideal para ti

RA: un líder o un jefe ideal para mí debería ser transparente que no guarde cosas entiendo que hay cosas que no pueden descender según la jerarquía y todo pero sea en todo lo que involucre la gestión del día a día entre él y yo que sea transparente que de flexibilidad de lo que hablamos hace un rato y que nos inspire confianza confianza para confiar en él y confianza depositada en uno mismo para poder trabajar yo trabajo tranquilo porque siento que mi jefe confía en mí porque eso es importante para mí sentir ese respaldo

Entrevistador(a): tú te sentirías tranquilo con un líder que te da la libertad de acción o con uno que te pone los da los pasos a seguir prácticamente y te guía en el camino

RA: yo prefiero a alguien que me dé flexibilidad y libertad para tomar acciones y decisiones para caminar sobre este pero que esté ahí como una guía siempre que sea por ejemplo que si cometo un error que sé que va a estar ahí lo puedo llamar y que me va a poder orientar cómo solucionar un problema

Entrevistador(a): y tú valoras que un jefe converse con el colaborador y se preocupe de sus problemas personales de salud en fin los problemas familiares que pueda tener o para ti es indiferente en una relación de ese tipo

RA: sí para la relación con ese jefe debe ser no sólo regida parametrizada el entorno laboral yo he tenido gente a mi cargo hoy en día tengo gente a mi cargo es importante que el trabajador bn tío busque en el líder alguien que sinceramente porque tampoco vale ser fingido por su entorno personal tampoco que sea un entrometido al 100% pero que sea consciente de ello

Entrevistador(a): y qué tipo de jefe no tolerarías

RA: yo creo que no toleraría al jefe autoritario al que no escucha al gritón a ese que no entiende razones al típico conoedor de todo que sabe todo tienes que hacer esto porque es él sabelotodo porque hay otra tengo 30 años en esto y siempre se ha hecho así y el que está cerrado y que no está abierto a escuchar nuevas ideas

Entrevistador(a): y alguna de en esas rotaciones que has tenido en esas 3 que me comentas sientes que el carácter o la forma del comportamiento de tu jefe ha ayudado a tu decisión de irte

RA: no los 3 jefes que he tenido en estos 3 últimos trabajos los 3 si es que había un gerente o un director tenía una buena relación con ellos eran jóvenes no eran millennials pero tenían otra forma de pensar no eran los típicos cuadrículados pero si el lidiado con jefaturas de otras áreas no jefes directos o con compañeros incluso que sí podrían tener este tipo de carácter no creo que para nada incluí mi decisión de dejar la compañía

Entrevistador(a): ya que no tenía relación directa con ellos en tu concepto que es la felicidad

RA: yo tengo algo siempre en la cabeza que para mí la felicidad y el éxito van de cierta manera de la mano y siempre con un propósito de por medio entonces para mí es felicidad es hacer felices a los míos a mi familia es estar tranquilo y feliz con lo que soy yó en dónde estoy ahora y hacia dónde voy en cualquier momento entonces aspiro a ser feliz en todo lo que hago y en todo momento para mí la felicidad no es tener algo llegar a algún sitio está tranquilo y feliz conmigo mismo cualquier hora es algo riquísimo pero es aspiro sobre ella y estar trabajando

Entrevistador(a): qué aspectos del trabajo consideras que ahorita te proporcionan felicidad y cuáles te la limitarían

RA: para mí me ayuda a ser feliz o suma positivamente la confianza en la compañía por la que trabajó o sea en este último año la compañía ha tenido sus altas y bajas ha tenido sus restricciones pero tengo la confianza de que el respaldo de ellos no lo voy a perder en todo caso para mí es importante la confianza como te comenté hace un rato y la estabilidad

Entrevistador(a): qué aspectos del trabajo limitan tu felicidad o qué cambiarías para que tu felicidad sea plena

RA: ahorita tengo la libertad de trabajar ampliamente tomando decisiones lo que buscan es empoderarnos un poco más aunque a veces me limita un poco y siento que no tengo mucho empoderamiento en algunas cosas, algo que veo en mi actual trabajo es que no veo a dónde crecer más la empresa es chica si bien es cierto la empresa es grande pero en el país la empresa es chica, y considerando que yo pueda ser el siguiente reemplazo de mi jefe eso es algo que de repente me restringe o no es que la trunque es que quiero molestar mi camino a la felicidad pero no es tampoco que me hace infeliz

Entrevistador(a): qué sientes que han aportado sus trabajos anteriores al logro de tu felicidad

RA: mira todo lo que he ido aprendiendo a lo largo de mi vida son mis trabajos y mi vida personal siempre lo ha aplicado de una u otra forma y situaciones de mi vida hasta hoy la experiencia que he ganado en cada uno de esos trabajos tanto en las relaciones personales como en lo que he cosechado me permite hoy en día tener más experiencia como tal y desenvolverme mejor y tener más herramientas de las cuales cogerme para ser feliz para poder aplicar a la felicidad y trabajar en mantenerme feliz en la medida de lo posible

Entrevistador(a): cuál de tus trabajos te ha dado mayores insatisfacciones o sea dónde te has sentido más incómodo y porque

RA: creo que cuando salí de con auto y comencé a trabajar en el otro el que te comente los dueños hablaron mal de mí y eso me hizo sentir muy incómodo y me incomodó mucho un buen rato por ejemplo cuando salí caminaba en la calle escuchaba que decían de que era un traidor que los había abandonado y hoy por hoy ya tengo una relación más buena pero solamente es una relación comercial

Entrevistador(a): y cuál ha sido el trabajo que te ha dado mayor satisfacción dónde te has sentido más cómodo

RA: en el de ahora y por qué

Entrevistador(a): yo creo que por la flexibilidad que tengo para trabajar manejo mis horarios manejo mis tiempos cuando yo siento que tengo el poder de decidir en mis tiempos y mis horarios de ingreso y de salida en cómo hacer mi trabajo pero siempre apuntándome a cumplir el objetivo me ayudan a tener todo controlado soy una persona controladora me gusta tener todo organizado y eso ayuda aquello pueda estar más tranquilo porque hago todo mi gusto

RA: eso no tenían en tus otros trabajos

Entrevistador(a): sí sí la tenía pero no como la tengo ahora

RA: y que debe contemplar una organización para estar alineada con tu concepto de felicidad yo creo que lo que complementa la pregunta de los valores que debo estar trabajando para alguien que me respete yo lo respeto es lo más importante sí yo estoy trabajando con alguien que es responsable yo estoy responsable voy a ser feliz no porque yo me considero una persona responsable organizada y super respetuosa entonces yo creo que yo voy a ser feliz mientras lo que me rodee o el tipo de compañía sea igual

Entrevistador(a): qué tanto puede influir en tu felicidad que la organización tenga en cuenta que las decisiones también a tu familia

RA: me motivaría o se influir en mí me haría un poco más feliz saber que la compañía ya no solo se preocupa por mí sino indirectamente las compañías se preocupan por la familia con el seguro una de las cosas pero que vayan más allá de eso no solamente me motivaría a valorar más en la compañía y de hecho sumaría que sea más feliz

Entrevistador(a): qué decisión tomarías si tu trabajo no aporta tu felicidad en un momento ya dices no eso ya no va ahora dada la coyuntura qué harías

RA: si no tengo otra opción tratar de buscar la forma de adaptarme y de ser feliz con el escenario actual y ver la forma de corregir no sé si hay algo que esté en mis manos créeme que voy hasta el último recurso no sé hablar con mi jefe o saber qué es lo que ha pasado para que de un momento a otro esto ya no puedo estar tranquilo o como tú dices impactando en mi felicidad y tras el día de adaptarme porque no tengo la opción de buscar otro trabajo o tratar de solucionar y buscar cuál es el detonante que ha generado esto sí impactado a mi ver en quién más está afectando

Entrevistador(a): imagina una situación en la que tu empresa te aporta estatus tienes una proyección de carrera y de crecimiento profesional interesante tienes una bonanza económica porque recibes un buen sueldo pero poco a poco va aportando poco a tu felicidad podría sostener una relación a largo plazo así

RA: yo creo que la sostendría pero me pondría las pilas para buscar otro trabajo yo creo que la tendría no sé si suene bien feo mal soportar pero en paralelo ya estaría viviendo la forma si veo que no va a cambiar que ella es la tendencia a hacerme infeliz o vas a tener mi tranquilo porque no las cosas que valoro mucho estaría buscando otro lado que crea que vaya a aportar a mi tranquilidad porque no todo es dinero

Entrevistador(a): entonces en ese sentido no sólo estarías buscando así que buscarías algo que te brinda mayor tranquilidad mayor felicidad global, hablando de clima cuál es el ambiente laboral en el que te has sentido más a gusto

RA: ahora en mi trabajo recibo muy poco del clima laboral porque trabajo por mi propia cuenta no puedo percibir muchas cosas pero conversando con las personas con algún grupo de WhatsApp con alguna reunión esporádica se siente la incomodidad clima laboral lo más incómodo que hemos tenido a pesar de que michelin es una empresa chica se ha sentido mucho incomodidad no me ha afectado pero el sentido de que hay insatisfacción con respecto al clima no entre muchas personas y todo eso

Entrevistador(a): y en el que te has sentido más cómodo

RA: en con auto

Entrevistador(a): y qué es lo que y porq que te hace sentir cómodo

RA: en realidad también michelin me siento cómodo porque trabajo por mi cuenta en con auto me me ayuda a sentirme cómodo porque trabajaba con gente veía todos los días gente tenía también ciertas libertades y yo creo que la interacción las relaciones interpersonales ayuda mucho y cuando estas sean buenas con las personas correctas entonces yo sentía en con auto porque tenía un buen equipo creo que también la sensación de poder de repente me hacía sentir bien no mal utilizada mi poder pero tenía un buen grupo humano y yo sentía que me llevaba bien con todos y que le caía bien a todos y no solamente en equipo sino en la compañía en general estuve 5 años ahí dedicados hice buenas relaciones y creo que de todas ahí fue donde tuve el mejor clima laboral

Entrevistador(a): qué factores consideras tú pero son imprescindibles para tener un buen clima

RA: yo creo que la confianza la transparencia que debe haber entre las personas suma mucho ayuda mucho a un buen clima y aparte esto debe ser soportado por la compañía qué facilidades o qué soportes está dando la compañía para fomentar un buen clima laboral o una buena infraestructura unos buenos beneficios para los trabajadores o ver las funciones mínimas como parte de la compañía

Entrevistador(a): qué tipo de recompensas tr parecen idóneas para reconocer el buen trabajo

RA: yo creo que el reconocimiento hoy en día queramos o no verbal suma pero si viene de un beneficio económico algo tangible el dinero un viaje va a motivar mucho más a la persona van de la mano el reconocimiento verbal reconocimiento público con el sentido económico

Entrevistador(a): en qué empresa reconociste que había un reconocimiento a los trabajadores de manera correcta

RA: ahora en michelini en mitsui, ahora estamos trabajando en ello hay un grupo que está trabajando en el tema de saber y reconocer un poco más cuáles son los criterios para uno ser acreedor del reconocimiento del hecho no van a premiar al primero que hace su trabajo hay que premiar al que hace algo distinto y que aporta

Entrevistador(a): ese tipo de actividades que realizan las empresas para motivar integral personal te parecen relevantes

RA: sí claro ayudan suman porque fortalecen las relaciones interpersonales no dejar sobre todo en el caso mío de mis compañeros antes lo veía una vez al año por una reunión y aprovechamos para hacer algo ahí para mí sí aportan es importante

Entrevistador(a): en tu trabajo se fomentaba el trabajo en equipo

RA: como te digo yo trabajaba en equipo

Entrevistador(a): te sentías cómodo trabajando en equipo o prefieres trabajar de manera individual

RA: a mí me gusta trabajar en equipo que es mejor que un equipo de personas que te puedan ayudar hoy en día pero no es que no tenga el equipo no tenga el soporte pero igual siento que tengo el respaldo de un equipo alguien que coger en una llamada de teléfono

Entrevistador(a): de todas las empresas en las que has trabajado qué aspectos laborales cambiarías o mantendrías digamos un mix de tu empresa ideal

RA: es complicado porque todos tuvieron sus cosas buenas y sus cosas malas no sé si mucho más bueno pero yo creo que para mí lo que te decía hace un momento para mí el mix perfecto es una empresa que respete que en poder y que responsabilice y que sea disciplinada eso es para mí un buen mix o sea no sabría decirte teníamos un poquito de organización y disciplina pero no podría decirte esta cuesta más que otra trabajar con personas y compañías organizadas disciplinadas es muy importante

Entrevistador(a): y con respecto a la relación con tus compañeros te gustaría que sea así jovial

RA: de confianza siempre con respeto lo que no se dice no se confunda el término de la confianza no se malinterprete

Entrevistador(a): cuando vuelves considerando tus responsabilidades y gastos renunciarías a un trabajo en un clima laboral malo

RA: sí pero para yo cambiarme de trabajo tengo que saber que es una buena empresa que tenga lo que tú dices un buen clima laboral los beneficios y demás tampoco puedo irme por la loca por no soportar un buen clima laboral al final ya uno tiene que ver la forma de adaptarse y como que ver la forma de solucionar algo ha tenido que pasar para que se vuelva así sí yo sabía que la empresa había tenido un buen mal clima laboral no lo habría dejado por lo anterior

Entrevistador(a): sobre otros factores qué piensa de tu remuneración con respecto al mercado y la media en tu entorno social

RA: buen tema no tenemos idea con quien nos comparen hoy en día no es que sea injusto pero creo que podría ser mejor porque conozco gente o padres que trabajan de cierta manera no con el mismo producto tal vez sí en algunos casos pero normalmente con las mismas funciones y el mismo nivel de compañía o facturación y ganan un poco más

Entrevistador(a): y eso te hace algún tipo de ruido

RA: cómo se dice popularmente me tiene picón

Entrevistador(a): consideras que tu perra y esto te puede dar la chispa para buscar otra nueva oportunidad en la que te den más

RA: siempre no te sincero yo siempre estoy abierto a escuchar oportunidades entrevistas si tengo una empresa en la que sé que me van a dar más y que supere la talla de michelin que es donde estoy hoy en día por ejemplo ahora trabajo en una compañía sólida.

Entrevistador(a): en ese aspecto entonces si haces un cambio evalúas el global no irías a uno de tus empresas anteriores por más que te hayas sentido muy cómodo como dices a nivel de valores por un incremento salarial

RA: sólo por dinero no me movería

Entrevistador(a): y si tú estás buscando bueno como cualquier persona en realidad siempre está atento escuchar nuevas propuestas la coyuntura actual acelerado postergado podría decir tus intenciones de cambiar de trabajo

RA: sigue igual no es que esté buscando pero estoy abierto a las ofertas que tengan cierto impacto económico conocía

Entrevistador(a): y el home office cómo ha impactado en tu labor del día a día mejor la caído bien a tu trabajo

RA: la verdad ha impactado un poco en mi trabajo porque mi trabajo era un 80% o 20% 80% en campo y 20% en oficina ahora estoy 100% en la oficina y se impactado y también impactó bastante en mi bolsillo pero creo que michelin ha sido capaz de adaptarse a esta situación y ha sido yo también el siguiente en este de hecho no ha sumado porque nuestros resultados han sido menores que el 2020

Entrevistador(a): y que sería cuál sería la razón por la que renunciarías revocable mente hay alguna

RA: yo creo que tendría que ser una buena oferta que englobe todo lo que te estoy diciendo una gran compañía mejores beneficios y todos

Entrevistador(a): y si hubiera algún problema en la organización esos no son temas que te podrían hacer renunciar irrevocablemente

RA: tendría que ser algo bastante delicado algún mi entorno personal no sabría decirte

Entrevistador(a): te comento algunos decían algún tipo de falta de respeto que me griten de manera escandalosa una cosa así por ejemplo ese podría ser algún tipo de de respuestas

RA: en el trabajo que tengo hoy en día actualmente si tuviera falta de respeto de alguien habría que medirla no sé no sé qué tanto podría impactar yo no le faltaría el respeto a nadie y el tema de las distancias en mi caso no aplica

Entrevistador(a): y qué condiciones deberían darse para que tú puedas quedarse muchos años más en la empresa considerando como ya me dijiste que la empresa no tiene mucha línea de carrera porque es una organización más horizontal

RA: yo creo que para yo llegar dejar michelin ahorita tendría que tener una un oportunidad a todo nivel a nivel de compañía a nivel de beneficios a nivel de clima a nivel de todo entonces mientras tanto voy a tener que seguir en michelin me gustaría obtener más como cualquiera pero confío en que esto va a mejorar pero no sé qué pueda pasar mañana entonces si no me veo mucho ni un buen tiempo

Entrevistador(a): muchas gracias

VP

<https://youtu.be/vJtX0fkkeMU>

Entrevistador(a): Estamos en la ciudad de Lima a las 4 horas del día 19 de Febrero del 2021 y en representación del grupo número 1 del NBA 128 Centrum PUCP e integrado el grupo por adriana necochea, miguel Aliaga, José martínez, Mago raffo y jorge ramírez en el proceso de desarrollo de nuestra tesis titulada principales causas de rotación laboral en la generación millennial y nos complace invitarte VP peralta que eres una de nuestras entrevistadas vamos a dialogar temas relacionados con cultura organizacional clima laboral, liderazgo y felicidad a fin de conocer las percepciones sobre el grado de influencia que estos factores ejercen en las decisiones de permanencia en los diferentes trabajos que has tenido, cuéntanos cuántos años tienes VP.

VP: 29

Entrevistador(a): y tu profesión es?

VP: Administradora hotelera

Entrevistador(a): Y actualmente estas desempeñándote en tu propio emprendimiento

VP: Si hace 5 meses exactamente renuncié a mi trabajo y me he dedicado ahora a trabajar de lleno mi emprendimiento que ya lo lancé en 2 semanas

Entrevistador(a): perfecto felicitaciones

VP: Gracias

Entrevistador(a): Con esto dejamos constancia de que la entrevista es estrictamente voluntaria, que contamos con el consentimiento informado y que tiene conocimiento que será grabada solo para fines académicos y cuya información será utilizada en forma confidencial únicamente para el desarrollo de esta. Bienvenida VP y muchas gracias por tu tiempo. Vamos ahora sí con la entrevista en sí entonces ya me dijiste tu edad. Me gustaría saber cuántas veces has cambiado de trabajo

VP cuatro

Entrevistador(a): cuál es tu estado civil

VP soltera

Entrevistador(a): ¿cuántas veces donde vives actualmente

VP ¿mi dirección?

Entrevistador(a): no, o sea el distrito o la provincia

VP Surco

Entrevistador(a): Okay, Surco, Lima, Perú, ¿Dónde vive tu familia actualmente? ¿Viven contigo?

Entrevistador(a): No, viven en la molina mis papás y uno de mis hermanos

Entrevistador(a): ¿Qué carrera? Bueno ya me dijiste que estudiaste administración hotelera. Me gustaría saber a qué te dedicaste en cada uno de los trabajos que tuviste

VP ya en el primer trabajo que tuve fue un laboratorio farmacéutico fue donde hice mis prácticas en el segundo trabajo que tuve es en euromotor trabajé en el área de posventa

también se practica de ahí pasé a toulouse que estuve como asistente en el área de marketing y el último trabajo que he tenido que estuve casi 2 años fue en el comercio también el área de marketing

Entrevistador(a) ok y cuántos años tienes trabajando aproximadamente desde tus practicas, osea desde que saliste de la universidad, desde que saliste la universidad o si es que fue antes cuántos años tienes laborando en general

VP 9 años

Entrevistador(a) naciste aquí en lima en otro país o en otra provincia

VP no nací aquí en lima

Entrevistador(a) oh ok y a quien se dedica no dedicaron tus padres estas preguntas son es unas preguntas demográficas que te estamos haciendo

VP bien no te preocupes, es mi mamá es psicóloga y mi papá es ex marino

Entrevistador(a) y bueno tu mami se dedicó o ejerció el tema de su carrera

VP lo ejerció los primeros años como unos 3 años de ahí se volvió ama de casa, se dedicó a nosotros al 100% y hace como 3 años es terapeuta en un voluntariado anónimo y mi papa bueno ha sido marino y hace 10 años ya es marino en retiro

Entrevistador(a) perfecto, entonces de niña que hacías en tus vacaciones, que solían hacer?

No se si en familia o te ibas de vacaciones útiles

VP en verdad era de todo, por el trabajo de mi papa que era marino nos íbamos al centro naval que era en la playa o en el club pero también me metía a clases de verano si no estaba en voley estaba en natación sino estaba en natación estaba en pintura o cerámica pero siempre he tenido una actividad en verano

Entrevistador(a) Siempre estabas haciendo tus cursitos o vacaciones útiles

VP Si siempre estaba en cursos de algo

Entrevistador(a) y en qué colegio y universidad estudiaste, me imagino que de hecho en un colegio militar o no sé

VP en el liceo, toda mi vida estudiantil y de ahí estuve en la universidad san ignacio ajá y hice un intercambio de 7 meses me fui a puerto rico a una universidad con la que había convenio también para hacer un ciclo allá

Entrevistador(a) y en dónde a vivías también en la molina con tu papas él o sea antes no estamos hablando ahorita de de de la parte pasado viví así con quienes y con qué frecuencia viajaba en vacaciones

VP vivía con mis papás y mis abuelos en la casa de la molina DAD ahora este era la casa de mis abuelos con mis papas mis hermanos de ahí me mude ya sola e compartía bueno un departamento con rooney y el año pasado ya me mudé con mi novio a la casa en la que vivió, el departamento en el que vive actualmente

Entrevistador(a) ok y en vacaciones o sea teniendo en cuenta ya no solamente el colegio sino en general cuando tenías vacaciones con tus padres o x con qué frecuencia solían viajar

VP muy seguido en realidad siempre hacíamos viajes de una semana nos íbamos a la sierra, si es que no teníamos esta opción de bungalow siempre buscamos dónde viajar y siempre en familia, los cuatro hermanos y mis papas

Entrevistador(a) Tienes auto?

VP No

Entrevistador(a) Donde sueles comprar tus alimentos Ahora en pandemia?

VP Compro por aplicativo, por rappi o en wong o compro en las cosas de emprendimiento en Makro

Entrevistador(a) Y tu ropa donde la compras. Dónde sueles comprar la o sea yo sé que ahorita también está difícil el tema algunos siguen yendo bueno ahora en los centros comerciales no pero por ahí que la mayoría le está pidiendo por internet o no se compra mucha ropa ahora pero antes de pandemia donde solía comprar tu ropa con qué frecuencia solía viajar

VP antes de que empiece todo esto de la pandemia y todavía estaba en el comercio me quedaba cerca a la oficina Zara, ahí era donde siempre compraba porque como salía a las 5:00 de la tarde ya no tenía tiempo y pues me escapaba y me iba a esas 2 tiendas y bueno lo que también me quedaba cerca era el jockey

Entrevistador(a) y con qué frecuencia viajabas ahora ya mayor, hablando de tus tus últimos añitos

VP 2 veces al año dentro o fuera

Entrevistador(a) actualmente como sueles distribuir tus ingresos por ejemplo gasto tanto en mi mascota, gasto tanto en mi servicio osea por lo que entiendo eres independiente

VP en realidad compartimos los gastos de mantenimiento de la casa el departamento que alquilamos la comida el tema de bueno cada uno tiene gastos personales de de ropa o cosas que se quiera comprar y de ahí el tema de los servicios también claro bueno ya ahorita también estoy asignando bastante de mi presupuesto para el tema de mi emprendimiento

Entrevistador(a) qué tipo de de vida te gustaría tener más adelante a nivel económico por ejemplo dónde te gustaría vivir viajar a donde te gustaría viajar

VP En realidad Me mudaría de Lima, tengo un hermano que vive en Estados unidos, vive ahí de por vida, uno de mis planes sería ir a estados unidos o chile

Entrevistador(a) y hablando a nivel de de vivir y viajar o sea tienes planeado o te gustaría viajar piensas alguna de tus metas no sepas por ejemplo yo me quiero ir a China me quiero ir a Japón no sé tú si tienes algún bueno pensado algo

VP ahorita de hecho tengo un viaje recontra atrasado por esto de pandemia a Chile porque nació mi sobrino el hijo de mi hermana y no lo pude conocer porque es justo pasó todo esto pero ella mi hermana viajo porque si podía ingresar a Perú pero yo no podía ingresar a Chile por las restricciones del país entonces tengo este viaje pendiente, hay quiero ir a Tailandia, quiero ir a un eurotrip también de todas maneras y Colombia y eso es lo que tengo ahorita más pensados próximos en

Entrevistador(a) más o menos en cuantos años

VP Antes que cumpla los 33

Entrevistador(a) Y que bienes materiales deseas adquirir porque por ahí hay gente que dice por ejemplo no no quiero prefiero alquilarlo por que en verdad me sale lo mismo o mucho menos no o auto no necesito porque ahora quien se mueven autos no, otros que si no entonces quisiera saber si tienes pensado adquirir algo entorno siempre a la pregunta que te decía de que vida quieres tener a nivel económico, otros por ejemplo quieren un yate no sé

VP una casa propia de todas maneras toda mi infancia ha sido en en casa y creo que es mucho más cómodo que un departamento y este dentro del más próximo igual un carro porque para mover moverse y ahorita creo que esta situación la ha hecho más más necesario o

sea es un peligro ir en en taxi o servicio público, tenemos el auto de carlos pero igual un auto propio

Entrevistador(a) ahora bueno vamos a empezar un poquito sé que mencionaste más o menos en que empiezas a trabajar o te pediría me me las vuelvas a mencionar vale porque miguel ahorita está grabando yo he grabado pero no sé si se graba porque a veces mi computadora es media loca entonces me gustaría que me repitas en cuantas empresas laborado y en qué posiciones y cuánto tiempo permaneciste

VP ya primero hice mis prácticas en en euromotor estuve como un año 3 meses haciendo mis practicas de ahí me fui a puerto rico trabaje 7 meses que fueron como que igual también trabajé de ahí estuve qué bueno regrese regrese a euromotor también es muy crítica y condicionales estuve un año sí un año y estaba en toulouse 2 años estuve como asistente de marketing y de ahí en el comercio estuve como coordinadora del marketing también un año y medio más o menos

Entrevistador(a) pero por qué te fuiste de cada uno de esos lugares

VP el el neuromotor estuve un año y en realidad me fui porque ya no había posiciones como disponibles ajá porque de ahí como estaba en el área de postventa bien eran prácticas como que de marketing dentro del área de postventa ajá las posiciones que habían más arriba eran muy técnicas ajá entonces no era algo bello iba claro claro no de ahí sanofi que es el laboratorio ajá hice mis prácticas también y ahí pasaba de prácticas novia asistente ni había analista pasado de frente a gerente de producto ah ok entonces tampoco tengo tampoco te movían en puerto rico en realidad sí me quería quedar o sea cambie para hacer terminar la universidad y quedarme trabajando ahí ajá pero es por temas personales de ser supuestamente de vacaciones y ya no regrese a puerto rico y ya terminé la universidad entonces ahí también descartado después estuve en toulouse sí y ahí fue de hecho sí cuando yo ahí sé que me iba a ir al comercio me ofrecieron ya una posición de analista ajá pero sentí que ya había cumplido mi ciclo y había estado como a mí me da 2 años no me acuerdo bien y este ya no necesitaba como un cambio de nuevas funciones nuevo ambiente y ahí fue que para el comercio y en el comercio si me renuncié porque ya quería hacer algo mío algo propio donde pudiera todas mis energías en construir ya algo para mí no mhm fue este

Entrevistador(a) fue por algún tema o sea de en toulouse por ejemplo fue por tema de la remuneración por tema de crecimiento profesional entiendo o sea quisiera que me detalles cual fue como que tu motivo más más este no sé qué te movió más no y que te movilizó más para decidir no me voy al comercio y ya no me voy a toulouse

VP eran 2 crecimiento profesional porque tenía que esperar unos meses más para que se abra la la posición es decir no era 100% seguro y por un tema de ramos mutación salarial

Entrevistador(a) ok bien y en el comercio o sea sé que querías hacer tu emprendimiento pero claro a veces el empleo también es como que uno dice pucha mi estabilidad laboral un emprendimiento nunca sabes qué te va a deparar y tienes que trabajar muy duro también o simplemente o sea fue por por la emoción por el tema de que si efectivamente quieres hacer eso o también fue por ahí me estabas contenta luego no sé pues el clima en general jefe no sé

VP tema el clima y luego yo ya venía pensando hace bastante tiempo y ya había hecho un plan antes de de irme de cómo es que había programado los siguientes meses porque obviamente sabía que el emprendimiento que iba a realizar no iba a ser como un mes y ya lo lanzó y voy a generar el ingreso no entonces ya meses anteriores había hecho una

planificación de cómo es que voy a hacer antes de tomar esta decisión y lo que va a conllevar y también obviamente me me la situación del ambiente laboral y esto de de la pandemia hicieron que se den varios cambios a nivel de estructura de tema de funciones de cómo se distribuía la la chamba entre todos y los horarios que hicieron no ya es momento pasado ya dijo que ella tome la decisión

Entrevistador(a) oh ok ok o sea que hicieron tuvieron más carga laboral los horarios ya no se cumplían era más tedioso

VP sí y no podía enfocarme nada más que no sea la oficina

Adriana que te gustó y disgusto de todos estos empleos si me podrías mencionar lo que más te gustó y lo que menos te gusto de cada uno

VP mhm mis prácticas en euro motors que fueron las las primeras mhm me encantó el ambiente laboral aprendí muchísimo porque fueron mis primeras prácticas orizaba creo que una esponjita que está era todo nuevo para mí claro y en verdad el equipo que me tocó era muy colaborativo de ahí en él las prácticas que dicen puerto rico las mejores prácticas de mi vida creo la mejor experiencia de mi vida porque era otro país una isla donde el estilo de vida era distinto la gente que me tocó me llevaba a distintos hoteles restaurantes y todo para que mis prácticas sean como que más enriquecedoras eso me encantó lo que no ahí en verdad creo que de todos no hubo nada que no todo me gustó tanto bueno en neuromotor lo que no vio no me gustó espero que si bien tenía una muy buena relación con mi jefe era como que no vio no había una una descripción clara del puesto en el que yo supiera las funciones son éstas éstas éstas no había como unas que tuviera como que ella ayudame ent al cosa ta tal cosa pero de ahí me ponía a pensar y decir allá de las cosas que estudia aplicando las canciones no están claras eso fue lo que no en realidad no me gustó de ahí en las prácticas que hice en sanofi también me encantaron el ambiente laboral súper bueno mi jefa era creo que sería lo mejor fue que tenía eso es muy este muy precisa muy muy este detallista me iba a todas las reuniones que tenía entonces yo también estaba como esponjita aprendiendo de todo no era ordenada planificada tenido un montón de carga para para ser practicante pero me gustaba lo disfrutaba no porque me daba también mucha libertad en en tomar decisiones y manejar los procesos dentro de lo que tenía que ver en la en toulouse claro que fue la tercera en tu luz también el ambiente era súper positivo los primeros meses fueron difíciles porque bien ahora me llevo súper bien es más somos amigas con mi jefa los primeros meses si era cómo fue difícil porque en el equipo en el en el que estaba todos eran nuevos no ella no pero el equipo que ella había armado todos eran nuevos entonces llevo un tiempo en el que todos nos engranamos no para avanzar en a un mismo ritmo a un mismo objetivo entonces entendernos ya tenemos reuniones todos los días que a veces decíamos no podemos avanzar porque nos pasamos el día en reuniones y a veces conversando con los que eran de mi equipo era como que ya se vuelve contraproducente tanta reunión y entonces no se puede ejecutar claro pero ya ahí con el paso del tiempo una vez que ella agarramos el ritmo y los cuatro que estábamos ahí ya el equipo empezó a caminar entonces lo que no me gustó fue ese ese inicio difícil no pero ya de ahí sí se dio bien y en la última experiencia que he tenido en el en el comercio el equipo que tuve también me gustó mucho eran personas como súper colaborativas teníamos un montón de carga y lo qué no me gusto con sinceridad es el tema de las transparencia con la que se manejaban ciertos procesos no a nivel de jefe colaboró mucho no entonces sí hubieron repetidas veces en las que esos meses son mucho y era tema ambiente laboral o sea

recaía totalmente sobre el ambiente laboral sí es lo que no me gustó lo que sí me gustó fue que se me asignaron responsabilidades como que siempre había una responsabilidad que demandaba más de mí entonces más allá de más el poder eso era como qué retos que al final se volvían personales y eso sí me me gustaba

Entrevistador(a) si había escuchado ya de varias personas del comercio eso que me comenta no bueno y cuál es tu meta personal vale

VP a nivel general?

Entrevistador(a) si a nivel general meta personal no laboral

VP hay que creo un todo o ok entonces creo que ya es como creo que mi meta personal es cómo podría decir lo que me hace feliz no en el sentido de quiero ser mamá quiero que mi emprendimiento empiece a caminar y no depender de darle más que siempre sea una superación independiente y del crecimiento personal continuo

Entrevistador(a) entonces podríamos decir que ser totalmente independiente con tu empresa con tu emprendimiento y creciendo y superando a ti misma y a nivel personal a tener una familia y ser mamá

VP correcto

Entrevistador(a) y cuál es tu mayor aspiración en la vida

VP no quiero ser esclava del trabajo sino poder disfrutar de la vida encontrando un equilibrio sentir que pueda trabajar remotamente desde cualquier lugar y que no se vuelva algo esclavizado sino algo que disfrute que me genere lo suficiente para viajar y vivir como me gusta pero sin caer en ese círculo vicioso de hacer plata plata plata plata para para vivir en lujos no quiero caer nunca en eso, creo que sí llegó el momento de mi vida estoy haciendo todo mal

Entrevistador(a) okey está bien perfecto hablando de ese tema equilibrio como actualmente tu equilibras tu vida laboral con la personal

VP ahora que ya bueno ya unos meses que empecé con esto de meterme ahí en un emprendimiento lo que se me hizo diferencia en el inicio de voces muy honestas en el tema de declararme horarios no antes era como estuve muy acostumbrada en este mundo corporativo de qué vas a una oficina tienes un horario de 9 a 6 te vas a tu casa y ya tienes tu vida personal ajá pero ya ahora era yo levantarme y decirle tal hora tal hora voy a hacer ejercicio tal hora a tal hora tomar desayuno a tal hora a tal hora trabajo y entonces los primeros meses lo que me pasaba era ya no empiezan temprano nose 11 de la mañana con suerte era mucho la noche y no terminaba de decir nunca voy a terminar o sea lo he planificado es de día ajá y era porque no encontraba cómo es la forma de establecer un horario no y ahora digo ya me levanto tal cual es como si vaya a la oficina ajá tomate guion abajo ejercicio me conecto me pongo en las laptop me paro porque tengo que cocinar el almuerzo lo que sea ajá de ahí vuelvo sigo cambiando y a las 6:30 máximo a menos que tenga que ver cosas de diseño, redes sociales, que me pasen proveedores y todo y a cierre mi laptop y mi vida personal entonces es algo que agradezco porque antes no podía hacerlo tenía que estar conectado todo el día en el trabajo y el trabajo dependiente total entonces no disfrutaba nada ya es más o sea tenía temas de gastritis pero igual es regular buscar horario que eso creo que ha sido lo que se me ha hecho más difícil pero ya le vas cogiendo como el ritmo

Entrevistador(a) y con qué empresa te sentiste más identificada a nivel de valores vale o sea qué valores crees que debería tener por ejemplo la empresa donde donde tú consideras

trabajar o en este caso pues es que tú ya tienes tu emprendimiento y no piensas regresar a otro lugar y que valores crees que debería de tener tu empresa o qué valores las que te han gustado de las anteriores y que rescatarias

VP lo que rescataria y de hecho los he puesto en cuando he trabajado en el branding de mí marca es transparencia, respeto y trabajo en equipo o sea trabajo en equipo/colaboración esas 3 cosas me parecen sumamente importantes más allá de las actitudes que tenga cada persona creo que eso lo que tú decides creo que se pueden enseñar y se pueden aprender en el camino pero en tema de de valores y es algo que esos 3 me parecen muy importantes

Entrevistador(a) y a nivel de temas de por ejemplo la cultura de las empresas donde has trabajado consideras que trabajan en empresas de cultura vertical horizontal en las diferentes noo en cuál es tú te sientes más cómoda trabajando cuál prefieres trabajar si hubieras trabajado en en este tipo de de 2 culturas no no sé tal vez solamente trabajo en una

VP en realidad suele trabajar en una o sea siempre ha sido vertical pero decían somos horizontales pero al final veías que en temas de del día a día son muy verticales o sea creo que es mi percepción ajá en en las empresas acaben en Perú es difícil todavía llegar a un tema horizontal siempre hay una jerarquía que marca mucho y se nota en las en las decisiones que se toman y cómo es que se manejan los equipos no ajá sí pero yo sí te creo que el tema de trabajar en una cultura horizontal es más positivo pero igual siempre creo que es importante dejar en claro que hay cosas que sí se tienen que o sea se puede pedir la la opinión y el trabajo en equipo de qué decisión se va a tomar hoy es la más adecuada pero siempre tiene que haber una cabeza más visionaria o de repente la que tenga más experiencia que pueda decir ya esto es lo que vamos a hacer después de haber logrado ese consenso con todo el equipo no ajá en este no al final todo el mundo creo no dale dale perdón y porque al final creo que si no son muchas cabezas tomando una decisión qué pasaría creo en hacer un consenso y decir eso es lo que se va a decidir

Entrevistador(a) normalmente no no nunca se pidió opinión al equipo

VP no mucho o sea ya se informaba cuando la decisión ya estaba tomada

Entrevistador(a) cuáles crees que son las características más importantes de un líder como sería tu vida ideal o lo qué rescatas de tus jefes no este para ti y para tu para tu crecimiento y en general para tu emprendimiento

VP uno que sea transparente no que sea muy muy honesto mhm otra de las cosas que me parece es un importante es sobre todo cuando recién empiezas a trabajar con con un líder es que qué es lo que espera de ti y qué es lo que le gustaría ver no creo que es parte de de conocerte y te marca como un un norte de ahí el poner reto siempre no seguir no hay como exigirle que dé más de lo que puede pero de vez en cuando si ponerle ciertos retos que demanden más porque eso hace que y creo que desarrolle más el tema de la de la creatividad del tema de cómo solucionar problemas que es súper importante no porque si siempre lo dejas con ah ya hazlo que sólo lo que dicen tú en tus funciones no este no le estás permitiendo un desarrollo un crecimiento estas cifras son 3 cosas que a mí me parecen súper importantes y otra de las cosas también creo que trabajar con sentido del humor no no verlo todo tan tan estructurado y a laboral y planificado sí un poco no que sea una relación deuda confianza hermanos pero y creo que tener una buena actitud ayuda también ayuda y contagia creo que el resto de del equipo ya hace que el ambiente sea mejor para trabajar

Entrevistador(a) o sea si consideras por ejemplo que un jefe debe conversar con el trabajador y preocuparse por sus problemas si te parecería relevante o no a tal nivel
VP creo que sí es importante que que conozcas y sepas él en los momentos por ejemplo ahorita no en estos temas de decoración jefe no sepa que la familia de su colaborador está en o una situación complicada ajá hay algo mal no o sea si es necesario que lo sepan no tampoco involucrarse de lleno y hacerse responsable del tema pero si están al tanto

Entrevistador(a) tu te sientes vale porque aquí me has dicho que te gusta que te guíe el líder pero también que te dé libertad de acción con cuál de las 2 te sientes más cómodas

VP con libertad de acción

Entrevistador(a) que tipo de jefe crees que tú no tolerarías para nada o sea me voy no hay forma

VP es un jefe que no es no es como transparente creo que para mí eso es como cortante súper importante ese es uno 2 que no tenga un buen trato no que o sea que no sepa creo que regula sus emociones pues eso tienes que gritar es algo que siga no podría o sea me daría media vuelta y me iría no voy no creo que en eso sí no voy segunda segunda oportunidad estado que lo segundo y otra de las cosas que los jefes que delegan acá el nivel que ya pareciera que todos están como caminando en en o sea haciendo que las cosas caminen en funciones y a él no lo ves involucrado con nada de las tareas que están que está haciendo su equipo

Entrevistador(a) okey osea un ejemplo no trabaja pero hace trabajar a su equipo

VP exacto

Entrevistador(a) y alguna vez has renunciado a tu trabajo como consecuencia del comportamiento el trato de jefe OO no o sea has renunciado por un jefe podrías decir eso
VP no no por 1 por 1 jefe creo que es un acumulado de de cosas pero por un jefe puntual por una situación no no no

Entrevistador(a) tú crees que cómo crees que influencia el trabajo en la felicidad de las personas

VP creo que influye mucho porque el el éxito en muchas personas le visto eh me excluyen porque ya no pienso así pero sí podría decir que en muchas personas el éxito profesional está vinculado con la felicidad de la persona no y no debe ser así la sienten que cuando les vaya bien o alcancen una posición lo suficientemente alta en una empresa van a ser felices no y creo que no eso no está bien porque hay otros ámbitos de tu vida que te hacen igual de de valioso que suelo conseguir éxito profesional

Entrevistador(a) y que consideras tú que han aportado tus trabajos anteriores al logro de tu felicidad si estuvieran si es que consideres que algo por tu felicidad

VP creo que todos los los trabajos que he tenido y y las funciones que realicé en este momento sintieron estado no me pudieron gustar me ayudaron siempre a aprender o sea me han servido para el siguiente trabajo que he tenido directa o indirectamente y a mí también no porque no solo en en tema de funciones sino las relaciones que tuve con mi jefe con gente con la que trabajé que tuve un mal entendido como lo solucioné en este momento en el último trabajo que tuve pude tener una situación similar pero ya tenía como una experiencia previa para saber cómo manejarlo entonces todos en verdad al final han enriquecido creo que las tienes que o las cosas que he venido haciendo ahora ok y suma todo suma

Entrevistador(a) que está haciendo por tu felicidad y que aspectos osea cuáles son los que destacarías que han aportado y cuál es la han limitado porque por ahí que algunos se han

limitado la felicidad también no pero hay que algunos decían muchos viven muy lejos no no sé no este no sé comida gran parte de mi vida no podía hacer nada no podía estar con mi hijo no sé

VP bueno hijo todavía no tengo belio por ejemplo en realidad cuando estuve en toulouse cuando recién entré toulouse yo vivía en la molina con mis papás entonces comerme el tráfico de toda la molina me comía 2 horas de ida y 2 horas de regreso literal me la pasaba en micro y 2 horas en o sea regresando a mi casa entonces eso si bien en ese momento me incomodaba y era como que a qué estrés me obligó a ir a tomar la decisión de mudarme sola entonces creo que es muy por eso decían no sui viene en un momento me genera un fastidio y malestar después terminó sumando en una decisión posterior que tome no de ahí me muestro la empecé a vivir sola aprendí cosas totalmente nuevas que no así en mi caso en mi casa pero que no levantaba ni la escoba entonces si es reforzado algo el final me termino ayudando no claro claro claro claro eso creo que soy la única porque ahí todas las demás vivía con mis papás fueron en sanofi también este laboratorio en el que trabajé en san isidro y viví en la molina y ahí estaba en la universidad entonces era me la pasaba viajando en en micro igual ahí todavía no podía tomar no podía tomar la decisión de mudarme pero me gustaba tanto la llama que bien me importa y me iba a mi 2 horas 2:30 en mi cabeza ida y de vuelta y a la universidad y casa a las 7:00 de la mañana estoy disfrutando no ok ok mejoraría no claro

Entrevistador(a) y tú ahora qué es lo que más valoras en tu trabajo en el día a día

VP el creo que ya te había comentado el poder si bien se hizo edificio del inicio el poder manejar mis tiempos y y el poder retarme a mí misma porque esto depende sólo de mí o sea camina si va a caminar o va a caminar porque yo le pongo el esfuerzo y las ganas porque ahorita lo estoy haciendo yo sola no y además adelante como pueda tener un equipo y todo ya este será más fácil para elevar y todo pero ahorita creo que sí depende totalmente de mí y eso es lo que lo que me gusta

Entrevistador(a) y qué crees que debería contemplar en este caso tu emprendimiento para que estén alineados a tu concepto de felicidad, yo trabajo en otro lado aparte de tu emprendimiento que debería de tener esta organización para que este alineada con tu felicidad entiendo que respete parte de tu tiempo y por ahí que te permitan tener como que bastantes libertades a nivel de acción pero no sé si hay otros factores

VP de tiempo es creo que una de las principales los momentos también yo en todos los trabajos que he tenido si bien tenía mucha carga laboral y siempre le he tenido creo que desde que era practicante es que lo que comentabas que me dio mucha libertad para accionar no soy de las personas que vienen consulto cuando no estoy qué segura de algo OO cómo informacion de diferentes lados de hoy ah mira esto es lo que podemos hacer y todo lo consulto pero me gusta que me dejen con que manejarme y ver como me organizo y de ahí te lo presento y me dices si va o no va pero no me gusta que tengan como que atrás mío de piezas de todo y hacerlo así y no hay flexibilidad de manejar el proceso gracias las 2 cosas que que comentas también si son cruciales

Entrevistador(a) no recuerdo si me dijiste que había que ha conocido el ambiente de trabajo en el que te has sentido más a gusto nos pasamos a clima

VP en sanofi en el laboratorio

Entrevistador(a) cómo era este mundo puedes describir

VP ahí era muy colaborativo es cada gerente de línea tenía como su asistente pero en realidad era muy practicante después era de de asistentes y era como no había un analista entre gerente de marco del producto y el asistente esa posición era todo el mundo no entonces la relación era muy cercana era recontra colaborativa pedía mucho la participación del practicante del practicante en realidad ejercía muchas funciones que estaban en verdad o sea muchas funciones de mayor responsabilidad al que la posición entre comillas demandado entonces el el ambiente que se creó era más que competitivo era como de reto constante que entre las cabezas también de los gerentes eran amigos entonces eso también recaía sobre sobre nosotros y nos involucraban en muchas de las de las actividades de los viajes que habían por las convenciones entonces sí era un ambiente bien bonito no que eso no quitaba que tuviéramos un montón de responsabilidades y teníamos cosas por las que debíamos responder

Entrevistador(a) vale el ambiente de trabajo en el que te has sentido más incómodo

VP el en el último en el comercio venta pero teme transparencia por el tema por el tema de de de transparencia de que hubiera muchas situaciones en las que creo que las cosas se pudieron manejar mejor siendo más transparentes pero al final creo también me ayudó a entender que a veces el el tema laboral para muchas personas es como tan importante que no importa el equipo que tengas ni las personas con las que estés hay gente que va a no sé si la palabra es pisotear creo que es una súper feo pero sí lo lo vi ahí no conmigo directamente pero lo vi con otras personas y no sólo una vez sino lo vi varias veces entonces no recaía directamente en mí sí me terminaba este afectando porque decía en cualquier momento puedo serio ese momento me puede tocar a mí entonces vivir con eso de de nombre 10 angustia sensación de que no sabes en qué momento te puede tocar y son las personas de tu mismo equipo es como como no no no terminas trabajando tranquilo

Entrevistador(a) pero como que vienen de de cada quien justificaba los medios para seguir ascendiendo exacto mhm y que factores tú consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral ahora por ejemplo que tienes tú tu emprendimiento y pronto me imagino que vas a formar equipos que que factores tú consideras súper importantes que sí o sí tendrías dentro de de tu clima laboral para aplicarlos

VP valores por ejemplo ya lo había comentado el tema de la transparencia respeto y trabajo en equipo

Entrevistador(a) qué tipos de recompensas por ejemplo te parecen idóneas para el reconocimiento de un buen trabajo consideras que el reconocimiento sea para ti es importante que te digan que hagas un que haces un buen trabajo la verdad que no no te no te ves muy diferente es indiferente crees que este tipo de recompensas de felicitaciones son importantes ya sea un mail hacia todos o solamente hacia ti y lo consideras importante

VP sí lo considero importante hay personas que creo que no no necesitan esa validación y motivación externar lo hacen porque la actuación ahí y se esfuerza de manera personal pero creo que también hay personas que significan un reconocimiento no y sobre y creo que ahora más que el tema esto de la de la situación de la pandemia y lo he vivido estando en en este último trabajo de que no hay horarios y creo que no era no éramos la única empresa sabía muchas empresas también conversando con otros amigos en los que no había horario tenías que estar conectados de las 7:00 de la mañana 8 de la noche y si saltaba algo el presidente de arbol de anterior y al día que estuve pero ya no como que sus acciones anticipadas entonces creo que en este tipo de situaciones y es importante no solo el el decirle oye entonces

haciendo bien el tema de reunirte con con tu equipo dar un feedback hacerlo saber a la persona que valora el el tiempo xtra y las cosas que están sacrificando por qué responder en la chamba no porque muchas personas están dejando sus su vida personal porque no se caiga la empresa abajo no entonces creo que sí es importante el el el reconocimiento y ahorita obviamente en esta situación creo que muchas personas nos han estado esperando el el ascenso ideal reconocimiento y no se puede dar bien no le puedes dar ese tipo de de reconocimiento con bonos aumentándoles el el sueldo creo que el tema es la palabra que es muy importante

Entrevistador(a) y en qué empresas tú observaste que se reconocía el trabajo de los colaboradores por ejemplo con qué actividades es que habría o no sé si habría en alguna de las que trabajas

VP Sanofi creo que fue uno de los mejores trabajos que he tenido en hacía mucho el tema del reconocimiento bueno dentro del equipo de de de marketing y ventas los mandaban de viaje pero no solo a ellos sino con su familia cuando alcanzaban o superaban la cuota les mandaban un fin de semana a un este hotel al norte o otro destino a Cuzco de ahí también les daban incentivos bueno los bonos no y van al a la cuota o superaban la cuota era un bono más incrementado de ahí también hacían reuniones mensuales donde reconocían o comunicaban quién era el trabajador del mes entonces toda la empresa se integraba quién estaba como haciendo bien o haciendo mejor su chamba y eso creo que motivaba mucho al al ambiente laboral porque era muy difícil ver a alguien de mal humor siempre todos estaban feliz como un bebé

Entrevistador(a) lo que me comentas desde hace un ratito lo vi con ningún día me llego a las 2:00 de la mañana aún me acuerdo igual toda la mañana dije dios mío no me acuerdo si era el gerente victor vera domina pero los pobres a los 2 trabajando y dije así pobrecito lovelyz después ahora que estas en tu emprendimiento vale tú te sientes trabajando o sea sé que has tenido de los 2 mi experiencia te sientes trabajando igual más a gusto en equipo o de manera individual

VP me encanta trabajar en equipo bien o sea si bien ahorita estoy trabajando sola este por ejemplo para las aprobaciones de de los diseños que que estoy viendo y como quiero que sean las cosas como quiero que sean las bolsas y bien yo tomo la decisión final porque es lo que me gusta por ejemplo te lo comparto a tengo una relación muy cercana con mis hermanos se lo comparto a mis hermanos con carlos que es mi enamorado lo revisamos de hoy te parece te parece mejor esto esto es como más allá de la aprobación o validación que de comillas me puedan dar me gusta igual siempre tener diversas opiniones no entonces para decirle a vamos con eso no entonces sí podría decir que me gusta trabajar más más en equipo

Entrevistador(a) y en cuanto a remuneraciones ahora pasamos qué piensas o que has pensado de las remuneraciones con respecto al mercado y a la media en tu entorno social crees que has recibido las las remuneraciones por ejemplo justas en cuáles sí y en cuáles no

VP no y lo veo o sea la diferencia más marcada creo que ahí tú me das a entender como hombres y mujeres, hay una brecha amplia en el tema de de los sueldos entre hombres y y mujeres y embarcado en el Perú pues creo que puede haber una los niveles del 30% en un mismo puesto un hombre o una mujer

Entrevistador(a) qué te ha pasado eso

VP es que le he preguntado cuánto ganan

Entrevistador(a) en cuanto al trabajo que has tenido algo que en cuál consideras que ha sido un salario justo y en cuáles no o en todos y en todos no

VP podría de o sea no cuentan lsd practicas porque era lo que deben pagar normalmente en las practicas pero de ahí en toulouse no me pareció un sueldo justo o sea inicie con un sueldo y me dijeron después de un tiempo que te va a dar el incremento salarial espere espere espere hasta que ahí dije nobelio y ahí fue que ya también me me me termine cambiando porque me salió una mejor oportunidad igual en el comercio también pasó lo mismo este que iniciaba con un sueldo base y luego de un tiempo él se daba el incremento salarial pero no se dio y me dijeron como que no se dio en el momento que me habían dicho y me dijeron bueno tienes que esperar unos meses más y ya de ahí se junto con con lo que les he comentado antes y dije bueno ya es momento de ya seguir mi camino

Entrevistador(a) o sea nos podrías confirmar si en alguno entiendo con el comercio no fue sólo la remuneración pero en tolox fue sólo la remuneración o también fueron otras cosas recuerdo que me dijiste que también era por la línea de carrera pero lo que lo que quiero saber específicamente en este es si fue más que nada a causa de la reunión así

VP si en realidad hay si fue pesó más el tema de la remuneración porque ya me habían dicho que el de mi ohana cambiar de puesto o sea me van a dar una atención pero tenía que esperar un tiempo más y al no tener algo seguro me salió la otra oportunidad y dije ya me cambio pero básicamente fue por el tema del del suelo

Entrevistador(a) ajá y ahora en temas si hemos hablado de que en temas de pandemia de todas maneras me cuenta que la pandemia impactó a tu desempeño de las funciones sobre todo en el comercio no porque hubo mucha sobrecarga laboral y eso también fue otra de las cosas que te hizo decir no no hay formas no soy feliz sí y en temas de ia casi la última pregunta esta segunda que quería decirte que que si tu volvieras a trabajar en no sé no sé si en algún momento consideras por ahí este sí es que te sale si saliera algo de manera dependiente qué condiciones deberían darse para que consideres que darte en esa empresa por muchos años

VP si me preguntas ahorita no volvería a una al ambiente corporativo oh ok te mantienes en tu en tu entendimiento me mantengo en en en lo propio y creo que en realidad me costó tanto tiempo tomarla la decisión de irme por algo propio porque creo que antes habías comentado esto de sentir la estabilidad de que tienes un sueldo fijo todos los meses de que el de cierta manera seguridad novio pero ya con esos tiempos de pandemia en verdad no hay seguro entonces ahí ya fue que dije nobelio me voy por algo propio y pongo de lleno mis energías en algo que finalmente va a dar frutos para mí me va a costar tengo que planificar que fue algo que que lo hice antes el tema de planificar y todo pero aún así sabiendo lo lo difícil que es lo frustrante que ha podido ser el empezar a arrancar el tomar las decisiones de qué haces todo no haces diseño web marketing de costos de ventas y demás me quede en mi posición de ir por algo propio pero no me arrepiento lección que he tomado y seguiría en eso

Entrevistador(a) y nos podrías comentar esto para terminar de que se trata tu emprendimiento

VP es una marca de dulces salados yo los preparo aquí bueno desde chiquita en realidad vivía con mis abuelos y mi abuela con la que pasaba mayor tiempo de mis días entonces siempre estaba metida en la cocina y me encantaba y lo disfrutaba y de ahí cuando crecí bueno estoy administración hotelera y me una cachetada en cuando salía el mundo laboral y en verdad en

hoteles y servicios se ganaba muy poco y el día dios qué hago entonces empecé a hacer mis especializaciones en marketing y empecé a cambiar en marketing y hacía bueno esto ya no está tan mal y he trabajado o sea todos los puestos que he tenido ha sido dentro del área de marketing o sea no hay que decir como administradores en esa como tal hasta que ya ni ahí dije no no esto es lo que me apasiona me encanta lo disfruto así que ya aprovechen este tiempo de de pandemia de huequitos que tenía casi nulos y dije voy a empezar a trabajar en esto que sabe lo que quería hacer toda mi vida y no gano la la no gana como en esto de de ejercer mi carrera siendo dependiente bueno lo voy a hacer de manera independiente y ya me puse a trabajar el tema de de mi marca hacer pruebas de recetas vuelve a los temas de costos y disfrutando un montón y ya en 2 semanas podría decir 3 semanas máximo ya la lanzó oficialmente

Entrevistador(a) bueno nos pagas el dato que saca todo el grupo y se lo vamos a pasar de todas maneras vamos a dar nuestro granito para que para probar eso para probar eso y se llama tiana



YP

https://drive.google.com/file/d/14_z5of3Pwn8bFluo5922gRWxp9OUBaXR/view?usp=sharing

Entrevistador(a): Cuantos años tienes

YP: 31

Entrevistador(a): Profesion

YP: periodista

Entrevistador(a): actualmente se desempeña como

YP: relacionista publica

Entrevistador(a): cuantas veces has cambiado de trabajo, aquí quiero que me cuentes tu experiencia laboral, incluyendo tu experiencia antes de inclusive si no este en tu línea de carrera o incluso practicas, en que trabajos has estado, cuanto tiempo y como que te has desempeñado

YP: bueno trabajar cuando te cuando empecé a hacer prácticas o sea nunca en mi vida he trabajado antes fuera de de haber terminado la carrera y tener que hacer prácticas o sea de hecho mi primer trabajo se dio un poco bajo presión me acuerdo porque tenía que tenerla las prácticas necesarias para poder pasar el curso que es lo que te piden obligatoriamente entonces yo no sabía qué hacer o sea dije donde practicó no tenía ni idea y de la nada el amigo de su hija en ese entonces mi enamorado me pasó yo estoy mucho menos 1 agencia de este de publicidad pero por si acaso hay un área chiquita de relaciones públicas y si quieres puedo preguntar a ver si necesita práctica si no sacan usted preguntó y le dijeron si puede ser un practicante porque bueno sirve no entonces fui y yo no tenía ni idea de que las relaciones públicas en ese entonces la empresa ya ni existe se llamaba statu quo que era una agencia enana de 2 e 6 personas máximo y bueno me entrevistaron y todo y la primera entrevista de mi vida este a los 21 años YY bueno ya después me dijeron que si podía sí sí quedaba y si podía hacer prácticas y todavía no hay ah bueno voy a ir no tengo ni idea de qué trató pero iré pues no o sea averigua un poco de la empresa eso sí pero no sabía cómo era en la cancha entonces bueno ella cuando empecé me fui dando cuenta de cómo eran las cosas este igual sí me gustó y desde ese momento nunca he parado sale de ese momento de las prácticas nunca he parado nunca he tenido un break para mí siempre ha estado de charles chaplin chamba y siempre en el mismo rubro a las relaciones públicas o sea yo siempre digo que me enteré de las votaciones públicas bien o sea desde lo que trataba de forma un poco casual no porque nunca o sea yo he estudiado mismo y para mí era como trabajar en un medio sea me gusta igual un poco el mundo si me veía como medio que con un micrófono en la mano entrevistando a gente en ese momento sea justo por eso yo estoy en periodismo ni siquiera comunicación está porque era yo quiero es tener mi micrófono y claro así me imaginaba con la terminal colegio a tal cual entonces ahí fue cuando busqué dije ya este mucha tiene que ser periodismo Israel se menciona y todo mira y pero como necesitaba hacer prácticas y lo que me salio era más rápido fue eso me fui por otro lado y este igual me gusto descubrí que me gustaba y también descubrí cómo era realmente el periodismo y los sacrificados que era la

chamba y ahí dije pucha yo creo que en verdad no lo haría o sea ya me había acostumbrado a trabajar en la oficina a ahora esto de los clientes a no estar como que así de un lado para otro y ahorita de verdad creo que no me arrepiento o sea sí sí sí pienso en probar en algún medio por ejemplo quizás podría aventurarme en una revista más live tiles más de esa onda no pero así tipo televisión yirme comisiones comisión y todo eso o sea escuchar no no lo haría difícil pero ya bueno me fui por la tangente este fuera de eso y atrayendo eso eso fue primera chamba y después estuve un año casi estado un año en distintas chambas o sea empezó eso que fue la primera que después me pasé a prácticas cuánto tiempo estuviste 6 meses o más nomás me quedé casi 10 meses haciendo prácticas y si este eso y después me pasé a otra que se llamaba ingenios que era otra agencia de relaciones públicas igual me quede un año en esa agencia mí siempre cuando he estado actualizando mi cv y de hecho yo he visto como que que siempre durado un año que el año para mí ha sido mi mi tope no es cierto yo de ti cuenta que fue donde más me quede ya no sé eso sea en esas épocas era 21 años 6-10 meses en esa después me pasé a la otra que es ingenios un año exacto termine el año y me puse a pacific latam un año exacto este termino el año pacífico me pase a llorente cuenca y este y ahí sí me quedé como 3 años y medio entre la experiencia Perú y Chile no y este yo creo que de verdad o sea siendo sincera creo que yo les di cuenta fue la experiencia que que marcó un poco un poco un poco este es mi expertiz y mi mi mi foco relaciones públicas ayudó un montón vamos a pesar de no ser explotado era una buena escuela o sea si era una buena escuela y te te o sea esa metodología de verdad hasta ahora la utilizo labels o sea estoy viviendo por eso digo que no se hacen locos pero mucho a pesar de que odiaba eso que me agrada porque estabas así como esclava o sea la metodología funcionó y aparte el profesionalismo yo creo o sea yo sí noté ese profesionalismo porque yo he estado también en otras agencias y todo era malo que salga ya como que como un negocito pues no tú sabes cómo funciona un negocito versus una empresa ya consolidada entonces ahí te das cuenta de esa novela profesionalismo más orden más profesionalismo tal vez no burocracia pero claro sí o sí tienes que pasar por ciertos procesos exacto ese proceso ajá exacto exacto tener esos procesos que sí sí ayuda de hecho cosas

Entrevistador(a): yo le di cuenta o sea no sólo me ha servido un montón a mí para mí para para saCF pero incluso las he llevado a cosas que no tienen que ver con relaciones públicas en temas de orden de verdad o sea hasta en en comunicación interna y esas cosas rehusado esas cosas también y bueno bueno también es que hemos estado en el área de consumo masivo no pero por ejemplo en minería aprendía mapeo de el tema de mapeo más ligado a asuntos públicos con sus alcaldes y todas esas madres las matrices no que en verdad yo no sabía ni tampoco me enseña la universidad pero en fin, entonces cuánto tiempo o sea entonces en llorente y cuenca me podrías detallar cuánto tiempo fue que estuviste aquí y en Chile porque de hecho ha sido como que un cambio no si bien es la misma empresa ha sido un cambio podría decirse que ha sido un cambio de trabajo porque ha sido otra oficina

YP: sí aprendí un montón les parece de verdad fue bien power para mí apes o sea me ayudó a darme cuenta también que es lo que quería y ya porque Chile yo hice asuntos públicos y este comunicación corporativa y en Perú había hecho este comunicación de marca y también desde que empecé las prácticas hice comunicación de marca veía 3 sem en las prácticas de un ingeniero veía unilever veía algo o sea ahí yo como que siempre me gustó la comunicación de marca y en Chile asuntos públicos y comunicación corporativa y me volví a dar cuenta que

dije eso no es lo que quiero la verdad no me gusta no no es lo mío no me ayudó en ese sentido o sea si bien aprendí asuntos públicos aprendido otras cosas que tenía que irme a reuniones con diputados literalmente me acostado con el diputado así era en Chile no o sea que es un congresista acá pero allá el que se llaman diputado por la cámara que sentarte contarle su plan contable porque yo como vivo por ejemplo en esa época no este como bimbo queremos impulsar la legislación que estábamos moviendo en este momento la ley de alimentos que es de los rótulos etiquetados no porque tiene que considerar también la la posición de la empresa o sea que ustedes como gobierno quieren regular ciertas cosas pero también tienen que pensar en en ver esto de la empresa verdad me pareció muy interesante y me siguen pareciendo interesante pero no es lo mío entonces me sirvió para esto y yo les dí cuenta lima estuve como un año fecha se tarda tendría que verlas en mi cv y si quieres me esperas si la veo

Entrevistador(a): no un aproximado nada más

YP: sí tipo habrá sido que aquí en en lima ahora ha sido un año echándose un año y un año y medio y el Chile habrán sido un año 8 meses un poco más creo incluso

Entrevistador(a): y y después te fuiste dale sigue te estoy te estoy estoy cortando

YP: después volver de Chile en éste regrese ayer en tipo en calima pero me quedé que ahora sí yo 5 o 6 meses máximo en el tema de graña y montero no manejando esto de la crisis y hoy sufriendo o tema por ejemplo es como muy duro para mí o sea igual me sigue pareciendo interesante o algo de decir lo mismo porque no le quito méritos es interesante este la política igual es interesante pero yo mi perfil no es así entonces es como escuchar chévere para aprender pero bueno se me quede ahí y ahí fue cuando empecé a buscar chamba porque dije verdad yo no quiero quedarme haciendo eso no me gusta y empecé a buscar chamba y de la nada me llamaron de otra agencia este algo de philip y me acuerdo de filippi te acuerdas de él estaba o no lo ubicas

Entrevistador(a): estuve unos meses creo yo cuando estaba el que fue es él estaba en el team de carlita

YP: me llamó y me dijo oye están buscando hay una agencia de una amiga que está buscando este que alguien que haga comunicación que tenga que ver con marcas como la que tú hiciste con carolina herrera bla bla cuánto se dirige por favor dale me quieres ya bueno entonces hablé con ella y este y sí pues no me me entrevistó conversamos y al final quede y era parte de un puesto de directora de cuentas y yo les digo que estaba como consultora dije pucha que chévere o sea me parece chevere el reto me parece chévere que voy a ver lo que me gusta porque es su philip o sea era un feeling esta empresa era de puras marcas lifestyle, moda y a mí me gustaba eso no es justo caso como digamos en ese momento como anillo al dedo y este y ya no lo dude y me moví y renuncié pues no y ayer renunció como a mamuchi y me dijo y me dijo pero porq bueno yo sé que a ti te gusta la comunicación de marcas ya no sabía porque yo se lo veía mencionando cada rato porfa si hay algún comunicación de marca consideremos porque a mi no no estoy tan contenta o sea yo lo puedo ayudar pero no me gusta tanto y bueno ya sabía entonces me dijo ya era de esperarse este me da pena pero entiendo que es lo que quieres y te vas ahí afuera entonces me fui y don pan y ya dure como casi 2 años y que no fueron 2 y fue un año 10 meses sí y este y ahí viene martín y este cuando toda mi historia no yo yo creo que pasó y bueno eso fue y ahí viene martín o sea yo me he dado cuenta que yo creo que no estoy pensando creo que nunca he buscado chamba o sea todas me han caído raro

y ha sido raro pero todas me han caído así este por por alguien no o sea la única chamba que sí jugué fue mi paso de que había terminado en estatua de stade de las prácticas y dije ella y la empresa cerró porque les estaba yendo tan bien nos xq y ahí si busque ese fue el amigos con ingenio por ejemplo caí por una o sea por buscar estas cosas de esa época no ahí si después de ingenios no fueron como referidos digamos no y bueno en quién más estaba ayer después me llamo martín y bueno martín ya la conocía de llorente cuenca y me dijo oye este vamos a comer un café que te quiero contar mis proyectos yo hablaba con partir de cuando en cuando no normal o sea no hayamos patas así como tú y yo pero igual lo conocía y había buena onda no entonces este yo deja ya ya a ver cuando nos empezamos vamos a tomar un café y ahí me dijo no mira hay un grupo que me están diciendo y él estaba en métrica en esta época no y me dijo este hay un grupo que me está diciendo que para ocultarme y hacer este proyecto este es el grupo sp y esto patas son tales aún tienen mu y me están diciendo como que me están persiguiendo porque quieren que yo vea el área de desviar porque ellos ya tienen esta esta línea de digital comunicación digital y quién es ser un grupo integral verdad me dijo pero mucha yo no sé si hacerlo o sea este igual américa ya yo en métrica yo ya he hablado y cateriano no quiere yo quiero ser socio martín estaba obsesionado con el tema de que yo quiero ser socio este yo no quiero como que es ser así porque así es martín también ella sale jugando los canteranos no me van a dar ni nada entonces bueno estoy pensando en hacer esto pero este pero no sé con quién hacerlo y me dijo y obviamente pensé en ti para ver el tema para que cheques el tema de de piano o sea que lo veas conmigo o sea quiero que veas esto conmigo me dijo escucha dije martina ese momento le dije primero le dije tú sabes que yo no soy perfecto para ti porque le dije por si acaso mi no me vas a hacer mineras todas tus cosas que a ti te encanta yo no voy a ver eso le dije porque yo ando con unas copas y sacó los perfiles a martin la comunicación corporativa las finanzas este el estado donde está el gobierno está inseguro pero yo no entonces le dije escucha si me estás buscando para eso sea no estás viendo a la persona adecuada yo no quiero hacer eso tampoco no me dijo no no tranquila usted hay otra chica que estoy contratando justo para eso que estoy viendo también este para que vea todo el tema corporativo y bueno tuberías todas las cosas que tienen que ver con las marcas dije ya bueno este que que cómo sería la cosa y me dijo mira en verdad espacio para sociedad si quieres o sea tenemos que ver en el camino ya bueno entonces en ese momento yo me fui de o sea yo me puse a pensar con clavos no en la boca yo estaba contenta en dont panic porque porque tenía autoridad o sea yo podía decidir muchas cosas y eso me gustaba pero no estaba o sea por eso era mi lado digamos donde estaba contenta ella pero no estaba contenta por quiénes eran las líderes o sea las cabezas las dueñas de la empresa que eran 2 chicas anahí valle y en verdad aníbal era terrible o sea de verdad terrible tratar con ella sino sólo para mí así no con con todo el equipo o sea todo el equipo era como o sea las conocía y eran intransigentes para empezar a Ana creía que todo lo que ella decía era ley o sea no y en verdad a veces me respondía cosas que no tenían sustento no porque yo siempre respeto a las otras opiniones y están bien pero siempre digo si me respondes algo con sustento que tengo una razón detrás te la como pero no la voy a creer pero simplemente era porque así es lavida.no entonces como o sea cosas así que que decía mucho si no es pues sí y es más o sea ellas ni siquiera o sea ellas habían formado esta agencia pero ni siquiera eran comunicadoras o sea ni siquiera eran como que sabes hacer una nota de prensa sabes este podría gestionar una entrevista o sea les encantaba que fui aquí para mí las cosas no

funcionan jefe ando para mí las cosas funcionan liderando funcionan en equipo funcionan como la opinión del practicante puede ser igual que en mi opinión o sea porque nadie tiene la el la razón de algo en específico si el sí obviamente la opinión de la otra persona tiene un sentido como digo tiene un sustento no ajá entonces no se trabajaba así con ellas y todo el equipo estaba cambiado por ella justamente no simple o sea había un grupo que era todo el equipo y ella esa parte no nunca las metíamos en los grupos nunca nunca les incorporamos o era vamos a almorzar todas ellas aparte o sea ella será su mundo aparte en sus escritorios parte y nada que ver con con los demás no entonces bueno nada era la parte donde no me sentía cómoda ahí para esto escucha y hay otro tema de la negociación me ofrecieron una sociedad para que me quede si te ofrecemos la sociedad te ofrezco el 0.1% de la una cosa así no eso no va a pasar puedes hacer pero qué te pasa nuestra empresa está valorizada en tanto que ya no o sea y encima ni o sea ni siquiera me ofrecieron una burla claro este plata y en verdad seguí haciendo lo mismo yo tampoco me veía asociada a una persona por más que me ofrezcan digamos un un buen porcentaje tampoco me veo asociado a una persona que siento con con la que siento que no tengo un feeling una misma visión de vida de profesional entonces escucha porque asociarte no es cualquier cosa no yo creo que uno se asocia a una persona en la que ve que va por tu misma línea de pensamiento y muchas cosas y no era el caso pues

Entrevistador(a): o sea entonces era por un tema de liderazgo

YP: si total era un tema de liderazgo para mí ellas no eran líderes no sabían cómo liderar él YY bueno eso fue entonces martin apareció y ahí fue como y cuando me movió el piso digamos y dije uy será el momento de repente que pucha pero martin también me voy a ir corporativo me vas a meter en eso YO sea yo me gustan esas madres quería bueno pero en verdad ya había hablado con ellas o sea me lancé a la piscina y dije que no porque al cabo de 2 horas y no me gusta este lo nuevo bueno pero otra cosa pues no o sea por algo o sea yo por ejemplo no soy tan temerosa en eso de de julio voy si me quedo sin chamba y sí o sea creo que yo si me arriesgo un poco más no o sea también no o sea tampoco me voy a regalar la nada o sea sí sé que ahorita no tengo por ejemplo un colchón de algo de plata tampoco me voy a decir hay renuncio y me la veo no o sea me arriesgo pero siempre tengo que tener como que un este un porcentaje de de algo no no sé no sé cómo explicar o sea como como qué puedo decir pero exacto me puedo arriesgar pero con un respaldo de algo no o sea no me sobra arriesgando al vacío total sino como que hay un colchoncito en el vacío

Entrevistador(a): cuánto tiempo estuviste en panic me dijiste un año y medio también más o menos

YP: casi 2 años

Entrevistador(a): y ahorita en tu en tu chamba actual cuánto tiempo vas el

YP: ya me acordé yo entré a panic en enero del 2018 y salí en septiembre del 2019 o sea es un año 8 meses no menos si un año 8 meses en un panic y ahorita estoy en un año y medio en public

Entrevistador(a): y como y cómo te sientes ahorita en en pero antes de eso me gustaría saber por qué te fuiste de tus otras chamas no o sea entiendo que tal vez bueno no sé si finalmente en practicante normalmente creo que termina a la a los 6 meses en la las prácticas producto que hace más tiempo y de ahí porque te fuiste en cada una de ellas quien fue lo que te motivó a salir de cada uno

YP: el primero en las prácticas me quede más tiempo porque igual me gustaba y me me dijeron que o sea normal podía seguir haciendo prácticas aparte me habían puesto el título de analista agra floro porque era practicante sí o sea pero mi pero en mi firma era analista y el contrato era el analista no pero yo ganaba como practicante mejor ganaba 500 soles pero para mí en esa época era guau cuantos soles ya tengo para mí fue verdad este bueno ella y ahí me fui porque ahí en ese caso ya era como que las cosas estaban mal en esa empresa o sea no no me fui por o sea eran 2 cosas y me corre la directora de cuentas que era Luis jefe en ese momento este se fue porque justamente ha habido un tema de liderazgo con el dueño de la empresa que se llamaba waldo él era un poco intransigente era medio lo voy a ver eso porq no sale ya pero o sea yo me acuerdo que siempre lo veía pero yo no hablaba tanto con él porque yo tenía reportado era la directora de cuentas era tan chiquita que en verdad claro no era como que la la directora tú le reportaba la directora directa y era prácticamente no ha habido alguien intermedió entonces este claro i griega y qué más qué más allá y este y bueno bueno que este el el dueño no hay que gritar pero esto porq no está grande cosas y bueno y romina se fue que era mi jefa este justamente porque no aguanto como que las cosas de waldo eso entre que otras cuentas se fueron también y no de por sí habían como que no sé dónde cuatro cuentas no eran tan grandes y se fueron a la mitad no entonces bueno reunión se fue este la empresa se quedó súper reducida y era creo que todos 2 chicas o sea con una más conmigo este ya no estaba bien estaba vuelto igual yo ya tenía que haber vuelto y era medio loco será medio este intransigente pero eso no es así no puede funcionar pero no te explicaban no no se acercaba a explicarte cómo es o sea yo yo me acuerdo de él y se me imágenes clarísima dictando y diciendo eso no es una fábrica de chorizos que sale la nota de prensa que se distribuye que se va hacia eso no que tiene sentido ahora lo veo osea porq no es claro no es como una fábrica de ese refería a que no es metódico todo tiene que ser prensa difusión claro seguimientos hay otras herramientas pero claro no sabría explicarlo o sea lo decía así entonces este novio no no me ayudaban hoy o mucho y era chibolo y decía mucho y ahora que hago no sé qué hacer aquí han recurrido eres ingenia verdad o sea y para mí era como me daba miedo porque era practicante y me mandaban de la nada ya andate a yo voy a 3 años no andate a 3M habló con el gerente de no sé quién para la entrevista con mimi de rumbo minero porque también me dieron 1000 así ya okey lo hacía y pero igual o sea ahí sentí que aprendí un montón porque en verdad yo podía hablar con él quien sea hola ya pero este o sea pero al mismo tiempo me daba nervios porque igual el practicante no entonces escucho madre claro yo sentía que me van a ver cómo estuvo la 21 años llevando a la gente a la empresa yo yo me acuerdo que llevaba 13 y decía como que todo era como que escuchado todo sushi súper bien nobel bely este y ah bueno entonces ahí renuncie apenas me salió la opción de ingenios y renuncie y bien y bueno y de mi gente renuncie por porque se fueron varias cuentas o sea que genera una agencia 9 chiquita y se fueron varias cuentas y al final yo me acuerdo que me quede yo esté ahí estaba Janet pues me quedé yo Janet se quedó un del jefe que era Juan Manuel Calvin este esa era la línea no eso era demasiado bonito ajá este y quién más o con el y yo sé que era un uno más o sea eran cuatro personas pero en verdad nos ayudaba en él nos ayudaba porque nos estaban manteniendo y no habían cuentas o sea de verdad eso estaba pasando al final de la historia al inicio sí porque veíamos a Avon veíamos yo veía y veía Roche este o sea eran tan grandes que estaban ahí mhm bueno pero se fueron pero no por nosotros hoy me acuerdo que cuando llevan súper bien con la gestión con Roche

súper bien pero eran negociaciones ya en las cabezas que hicieron que las cuentas se se tuvieron que ir pues no entonces este nos quedamos sin cuentas entrado a una que otra pero yo me acuerdo de esa época clarísimo era un barranco así se me vienen los recuerdos y muchas llegábamos y estaba sentada viendo que hacer jugada me ponía a hacer o sea porque no había tiempo o sea no había clientes claro yo ya me aburro porque okey me están pagando gracias por eso porque me estaban subvencionando claro tanto ajá me están subvencionando esperando que entrarán cuenta para mantenernos o sea digamos que de buena voluntad quizás cuánto es buena onda pero para mí como profesional quiera como mucho qué hago acá

Entrevistador(a): qué triste

YP: que ya no existe tampoco las que yo te estoy contando status quo ingenios ya no existen ya se esfumaron como los dinosaurios

Entrevistador(a): y ah bueno y ahí te fuiste bueno por el tema también de cuentas renunciaste y justo salió lo del pacífico pacific pacific ajá sí pacífico mercado

YP: sí sí quise irme netamente por porque el ambiente de trabajo era horrible y a eso sí me acuerdo que me me fume por el ambiente de trabajo o sea no me gustaba el ambiente de trabajo o sea las otras agencias por ejemplo claro había un tema de liderazgo y todo pero la gente era chevere podías hablar te reías este en ingenios metí a chacota estar un poco más informal me gusta esa onda también o sea más más distinta no cuando llegue a pacific latam todo era lo o sea no me gustó para nada el ambiente de trabajo porque todo era como por ejemplo si subieras yo me acuerdo que está en un segundo piso nobel ya era una casa y vamos a la casa y en el segundo piso estaba la oficina le habían enfermado y no podías este todos sabían que cuando llegabas ahí tenías que estar callado hablabas un ratito hola qué tal ya listo texto o sea no era como que bien rígido porque no se puede hablar no este es no es un lugar para para hablar como que sólo tenés que estar trabajando y se llamaba iván pero no no había un tema de poder conversar con la gente de poder o sea que igual es importante porque tú te sientes cómodo o sea pasas mucho tiempo en un trabajo y si en el trabajo no te sientes casi como en tu casa obviamente no está en pijama no pero pero tampoco como entidad este mucho no no no fluyen sentirte la pasaba mal horrible no podía de verdad que era como en esa época no sé cómo será ahora de repente han cambiado pero no podías ni ni hablar casi no se hablaba con las chicas que está al costado que espera yo entré ahí como consultora le llamaban consultora señores más si en el pacífico están y yo tenía a alguien a mi costado consultorio y este YY bueno no podía como que hablar con ella ay sí por favor manda la nota de prensa por favor pero tal como que mata jajaja eso nos reímos ni siquiera era como que nos reímos por interno no pero porque si te ríes te gritan una cosa así

Entrevistador(a): era era así ese nivel como un colegio de monjas pero recontra estricto

YP: algo así sí de verdad horrible horrible entonces entonces este pucha y todo el mundo tenía miedo no como que a mi yo normal pero todo el mundo tenía miedo como ya después hablamos ya chao si me hace algún rato y me o sea me entiendes no se escucha porque viene la profesora como así como una cosa así pero es bueno ya lo primero empecé a buscar chamba y me salió lo de llorente y cuenca y sí o sea fui bueno clima básicamente por el clima laboral totalmente lo de lo de lo del pacífico y latón fue gratamente por el clima laboral y por qué este por eso y porque tampoco me gustaban tanto las cuentas o sea ahí por ejemplo tuve que ver scotiabank y escucho mucho me lo aprendí pero no no era lo mío y después tuve que dar roche con rocha aprendí bastante y aparte roche estuvo en ingenios yo la vi en ingenios y

de hecho rocha se pasó a pacific porque sabía que yo estaba en ingenioso sea una una cosa bien chévere porque yo hablaba con verte en esa época ahora a veces una loca pero bueno y este y se pasaron y hoy la cuenta y roche sí me gustaba dentro de todo ya pero las otras no entonces bueno ya y además el ambiente laboral ya no no lo hacía y busque otras opciones y salió bien a ti cuenca pues no y ahí ya fue cuando postulé y todo me entrevistó ceci y al final me dijeron que ok para que entre y entre

Entrevistador(a): ajá y yo a ti cuenca por qué te fuiste

YP: me fui por eso si te conté que me fui porque ya estaba viendo cosas que no quería ver o sea en ese momento de mi vida justo yo creo que con toda la experiencia que tenía y como hizo de todo un poco o sea cuentas de de comunicación corporativa cuentas de marca y en Chile incluso hasta asuntos públicos que fue la primera vez que lo vi ya había visto todo y ya tenía clarísimo que era lo que yo quería en este momento en mi vida que qué era lo que no me gustaba hacer OO lo podía hacer pero no disfrutaba tanto no que era las cosas con comunicación corporativa con asuntos públicos y dije mucho allá o sea quiero buscar lo que me gusta no entonces estaba en granny montero aprendió un montón porque en verdad una crisis así mismo o sea era la casa parecía una película sentarme ahí con el directorio con augusto verte el señor del año sea puro peso pesado en un directorio hablando de la crisis hablando de keiko me está grabando nobelio colgando de los políticos no quieren no mentira ni monte o sea cosas así miércoles una película pero súper interesante este YY bueno nada yo soy la que no le entonces me salió esta chamba curiosamente que calzón que es la que me refirió al de philip este curiosamente caso con con lo que está buscando que era comunicación de marca y las cuentas que tenían era mi onda no entonces ahí se llame cambio y me cambie por esa razón no o sea no podían de cuenca yo no tengo cámara que bien me gustaba este pero no me gustaba sí sí me hubieran dado de repente una buena es un una buena este posición en lo que a mí me ha gustado de comunicación de marca me hubiera quedado pero no pues no sé el caso

Entrevistador(a): y en don panic fue bueno por el tema de la del liderazgo y porque básicamente por el tema de liderazgo no

YP: sí sí fue posiblemente por el tema de eliminar títulos en esta otra oportunidad y dije bueno entonces porq no no si encima no las cosas no están tan bien en ese momento o sea y estoy harta de que aníbal estarán con sus cosas que no tienen sentido o sea mucha vida entonces de repente puedo ver esto no

Entrevistador(a): y ya y cómo te sientes ahora en paz

YP: eh siento bien o mal sabes yo yo me planteo varias veces de verdad o sea mucha renunciar pero es es o sea tengo como que un conflicto ahí porque o sea si yo renuncio ahorita es porque o sea por ejemplo si yo renuncio es porque o renunciaría es es porque no sé por ejemplo no sería así si me llama una empresa o si encuentro un espacio en una empresa que me guste pues ahorita yo llevo haciendo en un momento de mi vida en donde ya tengo clarísimo que es lo que me gusta hacer YY por dónde van o al menos con el tema de comunicación de marca y las empresas que me gustaría hacer o sea por ejemplo a mí me llama ahorita imagínate una minera por mas que ami me ofrezca no sé 15000 soles para ganar mensual yo no me voy a ir a la minera porque no es lo mío o sea yo ahorita mi motor no es la plata este mi motor es algo en lo que me sienta cómoda y si me llama una empresa en donde yo digo es que chévere todo muy bien por ejemplo lo harían me llamo la atención toda mi

vida entonces si me llama loreal yo seguro voy me voy ale claro no sé sólo que cierto o si me llama la empresa que tiene algo que ver con un tema cultural de música porque también me gusta estar dando así soy yo y así se veía fuera de lo profesional este me voy a ir porque todavía me gusta no o sea yo creo que ahorita en el mundo laboral tiene mucho que ver el puma o sea a veces no se puede separar tanto lo personal de lo laboral no es es medio complicado y creo que conversamos un poco no porque al final tienes que hacer lo que a ti te gusta este siendo como eres sea tu tema del personalidad no entonces este sí hace más genial entonces encuentra una empresa si hay una posición que me interese este lo voy a hacer y la voy a considerar y voy a voltear al costado a mirar seguro pero si es otra que puede hacer una gran posición y lo que sea pero no está dentro de mis intereses porque no va conmigo no voy a voltear a mirarlo entonces eso me pasa entonces lo que decía es ese conflicto de que renunciaría si eso pasa y por otro lado no sé pablo y pues siento bien porque yo soy súper o san pablo y yo soy la lider digamos o sea en verdad tienes encima mía es martín porque él es el socio él es él quien me tema de los negocios pero en verdad martínez es un mundo me pregunta a mí todo o sea yo soy súper líder en mi área hay algunas cosas que puedo ver con él pero como nos lo o sea al inicio fue complicado porque encima nos tocó con la pandemia y todo este que escucha madre tenía que ver cosas y este y martín también tenía que yo reportarle a martín en ese momento y martín no sabe el mundo pues porque en verdad martínez corporativo entonces pero o sea no no como que yo le tengo que dar explicaciones a alguien que siento que no que no está a la par que yo en o sea en el mundo de the brat no encore yo se la compro porque él igual que bien conocen periodistas está ahí pero es como como o sea o sea no no sé cómo explicarte pero cómo cómo le cómo le reportó algo como le doy a hacer mi plan y después de influencers de influencers influenciar a alguien no me puedes refutar tú que ni siquiera conoces el mundo les influencers o sea entonces entonces eso era un poco lo que me puso el inicio cuando todavía tenía que checar varias cosas con alguien pandemia peor pero ahora ya no porque porque justo llego este equipo que tengo y que he creado no hay que salió un poco arai de que yo levanté la mano y le dije a martín pucha si enserio si no ya no puedo más porque me sentía en un momento de o sea en donde ya estaba como que el agua se estaba dando por todos lados y ya no tenía más espacio para taparla o sea y se lo dije así tal cual le dijo verdad martín yo ya no puedo mas usar en verdad si quieres le dije no es que no me siento cómodo si quieres bajarme el sueldo yo no tengo problemas no es un tema de plata es un tema de que en este momento no pues trabajo el sueldo para con otra persona es un tema es de que en ese momento yo no puedo más o sea no puedo más YY yo quiero tener también un poco de tiempo para mi o sea sentía que me quedaba hasta o sea era no se de 9 de la mañana a 12 de la noche todos los días o sea por qué no me osea no me alcanzaba el tiempo o sea entre que cols entre que necesita una nueva propuesta porque acá por ejemplo en fábrica hago muchísimas nuevas propuestas o sea es un tema comercial bastante además del día a día entonces porque necesitamos tener unos clientes yo entiendo pero también tengo el día a día y soy nuevo clientes soy día a día yo yo la practicante más 2 personas y la practicante que obviamente tampoco sabía claro que dice que tienes que corregirlo en la nota que tienes que enseñarle varias cosas que los dio el cliente esto está bien esto no está bien es cosa y yo lo entiendo porque justo parte de mi forma de ver el liderazgo es eso ponerse en el lugar de otro no o sea ahí ya no lo juzgo la platicando no la juzgo porque está pendiendo es es un momento o sea no no le puedes exigir

más o sea está aprendiendo pero claro yo en ese momento no necesitaba una practicante porque no no podía con ella no no me dan abasto entonces cuando levante la mano y este dije muchas veces urgente no en serio no la odiaba y fui a lo de hablar con con las de cuentas las finanzas para ver qué podemos hacer y no sec y este y me falta gente que ya conocía entonces o sea justo salió valery que valery y me la puso por ejemplo martín que la conocía y valera buena onda pero tampoco la sentía como que o sea profesionalmente empezaron a ser practicante a tu te das cuenta no como que alguien que sea pilas alguien que se que mas te ayudo o sea yo tenía como que buscar vale tenemos que hacer esto vale tenemos que ya no era como que a los plebes por ejemplo me pasa ahora a cayetana es el reemplazo de valla y me está diciendo que vas a ido bien si hay algo más oye necesitas algo oye estoy aburrída no puedo hacer me entiendes es productividad a mí como equipo me sumo un montón no entonces bueno y ahí la otra chica se fue claro vale que se fue pero valen se fue porque quiso lo que pasa es que vale estaba probando en ese momento un poco de determinando la universidad y aparte estaba con sus mantequilla de maní o sea estaba con su emprendimiento demanda de este y quería estar en otra exacto a la par estaba con mantequilla sucedió como que hacía todo y la universidad pero no estaba enfocada en eso y bueno decidido dedicarse a su negocio dijo que quería invertir tiempo en eso y bueno bien no o sea este ahí quedó entonces estaba vacante quedó libre y ahí fue cuando yo cómo veía ese equipo de comunicación de marca blanquear este de varilla martín o sea te voy a mostrar ustedes pero yo voy a elegir o sea es mi área finalmente entonces aquí yo voy a ver que entra y ya tengo a las personas indicadas que yo había conocido todas las que tengo ahorita todo mi equipo es de 2 panic que todos se fueron porque en la en la panderia uno aníbal en las trato hasta en las patas este a ellas les querían pagar chicas se pueden quedar pero les voy a pagar 200 soles a cada una porque en verdad no hay para eso les ofreció te lo juro no les uyyy gente chiquita se pasa con esto escuchame de verdad ellas no tenían criterio o sea de verdad es que no sé cómo explicarte ellas tienen como es lo que hay por parte de para ellas no es para todos ellos solucionado aunque esto es un panic tenemos a las mejores marcas esta falabella está o sea eran marcas buenas pero nada que ver o sea en verdad está pisando huevos fuera del water no cómo se sama lea o sea entonces bueno eso les ofrecieron y ellas como que mucho obviamente se quedaron en la academia en la nada este y también no están viendo un pan y porque no no me gusta o sea todo el tema era bajo por el liderazgo de ellas no y este pues yo me acuerdo que cuando me fui viste o sea dice por ejemplo yo la contraté también en un panic no y era este consultora senior y yo era directora de cuentas y cuando contrate AA lizeth este alto que a nivel de mi hijo bueno y ahora que te vas aquí vamos a poder no vas a referir a alguien no sé qué le dije mira yo creo que la persona que tiene que entrar en mi lugar es lizeth porque se lo merece porque es súper chamba este porque es verdad o sea eso le dije y ella es la que tiene que cumplir mi lugar no poner a nadie más o sea ella se lo merece y quiere todas las capacidades para hacer pero estoy segura que lizeth que pasa que ella será muy también o sea el que supiera pues no porque son muy muy de hay fuy y la chica que también tiene que ser este no sé pues no como que la presencia y lizeth o sea algo super bien no no sé ni yo tampoco ni que fuere luchando se mueve los juegos pero claro no para ellos no sé pues en su mente no tengo costumbre hacer casas entonces pues estoy segura que me dije sí o sea porque yo la he visto lo que pasa es que usted como no están en el día a día no saben sus capacidades y se fijan en otras cosas y en verdad no es eso pues no entonces bueno

hablaremos con ella no sé qué y felizmente si la pusieron de director ano y en verdad ni súper linda que me agradeció me este me dijo gracias jessi que si no fuese por ti no hubiera estaría acá a niveles y me dijeron que tú me habías tú les habías dicho que que yo tenía que ser directora y en verdad no sé que yo obviamente porque te lo mereces o sea no hay otra persona que que que no puedo hacer tú en serio o sea en total en todo y me dijo este eso con mi era bueno gracias pero igual ahora tengo miedo porque tengo que hablar con Ana y Ana está loca y así igual bueno bueno y ahí no este y fue entonces sacaron a la chica de pi hay martín me dijo allá okey aquí encontramos entró cayetana que también trabajó conmigo NTO sea yo como que en tepic más o menos también unos chequeando el entorno y vas viendo perfiles y vas viendo ajá quién es quién va contigo quién quiénes te queda la misma mirada quién no sea no sé este y bueno que todavía trabajo conmigo ahora practicante este yo le contraté a ella con lizeth la entrevistamos a las 2 me gusto y tal cual creo que no nos equivocamos este y después isabella que ahora también está acá que también la la antología allende pedí bueno estoy chambeando aquí también entonces bueno fue eso martín medio algo o empezó primero cayetana y cayetana club practicante pero igual es su perfil así es como estamos estoy en esto que te ayudo a pesar de empezar con ella todo ok después de entrar más cuentas y le dije a martín ya mucho porfa necesito urgente y entro a lizeth no y es más aconsejable y ya le había preguntado y le dije te interesaría le dije mira el y si en verdad te soy sincera yo no tengo o sea por mí yo te ofrecería y el puesto de director ahorita de cuentas debajo mío o sea y todo lo que pueda pero a mi me están limitando y me han dicho tengo para contratar una consultora y tengo tanto quieres o no le dije o sea en verdad yo he trabajado súper bien contigo las no conocemos creo que tenemos mucha química o sea pero no no puedo decirte mas al menos de momento y me dijo no yo sí tranquila yo sí quiero este todas maneras todo me viene bien aparte hemos trabajado súper bien en todo momento y entro y ahorita está con renunció no ella ya lo ya dijo salió don planes ya había renunciado ajá y este y estaba con ducharme con la pandemia bueno yo la llamé y me conocía le ofrecía esto YY bueno acepto a pesar de de haber sido o sea ella yola yola yola referí para que sea directora de cuentas este y hoy la cuenta se quedó y ahorita entro como consultora porque yo le dije que la verdad no no no me daban a mí algo para contratarla como algo más no y en pandemia peor y tampoco teníamos los clientes que pagan un montón entonces martín sólo me dijo ahí estas balas porque a mi me están diciendo esto de finanzas y a martín también o sea le creo a osama quería martín tiene su sus cosas de que o sea digamos de digamos a académicas de que quizás no lo veo tan a la par pero martín sí es pata o sea sé que no voy a mentir me entiendes o sea lo conozco también se no se pero eso no va a pasar porque diciendo eso o sea es sincero no entonces o sea hay una relación de verdad como que a horizontal en eso no esto no puede ser en verdad lo llamo y le digo sabes que eso me parece malazo sea como va a pasar eso claro es como como cualquiera no cosa que no podía decirle ahí vale por ejemplo pero qy este y ah bueno y me permite montar allí si entro y después me dieron algo para contratar a isabella porque ella entró otro cliente le dije mucha isabel igual a aceptar este presupuesto y todo y me dijo ya bueno entonces ya y entraron a las chicas entonces a todas nos conocíamos al final y si son equipo súper chévere ahorita en panic no entonces al menos mi equipo al que que yo veo porque también hay otro corporativo no entonces este mi equipo ay sí sí sí salgo super chevere y te sientes bien ahorita en el trabajo y me siento bien por eso o sea me siento bien con mi equipo en verdad tu sabes si ramis lleva hoy de de pablo y por ejemplo creo que me

va a dar pena por el equipo porque somos un equipo bien power somos amigas no vamos a hacer un zoom para tomarnos un vino de conversar o empezamos en el estatus y nos reímos y le dio muy bien pues no te pases vas a mandar la chapoteo ellos a mí o sea es una relación súper horizontal o sea con respeto porque creo que todas las de todos respeto unas a las otras este pero somos amigas y eso es chévere no o sea YY cada uno es super sale además de ser amigas o sea yo no tengo que estar persiguiendo la diciéndole a esto o sea no osea como guía y super transparencia decirme por ejemplo a mí que si yo no sé cómo hacer esto como lo ago ayúdame explícame ya es esto eso pero te parece estoy hola yo sí eso también vaya perfecto o sea como que también le digo tú qué opinas no o sea no solamente lo que yo digo yo te digo esto pero tú lo crees así OO quieres poner algo más o sea es muy consensuado todo YYA mí me gusta ese metodología de trabajo creo que es algo chévere que yo de verdad te he trabajado como parte de mi liderazgo y una por tirarme en flores ni nada pues simplemente por porque de verdad creo que esa parte es el granito de arena sí lo he hecho de alguna forma bien no o sea o al menos siento que ella se siente contenta con eso cada vez que le pregunto y me dicen este que sí que están contentas que todo bien yei

Entrevistador(a): entonces no hay dónde estás buscando ni te piensas que has pensado en renunciar alguna vez pero ahorita en este preciso momento estás tranquila y no te irías de public

YP: no me digas que fue un encuentro una opción como apellido que en verdad me vuelva loca ajá o sea una opción que un préstamo por ejemplo en américa otra agencia si no encuentro una empresa este una empresa que me encanta o sea lo lo haría porque nunca está en empresa todavía está en la agencia mhm por Francia quizá pero aún así me daría miedo por el equipo porque bueno puedo ir a una empresa y no sé si voy a tener un equipo tan grande como el que tengo sea mi principal valor ahorita parece dejando un panel porque también es el equipo no o sea de verdad es un equipo checo y a veces está en todos lados no se encuentra un equipo sí pues es cierto es difícil o sea tú has armado tu equipo en realidad entonces por eso yo mhm exacto a ver y

Entrevistador(a): entonces vamos a vamos a empezar con las preguntas que son tal vez son diferentes o sea no no tienen que ver mucho con el tema de cultura pero es para definir como que el perfil dónde vives actualmente

YP: en Miraflores

Entrevistador(a): y tú familia donde vive

YP: magdalena

Entrevistador(a): estudiaste periodismo y bueno ya me contaste que te dedicaste en cada uno de tus trabajos no siempre ha sido relacionista pública como practicante o como consultora no vienes trabajando cuantos años desde los xxi me dices no

YP: o sea unos 10 años más o menos

Entrevistador(a): donde naciste

YP: lima

Adriana: y a que se han dedicado tus padres a que a que estudiaron y a que se dedicaron

YP: y de dic mi mamá ni mi papá estudió o sea una carrera mi mamá está ahí con toda su vida al hacer concesionaria de de cafeterías o sea mi mamá tuvo 2 cafeterías todo su día se dijo eso porque porque en verdad era super buena en la cocina o sea era como un emprendimiento digamos no que era super buena la cocina toda la vida le gustó cocinar y este

mi mamá tuvo un concesionario en el ministerio de defensa o sea en la concesionaria de la cafetería del ministerio de defensa y después se pasó por referencias también después de estar ahí como 2015 años en esa concesionaria con su hermano sí un montón de tiempos ahí están trabajando todos su i eso o sea mi mamá digamos y mi tía ella su hermana las 2 cocinaban súper bien mira y siempre me gustaba hacer todo ese tema de catering y cosas así pero como que empíricos no porque no es que hayan estudiado diseño de de no sé lo que fuese para cultura ganar empírico de que les gustaba siempre la mesa y decorarla y ponerle cositas lindas YY cocinar buenas entonces siempre a las 2 serán las que armaban todas las fiestas en mi casa y todo el rollo y bueno un día no sé como que me contaba la historia con un contacto en esa época el ministerio de defensa estaba buscando a quien quien pueda encargarse de la de concesionar la cafetería entonces este nada entraron visitaron y bueno no se la ganaron y se quedaron ahí o sea tenían ya como que la cafetería para ellas y contrataron también a más equipo detrás estelarizó porque yo tengo fotos de chiquita en la cafetería así con la con toda la gente de de la cocina este o sea porque en verdad quiera como parte de a veces nos acompaña de trabajo y y bueno ella pues entonces se quedaron como 15 años ahí en esa concesionaria la alarmaron como provienen estaban las 2 y aparte tenían la gente todos los cocineros este los mozos este eso en serio defensa y después se pasaron terminó su periodo como 15 años o sea un montón de tiempo y después se pasaron a la escuela técnica militar que es la escuela del ejército una que está por chorrillos no sé si lo diga que está por plaza animación sí ya bueno lo mismo entonces guion haria pero en esta cafetería no entonces este ahí se quedaron como unos 10 años más y ahí murió o sea hasta ese momento mi mamá trabajó después ya cerró la cafetería y se jubilaron las 2 ahorita ya no está trabajando eso podrá mi mamá y por el lado de mi papá mi papá este pucha no usa claro termino el colegio la universidad creo que fue un instituto pero novio no lo cerró y mi papá era super bueno en ventas igual entonces a él consiguió un trabajo de visitador médico en grüenthal en esa época que es esta ese laboratorio en México mhm ya y este nada y empezó ella a trabajar de visitador médico con visitaba a los a los médicos para ofrecerle los productos de grüenthal todo el rollo así que es ventajas netamente comercial y bien o sea creció creció un montón o sea pero bueno mi papá falleció cuando yo tenía 9 años no pero de acuerdo clarísimo o sea y cuando ahorita tengo cosas de él es más de recuerdo o sea diplomas de él dentro de su dentro de su dentro de su carrera digamos profesional en ese aspecto o sea no tenía un cimiento de digamos de una universidad pero sí creció muy bien dentro de ese rubro de grupo dental o sea mi papá se iba mariano un premio para irse a Alemania locaso eso también nosotros no lo puedo creer pero irse a Alemania y que se lo iba a llevar con una entrada una capacitación Alemania porque brutales alemana cuando se lo iban a llevar a una capacitación a él para como jefe de ventas y falleció o sea pasó ese accidente cuando tenía el pasaje verdad listo para irse a Alemania o sea el loquísimo es paradójico ahora lo puedo contar así porque muchas veces pasa un poco de tiempo pero igual digo mucha gente o sea que el loco no YY nada de eso pasó este mí y de hecho te pido una publicación de mi papá que está en el comercio y salen los ganadores del grupo mental sí estará la cosa en Facebook todo orgullosa y yo porque salían ahí los ganadores de grupo mental este que se iban a ir justamente a este premio todo el rollo no y muchas y era super buena su trabajo y siempre me acuerdo como tú como hizo línea de carrera incremental claro ajá sí o sea hasta el final pues no y bueno y ahí sí he estado con todo pues no con todo lo de las cosas de la ley este seguro de hecho por eso

nosotros también tuvimos un seguro porque el seguro se activó cuando él fallece YY tuvimos esta herencia y todo el rollo no pero porque estaba asegurado o sea sí entonces este eso eso con mis papas

Entrevistador(a): y qué hacías tú de de niña tus vacaciones, te ibas a algún lado te metían a talleres o te dejaban relajarte no sé

YP: algunas mejor de la forma pero pero siempre o sea unas que otras ocasiones por ahí me las dejaron más libre pero siempre saben cursos en cursos de algo en no sé por ejemplo básquet me gusta el básquet de chibola en el colegio siempre me metía porque yo también quería este hacer vacaciones útiles con basket porque me gustaba después de estudiar inglés me metieron a estudiar inglés también después este me gustaba la música y me metieron a un taller de música nunca tuvo frutos por cierto pero bueno después quien más quien más está está en tallercitos o sea de ese tipo no ah bueno y natación pues no de chibola bueno pero siempre claro talleres de algo pero me dejaban elegir a mí algunos talleres verdad o sea algunos que yo quería como música quiero música me gusta música inglés inglés me lo me lo imponía pero bueno igual me lo me lo dejaron y también otra cosa que me imponía y yo odiaba era matemáticas o sea tienes que yo tenía un profesor particular de matemáticas como lo odiaba algo porque y eso porque siempre pasa matemáticas con las justas o sea siempre ahora estoy pasando con 11 y me tiene todo pero tienes que pasar con 13 destino gusta probar yo no me gusta no ven nada nada de numeros en en tu en tu chamba o sí o sea si veo por el tema comercial luego pero igual sea porque son cosas básicas pero escuchan verdad no sé si nunca me gustaron los números o sea y no sé horrible verdad siempre siempre todo profesor de matemática en primaria secundaria aunque a mi casa tan obvio

Entrevistador(a): y en qué colegio y universidad estudiaste

YP: estudie en un colegio cristo rey que es un colegio particular de monjas que está en pueblo libre y la universidad la hice en la bauzate y mesa que es la de periodismo y este y nada justo fue eso no porque mi foco al menos en el tema de carrera era periodismo no según yo y mi mente era como reportera y el periodismo pero bueno nunca fue pues

Entrevistador(a): y bueno con quienes vivías cuando eras niña, entiendo que en pueblo libre

YP: no el osea pueblo libre cuando estaba pequeña en mi infancia infancia pero me mudé magdalena después me pasé magdalena hasta que me pase a acá

Entrevistador(a): con quienes vivías o vives bueno ahora

YP: casa volvieron a casa y este y era una casa grande en donde vivimos mi mamá yo mi abuela mi tío o sea pero una es una casa grande en verdad osea normal tiene patio o sea es una casita a mí me acuerdo haber jugado ahí poder montar bicicleta dentro del patio o sea porque no es no es una ratonera o sea había una casa abajo que era el primer piso y había otra casa abajo que era perdón arriba que era el segundo piso donde vivimos nosotros y en el primer piso estaba mi abuela con la casa más grande y la sala y todo el rollo y nosotras en el segundo que era un poco más chiquito pero normal también no esté mi mamá mi abuela en el primer piso en el segundo mí mi mamá yo y mis 2 hermanos y este y ya pues esto

Entrevistador(a): y con qué frecuencia viajabas cuando eras o sea más dependiente no cuando uno por ejemplo cuando no no no trabajabas todavía con tu familia o no viajaba mucho no sé al interior al exterior

YP: yo viajaba con osea mi mamá tuvo una pareja bueno la tiene hasta ahora que en verdad súper bien con él y de viajábamos de cuando en cuando con él o sea siempre hacíamos viajes

pero todos eran por carretera igual chévere estado que era nos íbamos a ica todavía tengo fotos así este que que me iba a tacna me iba a ica que me iba todos eran provincias no más y después a poco sí he ido varias veces a isi por avión porque mi papá es de cusco bueno mi familia paterna es de cuzco entonces a cuzco sí ha ido sido varias veces este también de chibola pero ahora si a los 16 años fue mi primer viaje creo que en avión a cusco y al eso fue los 16 y en el avión después a las 17 me fue a Argentina que fue primer viaje internacional Argentina con mi abuela y con mi tía a Argentina y Uruguay que era por mis 15 años

Entrevistador(a): ya y ahora este actualmente donde compra sus alimentos donde se les compra tus alimentos por ejemplo no se pasa en la bodega de acá en el mercado acá me voy a vivanda o me voy a no sé a santa anita no sé o lo compré por cornershop como suelen comprar sus alimentos

YP: ahora que vivo sola más pero en verdad siempre fluctúa entre wong, metro y vivanda son mis 3 opciones básicas y es porque a mí me gustan las hacer las compras o sea siempre me ha gustado por ejemplo cuando vivía en Chile también sola me gustó salir me divierte no sé me gusta ir al supermercado y me gusta b los niños soy una ama de casa que elegir o sea no me gusta como que se fijen de que me lo traigan a mi casa bueno si no hay de otra lo voy a hacer si estamos en pan de mí por ejemplo cierran los supermercados bueno voy a tener que hacerlo pero me gusta ir entonces lo que voy normalmente son esos 3 y a la tienda voy si es que me falta algo urgente pero la idea es justamente abastecerme una vez a la semana voy al súper y ahí me abastezco con todo

Entrevistador(a): y tu ropa dónde sueles comprarlas por ejemplo tienes marcas favoritas o más independiente o no sé

YP: bueno me encanta zara me me gusta h y m tiene ropa de hermosa me encanta zara encanta esfera me gusta este creo que esta semana pero mi mi principales recorridas después adidas me gusta pero con algunas cosas más de deporte me encantan las zapatillas amo las zapatillas y los zapatos en general entonces nuestras zapatillas me gustaría me gustan igual las me gustan nike este quemás quemás eso principalmente hay algunas marcas independientes de ropa así que me parece que tienen cosas puras chéveres que por ahí caso en en Instagram igual tú tiene onda ahí al lado y lo compro

Entrevistador(a): y ahora osea ahora no me refiero a ahorita si no ahora cuando ya eras más independiente por así decirlo con qué frecuencia viajabas no independiente de mudarte sola sino independiente de tener tus propios ingresos no por qué frecuencias de viajabas

YP: una vez al año tenía que viajar o sea desde que creo que ahorita o sea una de las cosas que más me gusta hacer es viajar y este desde que tú eres independencia muchas siempre siempre viajo una vez al año a algún lugar de de afuera o sea al extranjero y después también a lugares al interior no con qué frecuencia eso pues no una vez al año algún lugar del extranjero una o sí se puede 2 veces 2 veces al año más de 2 veces al año al extranjero no entre 1 y 2 veces

Entrevistador(a): no tienes interés o no prefieres mucho al interior del país

YP: al interior también pero al interior puede ser con con más frecuencia porque el interior es no sé pues hay un fin de semana corto y me puedo ir entonces son más como más periodos más chiquitos no no se pueden ser cuatro veces de repente

Entrevistador(a): cómo distribuyes tus ingresos ahorita o sea 50% del ahorro 10% mis alimentos del gato 5% algo

YP: ya este muchacha a ver como escribió lo que pasa es que no lo tengo mapeado por porcentajes finales sí sí sí helio este por ejemplo yo no no no es porque o sea a ver a ver no me gusta ser no no me gusta privarme para empezar o sea en verdad se sí y no tengo por qué privarme en este momento al menos no quizás tenga una posición privilegiada que me permite no privarme este y no no no estoy como que tengo que calcular esto es exacto esto es rígido o sea no porque creo que al menos en este momento lo que tengo me da para vivir y puedo ahorrar encima porque con la pandemia o sea ni salgo entonces no no me gusta privarme no o sea no pero sí más o menos yo no voy distribuyendo eso lo tengo que distribuir todos los meses a eso o sea no tengo esa poco flujo como si fuese una empresa en la caja de mis ingresos y eres o sea mis ingresos son fijos por qué es lo que cambió pero mi regreso puede ser variables o sea lo lo fijo es lo de la casa por ejemplo que eso es algo fijo pero puedo en un mes puedo hacer más porque me quise comprar algo que me provocó y en otra vez no me compré nada

Entrevistador(a): entonces un aproximado por ejemplo en alimentos en tu alquiler o cualquier responsabilidad económica que tengas y en tu en tus gustos no

YP: ajá sí mira a ver a ver el 20% de mis ingresos para pagar las cosas de la casa el 20 ciento digamos y si quieres poner alimentación pucha puede ser el 30% como tope y eso es lo que necesito lo orgánico si lo que necesito para vivir ahorita sí sí lo pongo así que ya lo saque ahorita rápido es este ponte un 30 35% ya sea arriba 30 de mi sueldo lo destinó a casa comida y ya que es lo básico y elemental para vivir y arropaba por encima no pero sí quiero la compres uno no voy a morir

Entrevistador(a): perfecto y todo lo demás para tus gustos o ahorro

YP: claro exacto para que gustado me quiero comprar si no lo ahorro no tampoco voy a comprar por comprar

Entrevistador(a): y tienes ahorita algún bien material o un terreno un departamento una moto un carro algo

YP: tengo en la casa pues punta negra

Entrevistador(a): que es lo que mas te gustaría tener

YP: me gustaría tener muchas preguntas difícil no no sé o sea no sé si quizás no puedo tener un carro por ejemplo o sea yo no pensaba en un carro porque a mí no es indispensable o sea no es un tema de que por ejemplo no puedo comprármelo pero quiero nose, siento que en mi vida todavía no sé no no estoy muy segura hacia dónde quiero ir o sea me encanta el exterior por ejemplo por eso me gustan las viejas y he vivido en Chile y se la experiencia que es y sé que hay lugares que me ofrecen más calidad de vida que Perú y me encantaría tener esa experiencia entonces no me cierro este de hecho una de las cosas por las que no no me mudaba antes hola era porque yo tenía como fogo fogo fogo deseos si este o sea las cosas cambiaron de rumbo no pero tenía como que foco de que en el en el 2000 en 2019 fue claro en el 2020 este me tenía que ir a hacer mi maestría a España y no era por una una cuestión sólo de estudiar así no porque quería tener esa experiencia allá y ver si conseguía charlie me quedaba ahí YY buenazo o sea si me gustaba me quedaba ahí quizás de por vida no sé o sea todavía estaba en el período descubrimiento porque no tenía nada específico que me atara no y yo sí creo que soy super independiente o sea como personas y a mí me mandas a la cuna y seguro voy a poder estar en la cuna este y por ese lado todo que obviamente con comodidades pues no no te pases cómo vas a hacer pasar frío pero helio creo que me adapto no y este y una

vez recuerdo que el chileno que este claudio con el que chambeaba este me dijo una frase que dirige interesante me dijo tú eres como una pata en play 3 compact and play este sabes que es un pack and play lo de los bebitos si te puedo que se dobla y te pongo a cualquier lado y en cualquier lado funciona y yo yo nos enseñe más para que el Perú me valore pero pero sí o sea pues yo sí creo en esas cosas o sea tengo virtudes y defectos y creo que quizás una virtud este es eso que sí creo que me adapto eh me adapto YY este y bueno no sé o sea no no la tengo clara de donde me gustaría vivir ahorita porque con la pandemia no sé no me animaría a decir un lugar sí me gustaría probar en europa quizás o me encantaría algo en Estados Unidos pero no no Estados Unidos como mya mí sino en Nueva York por ahí no sé si saben caso pero si no o sea normal a mi me gustaría tener un carro pero el carro por ejemplo yo no lo veo como algo super archi necesario por eso nunca me lo he comprado porque es más yo no me lo compraba porque como todavía no sabía que quería o en donde querías hacer mi vida si era en Perú en otros lados no quería nada que me ate y sentía que hasta un carro me ataba no se quería estar ligada en todo sentido este pues lo mismo con la caja con una casa o sea cuando a mi me dicen que ahorita me mudé y me dijeron pero por qué te está pagando siendo la plata al agua este porq no te compras un un departamento ves que te den el préstamo y en verdad si yo no lo hago porque no es mi objetivo ahorita porque yo no quiero amarrarme a algo o sea ahorita no quiero amarrarme a un préstamo ya no se quiere vivir también en Perú o sea no estoy seguro en verdad entonces quiero sentirme totalmente libre e ir viendo el cuando la tenga clara segura me amarrare en Perú si es que es en Perú y si no me amarrare con una taza en donde sea no sé pero no quiero eso no entonces y el carro me gustaría ahorita por ejemplo porque justamente quiero viajar diciendo que el carro si te da esta posibilidad de coco el carro y me voy a una por último outfit posibilidad de movimiento pero eso

Entrevistador(a): ya a ver ahora vamos estar con el tema de más más de laboral que quisiera que me digas que es lo que más te ha gustado y disgustado o qué es lo que te he hecho más feliz o infeliz de tus trabajos

YP: creo que infeliz esta no me puedo hacer algo más feliz las 2 cosas el ambiente de trabajo y la carga laboral o sea demasiada carga laboral también me hace infeliz porque ya no tengo un porcentaje de vida para mí o sea casi como que el 90% de mi vida y de mi tiempo está destinado a la chamba y finalmente el tiempo es vida entonces mucha eso me hace feliz completamente no poder tener un espacio para mí misma y 2 el el tener un mal ambiente laboral porque no hay nada porque me pasaba con pacific latam era de verdad llorar o sea levantarme y llorar porque tengo que ir a la chamba y no quería ir a la chamba y no la pasaba bien era horrible o sea la verdadera era horrible era constante o sea un colegio todos tus amiguitos los odian así pues

Entrevistador(a): ya viste eso no en el colegio sino el trabajo

YP: claro si eso es

Entrevistador(a): lo que más insatisfacción es atraído y lo que más satisfacción es lo que más feliz te ha hecho

YP: yo creo que la profesión no se ha hecho bien o sea de verdad yo creo que que por mis experiencias y por por por mí hay otras que en verdad es más a veces a veces vio y siempre puesto que la universidad te puede enseñar todos hasta aprender cosas muy teóricas pero todo en la cancha o sea si tú todo lo que se plantea en la universidad teóricamente no lo aplicas real como tiene que ser en la cancha o sea YY también como un tema siempre o sea personal

este muchas no no aparece nada no puedes haber estudiado mucho tener muchísimos títulos más pero si no quedan experiencia y no sino probado eso no se queda tengo ahorita no o sea hay que tenerlo más claro y que también juego incluso me

Entrevistador(a): y me podrías decir de cada uno de ellos que o sea o de los más representativos que hayas tenido que es lo que te ha gustado más y disgustado más o lo que te hecho más feliz

YP: era este el orden la metodología me gustó es sentirme en una chamba que que sentía que también importante o sea estar ahí como que para mí fue un loro este yo había escuchado antes y un tipo de entrada yo me acuerdo o sea desde chibola me acuerdo que por ejemplo cuando empecé mis primeras prácticas este volante llorente y cuenca tiene esto pero sin y llorente y cuenca y 8 horas yo como si fuera harvard nobel entonces este mucha empecé a averiguar y era como que el auto pillo me obsesioné dije no yo tengo que entrar ahí y yo me acuerdo que cuando estaba con mi enamorada en esta época chibola me decía pero no sé qué te gustaría salir dije yo quiero estar en cuando porque es la mejor yo quiero esto o sea eres como que si en verdad y ni siquiera tenía cierto que eso era lo mejor pero se metió tanto en la mente que era así y probé que deje no y salió y no se excluyó y este y ya eso y qué más qué más qué más a eso por el lado de cuenca y que más que otra pregunta me hiciste la

Entrevistador(a): que fue lo que mas te gustó de tu chamba o sea de alguna de ellas no o sea de ellos digan que eso fue lo que más te gustó de lo que más te disgusto me imagino que lo que hacía lo último que hacían o sea que no era lo que querías claro mhm claro que lo mío ajá y otra cosa que

YP: no me gustó el ambiente laboral de pacific latam horrible me gustó este, lo de don pan y también no sé liderazgo pésimo que no no permitía a la gente crecer y que no te enseñaban nada o sea finalmente si eres líder o sea eran jefes simplemente hacer todos esos eso y por qué hacían eso porque ellos sabían hacerlo o sea nunca te iban a explicar algo porque no nunca lo han hecho entonces cómo con qué autoridad

Entrevistador(a): y este con que empresa fue con la que más te has identificado a nivel de valores de todas de todas oh o sea a nivel de valores y cultura me refiero a no sé pues nobel no sé algunas no sé si no sé tal vez las que tienen más como que los valores más desarrollados son más grandes o no son agencias no sé si éstas tenían yo sinceramente no recuerdo los valores de la cuenca pero no sé si en las demás empresas donde has estado tenían la cultura más desarrollada si es que fuera así con cual de ellas más especificado si no tuvieran valores definidos la cultura no sé si horizontal vertical o por ejemplo no serán flexibles no sé o era o había un mal liderazgo en el caso de no sé pues pacifica en general con cual tú crees que te has identificado más y qué qué es lo que crees que debería de tener una empresa con 1.1 buena cultura no para que tú puedas trabajar este tranquila en esa empresa por ejemplo

YP: ya yo creo que ningún justo era o sea pero no por no por las líderes no por las chicas y por el ambiente que sí se había creado no o sea que era yo podía ir en zapatillas era como yo era o sea pero tú entrabas a una niñera chévere porque veías a todas las chicas como que bien siempre con onda media fashion media como que falla pero no fue con este ejecutivo sino como fashion school y también yo me siento en esa onda o sea yo yo no como que yo ya tenía entonces sentía que hacía en ese mundo dije que chévere y aparte las cuentas que veníamos eran de esa onda entonces tú ibas a las a las oficinas del d no sé de falabella y marketing todo

el mundo estaba con no sé pues con la tendencia tal y el monstruo me encanta como que no sé qué igual este como max que iba ganando el pauli y eran cosas de moda y la gente estaba igual en esa línea esta obra de arte y nos trata de cosas que tengan que ver con entonces miente y que con eso en el north porque me sentía yo me sentía YP este en esencia no o sea pero no en el ambiente laboral no sé si me entiendes como que esa esa parte este y después en en donde bueno y ahorita en el público si por un lado si pero por otro no no porque esté martín es un poco más formal y quiere que le metamos ahí ponte en la chamba como que queremos ser un poco más formales pero le dije pero yo no me voy a vestir como yo a ti cuenca le dije o sea no este me fui a bueno pero puedo ponerle tu toque no sé qué no sé qué yo yo bueno puede ser o sea no me gusta pero claro no es tan este tan fresco como yo quisiera pues no

Entrevistador(a): claro ahora tú en considerando ahorita las ramas responsabilidades y gastos que tendrías crees que renunciarías a un trabajo con una cultura que no es afín a ti o no es muy como que muy relevante o sea son cultura me refiero a temas o sea por ejemplo no la cultura es horizontal entiendo que en public ahorita es horizontal en llorente cuenca más vertical en pacificación más vertical entonces por eso entiendo que y me imagino que no panic también porque básicamente tú lo llevas todo y finalmente lo tenías horizontal igual que ahorita entonces sí si estuvieras o si regresarías a una empresa vertical si tú si estuvieras alguna oportunidad te irías a una empresa vertical o no o si esta empresa donde esta se volvería horizontal no sé pues no se pongan jefes encima este entiendo que martín es el socio iba a ser súper difícil que algo así suceda pero en casa se convierta en un hipotético caso vertical renunciaría sí o sí empezaría a desarrollarse una cultura que tal vez no va contigo a nivel de valores o como me dices no quieren que seamos más formales y yo no quiero eso entonces tú renunciarías este tipo de cultura más que al trabajo en sí así no sólo me refiero a la cultura de alrededor como que sacando dejando de tu tu lado profesional

YP: yo creo que a esta altura tanto probablemente no pero ahorita yo siento que cierra anunciaría o sea por qué ya no quiero o sea ya ya yo he aprendido lo que sentía que tenía que aprender o sea tengo que aprender mucho mas no obviamente no soy experta en o sea tengo 31 años tampoco es que tenga una vida no pero pero este pero sí o sea a estas alturas ya que tengo un poco más claro en donde me siento cómoda y quiero estar en donde me siento cómoda no seas iba sin priorizó mucho eso ahorita antes podría incluso disfrazarme para entrar a un lugar porque prácticamente es lo que a veces tienes que hacer o sea porque tú no te vistes es algo corbato yo no soy tan formal simplemente tengo que hacerlo para entrar a un lugar pero ahorita ya lo estoy tú estás hacer eso o sea yo ya verdad sino conmigo no ya

Entrevistador(a): y ahora vamos a entrar al liderazgo para ti como es su líder der ideal que características debería tener

YP: o sea para mí un líder es lo que te estoy intentando y ser como eres o sea el que te permite escuchar el tuto que no no y el que no te dice o sea el que no te dice haz esto por supuesto encargarte de esto porfa puedes ver esto esto porque para mí ese es un jefe no el que te está diciendo es esto redacta textos esto como que o sea solamente dar órdenes no para mí un líder es alguien que está detrás tuyo enseñándote y tomándose el tiempo también para todo este tiempo para para responder ti para contarte por qué cree que eso no está bien no o sea si me mandas una nota de prensa este o que me diga allá no está bien pero dime por quien sea a mí me gustaría que mi líder me diga porq de verdad o sea hoy está está bla bla bla que me has

mandado lo que sea el documento me parece que no está bien porque todo un poco allá ok pero me estás orientando podrías hacerlo así tú qué piensas y que me pregunten de feedback porque no es solo como que de repente se cerraron una idea sino yo creo esto por mi experiencia pero igual tú puedes estarlo poniéndole tu toque o tal cosa no entonces como que un líder te orienta te orienta los resultados y te guía no te dice hacer esto y te dice esto está mal y chao

Entrevistador(a): entonces valoras uno que te da más libertad de acción porque te guía

YP: yo creo que que me guíe yo creo que que o sea va para ahí va muy a la mano con libertad de acción y guía siento que va muy muy de la mano pero si me pondremos si ponemos un porcentaje sería éste no se pone 60% guía y los restantes el 40 libertad de acción

Entrevistador(a): no sé si te parece indiferente esto no un jefe que converse con el trabajador más allá del tema laboral o sea que se preocupe por los problemas o si lo ven tranquilo o sinceramente eso es indiferente

YP: no sí es súper importante como te digo no no se puede abrir tanto de la chamba o sea no como bueno tu vida la dejas en parte y la chava ésta no porque en verdad tus cosas en la vida y van a influir en la chamba no o sea tienen un mundo donde todas maneras te vas a sentir mal no sé me parece malísimo ser indiferente a tus cosas de vida no porque de verdad ya es un ser humano y no puede ser para sí así es fácil inicio

Entrevistador(a): y qué tipo de jefe no no tolerarías para nada o sea a que renunciarías este de todas maneras

YP: un jefe que te trate como si fueras un súbdito o sea que ni siquiera y encima te grite por cosas sin sustento pero sí lo menos o sea decirlo porque eso está mal porque este no solamente acepta pero por qué pues o sea porque yo también digo pues

Entrevistador(a): consideras tú que ahorita tienes un balance en tu vida cómo cómo o como tienes si es que si lo tienes cómo estás balanceando tu vida en este momento con lo laboral y en general tú tu vida personal

YP: bueno eso sí es difícil sobre todo están muy bien no hay mucha opción a un cuidarse haciendo otras cosas porque son cerrados no pero mi balanza es intentar ahora estoy un poco intentando que no se dé de 9 a 6 si se lo dedico a la chamba full y a partir de las 6:00 sintiendo como que ya desconectarme y hacer lo que quiera hacer no o sea si tengo algo que hacer porque pandemia tampoco es mucho pero leer un libro pero aún así con CF no sé o sea y los fines de semana si olvidate no chao no o sea si al menos que sea una urgencia no pero si no nos tocó la computadora para ver cosas de hecho

Entrevistador(a): y que es lo que debe tener una organización para estar alineada con tu concepto de felicidad

YP: yo creo que un buen ambiente de trabajo flexibilidad está buen ambiente de trabajo es laboral o clima laboral flexibilidad y este YY libertad no o sea libertad como que libertad y que no sea diferente AA tú cómo te sientes no porque creo que la humana es súper importante o sea como te digo tú eres un ser humano trabajando o no o sea él también tiene un lado humano no es porque estoy trabajando me quito la parte humana y solamente soy un robot o sea no sigo siendo un humano sigo teniendo problemas en mi casa sigo teniendo sentimientos sigo teniendo todo entonces no puedes sacar ahorita tus del trabajo te sacas ese lado humano y te vuelves robot y te enfocas y eso lo lo empiezas a usar a partir de las 6:00 de la tarde no entonces no puede ser indiferente a eso

Entrevistador(a): ahora qué factores tú consideras imprescindibles para obtener ese buen clima laboral que quisieras o qué tienes

YP: es importante que haya una horizontalidad me parece flexibilidad o sea que no todo sea como que tú me tienes que recortar a mí o sea y diciendo que estaba ya pasó no como que tú me reportas y por si acaso este no me has mandado esto y como o sea no no velocidad es clara no horizontalidad con respeto porque claro no porque o sea igual tienes que saber que yo tengo un año más de repetirme y merezco un respeto no pero igual o sea no es como mucha no o sea que puedes como hoy sí amén no o sea pero como porque todos tienen que tener un respeto bueno las personas siempre merecemos respeto y este y ya eso y

Entrevistador(a): ah y en cuanto en los trabajos que tú has estado habían recompensas o reconocimientos a los trabajadores algún programa de recompensas o de qué manera se reconocían y eso a ti te parece importante o no te parece tan importante

YP: no sí sí me parece importante o sea o sea a veces me pasa por ejemplo el pulic o sea igual como yo creo a mi equipo si no hay un reconocimiento por parte de recursos humanos por cosas así yo igual les doy algún regalito a la chica pero con un detalle no o sea porque creo que se lo merecen o sea es un como un engrimiento que les quiero dar o algo lindo por haber ayudado por por todo su esfuerzo este infinito por su garra entonces creo que eso es como bonito no cuando alguien se acuerda de ti no lo hago con intención pero y es general en la vida no se acuerda de mí no espero que me regale algo un anillo de oro de 500000 USD o sea para mí si me regalas no sé una galletas morocha igual es un detalle que tú pensaste que te fuiste a comprar a la tienda eso para mí no o sea no importa lo que haya costado o sea finalmente es me importas es una forma de decir no importa so te valoro por eso te traigo esto no

Entrevistador(a): y en cuanto a estas recompensas para ti es más relevante por así decirlo entiendo que los detalles los valores bastante pero entre estas opciones que te que te estaría dando qué te parecería mejor que te reconozca tu jefe era un superior a ti o algo de manera privada o sea que tenga hoy buen trabajo y se indica que no se que yo que es una crack o que te lo diga enfrente a todo el mundo del equipo que te felicite o que mande un memo o algo así o una red con un memo memo no me refiero a un comunicado como que felicitando a YP por tal cosa o que te de un bono o así pues un bono pero la manera de remuneración de dinero o un ascenso que es lo que más

YP: realmente el bono nobel yo prefiero que reconozcan mi trabajo y sí sí reconoce mi trabajo en verdad yo creo que no sea así me gustaría que sea con o sea como público y no solo conmigo con cualquiera o sea yo lo reconocería en público porque creo que quiero que toda la gente se entere de la del buen profesional que es quien sea no o sea no solamente entre hijos y no con con que se enteren no o sea porque lo merece merece que la gente sepa que se comunique así y lo del bono no o sea de hecho por ejemplo en pareja hay un bono ay bueno por nuevos clientes pero yo José Martín a veces medio que se me hizo mucho pero yo creo que llegues al bono para perder ido a buscar los clientes y te doy yo para participar mismo no me quita el sueño o sea obviamente quiero traer clientes para ustedes para que la paga por perdida la empresa pero por mí no te preocupes por el bolso o sea no es que o sea en verdad para mí no es eso es como hacer una buena chamba mantener a los clientes que el equipo está tranquilo para mí eso es prioritario pero su hermano por ejemplo

Entrevistador(a): entiende no sé igual te lo pregunto en caso estuvieras en un trabajo con un mal clima laboral renunciaría de hecho si no puedes porque haya renunciado pacific pero no sé cuál es en este momento

YP: si

Entrevistador(a): ok entonces bien bien y ahora ya pasamos a las últimas y más a las últimas preguntas eh quién piensas o que sigue tus remuneraciones al respecto con respecto al mercado o a la medida de tu entorno social crees que son justos que has recibido salarios justos en cuáles sí y en cuáles no

YP: yo creo de todos los justos me gustan los salarios no sé o sea decente dentro de todo y dentro del mercado no porque claro no voy a poder ganar igual que un ingeniero químico una minero porque no sé no se aclaró los contadores no ganamos tanto nobel pero pero sí que me parece que todos son justos

Entrevistador(a): en ningún caso te has ido a causa de la remuneración o si ha sido algún algún factor que te ha motivado a irte a otro trabajo

YP: no nunca me he dio mundo completo verdad nunca nunca sea nunca ha sido mi motor en la plata este ningún trabajo o sea siempre renunciado por otros motivos pero ninguno ha sido por plata y tampoco me he quedado en un trabajo porque me ha pasado que me han ofrecido más plata pero si yo también me decía tomaba me iba o sea no es no es por un tema de plata otra vez ;

Entrevistador(a): y qué otros motivos aparte de los que ya hemos hablado ya hemos hablado de que hemos de cultura de felicidad de liderazgo de clima que otros motivos a trip podrían llevarte a renunciar a tu trabajo o sea ya me sé no sé pues este o sea cualquiera que tú puedas decirme no no tengo tiempo como te digo no me han dicho que no podía ver a mi hijo otras me han dicho que no se me pasaba demasiado tiempo en en yendo al trabajo y regresando al trabajo o no era feliz o no podía ser no podía hacer lo que me gustaba como que mis hobbies o por emprendimiento porque quería ver mi emprendimiento entonces qué otros motivos a ti te llevarían a renunciar a tu trabajo

YP: este que serían comienzo otro proyecto en el que quiero estar y obviamente no voy a poder llevar ala para el trabajo voy a renunciar no o sea no porque no me da no voy a poder tener tiempo para todo o sea si en ese momento voy a tener que sopesar y priorizar este voy a tener que renunciar no o sea por algo personal este que involucre que algo que involucren demasiado tiempo no no voy a poder pero básicamente por eso no habría otro factor también me iría sea cualquier cosa que pueda me parece corrupta o de repente algo inmoral pues no imagínate tienes un acosador o el jefe es un inmoral un cochino un este machista de porquería también me iría no y eso es lo los motivos que podrían

Entrevistador(a): y por alguna razón que renunciarías irrevocablemente o sea ahorita me mencionar algunos motivos pero para lo que sí dirías no hay forma no hay otra oportunidad me la hago no

YP: un cochino una scosas sin mínima que yo siento que alguien me está costando esta que es metiendo un tema y sexual acoso y eso no no duda no dudaría un segundo y me quedaron sin nada todavía lo digo porque no o sea no no voy a aguantar pocas para nada o sea me me voy no no me interesa que me paguen ir sola 400000 que fuese sabíamos no eso no es irrevocable esta manera

Entrevistador(a): qué condición debería tener un trabajo para que tú pienses quedarte por muchos años más

YP: qué condiciones para una libertad de vida de tiempo y que tengas un buen equipo o sea para mí creo que es algo así como un buen equipo este que te den las condiciones de libertad y de vida no o sea que no te sientas esclavizado al 100% si no este sino que sepas que también puedes puede darte un balance no un equilibrio

Entrevistador(a): gracias, esto es todo



YG

https://drive.google.com/file/d/1DMJlaoWg_C96y21tUpuLq1si1oIL5Gc0/view?usp=sharing

Entrevistador(a): Cuantos años tiene

YG: 30

Entrevistador(a): profesión?

YG: comunicadora social

Entrevistador(a): actualmente te desempeñas como?

YG: manager

Entrevistador(a): entonces bueno ya me dijiste tu edad que quisiera que me comentaras cuántas veces has cambiado de trabajo o sea si me pudieras detallar tal vez desde desde que empezaste desde que eras practicante hasta ahora no cómo es que ha ido cómo es que ha ido tu rumbo cómo has cambiado qué posiciones has tenido en cada trabajo y este y cuánto tiempo has durado en cada uno de los trabajo

YG: ya entonces yo trabajé un año en nextel cuando se llamaba nextel todavía es un poco en el 2010 creo y empecé como practicante luego él reducida porque me salió una opción de irme a trabajar a al libertador que es el bueno una empresa del rubro hotelero en Perú y ahí la primera bueno renuncié a pesar de que me ofrecieron que me contrataran porque el área es la que yo trabajaba no era un área en la que de que estaba muy profesional entonces la de la otra empresa donde me iba a trabajar que también me iba como practicante sí era estaba en puestos y era relacionado con lo que yo había estudiado entonces por eso decidí estudiar a pesar de que en el otro trabajo pues no ofrecían contratarme igual prefería renunciar a su dedicarme a algo que que cómo se llama que tuviera poder con mi con con lo que había estudiado y libertadores estuve trabajando 7 años aproximadamente y empecé como practicante de comunicaciones internas y luego hice otras funciones también y fue creciendo luego fui analista no sé cuánto tiempo estuve como analista probablemente un año un año y medio luego fue coordinadora en donde estuve también cerca de 2 años probablemente la profesión y luego renuncié para irme a trabajar a latam como jefe de comunicaciones internas y cuando renuncié me ofrecieron en libertador promoverme para una posición de jefatura también para para retener mi que me quedara con ellos pero ya decidí que después de 7 años de trabajar en la misma empresa pues a mí quería aprender de otro de otro rubro de otra empresa y por eso decidí irme a pesar de que iguala o sea me ofrecían en términos de jerárquicos como que él mismo el mismo el mismo rol el mismo puesto y estuve un año en trabajando con ellos y me salió una oportunidad para irme a portales como jefe de capital humano que englobaba más responsabilidad de la posición entonces decidí dejar latam para irme a los portales y finalmente los portales estuve como jefe de capital humano hubo 2 años en la posición y renuncié para venir a estudiar un máster a España hace un año eso es más o menos el recorrido no sé qué más quieres saber

Entrevistador(a): si es que que por ejemplo el porque dejaste latam fue por porque si miento profesional o por otro motivo que fue lo que te que te motivó a renunciar allá o qué fue lo que te des motivo de la empresa para irte a otra empresa si es que lo buscaste si es que llego a ti

YG: bueno yo renuncié por crecimiento profesional porque la posición a la que me iba en los portales era una posición de mayor de de mayor responsabilidad del azar también diferentes tamaños de empresa probablemente tenía la oportunidad de poder asumir la mayor

responsabilidad a niveles del rol de del rol de la posición porque era una posición que veía todas las áreas de recursos humanos desde selección capacitación desarrollo reclutamiento compensaciones todo veía como que todas las áreas entonces será responsable de de de de más temas y la tal como en una empresa mucho más grande de hecho este la responsabilidad era dentro de recursos humanos era una jefatura pero era de un tema en particular que era solamente comunicaciones y marketing interno entonces en parte por eso porque quería aprender a abrir más mi abanico de responsabilidades y también porque por un tema económico porque también la propuesta los portales era muy superior a la que latam podía dar entonces pero yo creo que principalmente la decisión venía eh por por la parte de desarrollo de poder abrir más digamos que que tener un rol más estratégico y con eso también pues podía más adelante seguir creciendo sí que nos dice que habíamos en el búho en donde fuera como tener la posibilidad de poder tener mayores

Entrevistador(a): y esa oportunidad llegó a ti o tú la buscaste?

YG: llegó a mí de hecho yo estaba súper contenta en latam pero una amiga con la que había trabajado antes me refirió para la posición pase entrevistas de selección

Entrevistador(a): igual en el caso de de este latam también llegó a la posición o tú la buscaste

YG: bueno en el caso de la canciller y no no estoy segura si está buscando trabajo activamente en esa época ya ya recuerdo que habría sentido después al cuando cumplí 6 años en libertador ya es un día como que había llegado a un siglo que no y así estaba en mirando buscar más oportunidades pero también una empresa en la que yo siempre había querido trabajar entonces recuerdo cuando vi la posición José Luis mediatamente y bueno se dio la posibilidad así que sí pero no estoy segura si estuve pero yo lo que estoy segura que imposible

Entrevistador(a): ok a ver ahora cuál es tu estado civil

YG: divorciada

Entrevistador(a): donde vives actualmente

YG: en Barcelona, España

Entrevistador(a): hace cuanto tiempo estas ahí

YG: hace 1 año exactamente

Entrevistador(a): fue por temas de estudio y bueno encontraste también trabajó ahí entonces ahora pero piensas quedarte ahí o qué quieres lo que tienes o lo que tienes en mente a futuro para ti y a nivel profesional

YG: bueno digamos que ahora estoy como como como el mi orientación profesional de hecho enero me salió una oportunidad para regresar a Perú como una muy buena posición que era una gerencia de recursos humanos para una para una para una red de clínicas clima y acepté pero al final la trabajo pero al final decidí igual a pesar de todo eso cuando ya vi las cosas más concretas pues decidí que todavía no era el momento de de que me de irte quería todavía quedarme aprendiendo a pesar de que la posición que tengo acá no es comparable con la podría tener en Perú ni el nivel de ingreso nivel de responsabilidades pero creo que la experiencia en el extranjero no solamente laboral sino en general la experiencia de vida pues está como bien y me está aportando mucho a mi crecimiento entonces en ese sentido pienso todavía quedarte un poco más aquí en España no sé cuándo no sé un par de años probablemente y me gustaría poder regresar a Perú en un momento en el que pueda pueda

YG: bueno mis alimentos en plaza vea los solía comprar y vivanda porque eran los que estábamos cerca a mi casa entonces iba vivada, plaza vea y wong cuando vivía con la casa de mis hermanos este en esos 3 eran mis lugares frecuentes de compra este luego ropa la verdad es que no me compraba mucho ropa al Perú sino más bien solía comprarme la una vez cuando me iba de viaje amia mío que sea y lo compraba todo el Perú pero no nunca no soy muy fanática de ropa tampoco me compro mucha ropa o sea con que me la compré una vez al año es suficiente para mi este y luego que mas me han dicho que acá también cobró mi comida bueno aquí compro en mercadona que es lo más cerca que tengo sí Luis igualmente mercadona creó y ropa esté en un mango o zara más conocidos aquí

Entrevistador(a): estos lugares son como un que aquí en Perú

YG: Yo diría que es como un plaza vea

Entrevistador(a): ya que ahora estamos en pandemia, aunque se que las restricciones son menos que acá, con que frecuencia sueles viajar y antes de pandemia con que frecuencia solías viajar

YG: bueno en vacaciones 1-2 vez al año al extranjero, siempre iba a Miami porque teníamos familia ahí y luego a algún lugar con mi mamá o mis hermanos, teníamos vacaciones con mi expareja, pues esas dos vacaciones me iban con mis hermanos y mi mamá al extranjero y por trabajo trabajaba un montón, en los dos últimos trabajos, viajaba 1 vez al mes dentro de Perú, y aquí en Europa he viajado al extranjero 2 veces e internamente unas 2 veces

Entrevistador(a): y dentro de europa donde has viajado

YG: me he ido a grecia, y me fui a andorra

Entrevistador(a): como distribuyes tus ingresos actualmente, y antes de pandemia

YG: antes de pandemia, tenia una parte destinado a pagar una hipoteca que tengo y el resto no se que hacia con eso porque siempre se me acababa la plata. Y ahora que trabajo igual una parte destinado a pagar la hipoteca que tengo y la otra parte para vivir aca en España. Es como el 50%, el alquiler del piso donde vivo aca y de hecho si viviera en peru no gastaría eso porque tengo mi casa propia, pero lo tengo que pagar, ahí se va un 50% y el otro 50% es como el 30% para salidas sociales y el 20% para compras de alimentación

Entrevistador(a): esta bueno el sueldo entonces porque pagas tu alquiler, tu hipoteca, tu comida y aparte para tus juergas

YG: la verdad que si

Entrevistador(a): actualmente, tienes personas a cargo, tengo entendido que no

YG: no ahora no

Entrevistador(a): y con quien vives actualmente

YG: con amigos

Entrevistador(a): y podríamos decir que tu responsabilidad económica es tu hipoteca o algo mas

YG: solo la hipoteca y mis gastos

Entrevistador(a): la hipoteca es por la vivienda cierto

YG: si, un departamento

Entrevistador(a): donde naciste

YG: en Guadalupe, trujillo

Entrevistador(a): tus papas están en Trujillo entiendo, a que se dedicaron o se dedican tus padres

YG: bueno mi mama es medico, tiene una clínica, con consultorios, un laboratorio clínico y mi papa es ingeniero quimico pero se ha dedicado todo el tiempo a la agricultura y siembra, bueno ahora no siembra mucho pero siembra arroz

Entrevistador(a): de niña que solías hacer en tus vacaciones

YG: irme a lima

Entrevistador(a): y aca que hacías

YG: cuando iba a lima íbamos a pasear, al cine porque en Guadalupe no hay cine, al centro comercial, a la playa también, me acuerdo que íbamos un monton a Larcomar, al parque Kennedy, asia pero me acuerdo de esas cosas de chibola

Entrevistador(a): las vacaciones las pasabas aquí o simplemente unas semanas

YG: creo que iba 2 semanas y luego el mayor tiempo la pasaba en la playa en Guadalupe.

Entrevistador(a): creo que tienes casa de playa en Guadalupe

YG: si

Entrevistador(a): en que colegio estudiaste y en que universidad

YG: bueno el colegio se llamaba pre universidad Guadalupe, la universidad de Lima

Entrevistador(a): y bueno también vivías en Guadalupe con tus papas y tus hermanos

YG: hasta los 16 años

Entrevistador(a): que tipo de vida te gustaría tener en el futuro ósea donde te gustaría vivir, a donde te gustaría viajar y cuando y que bienes materiales te gustaría adquirir

YG: a nivel económico un trabajo donde pueda generar mis propios ingresos para vivir con dignidad, no estoy segura donde me gustaría vivir, un lugar que este cerca a la playa, o en la playa misma,

Entrevistador(a): quisieras adquirir algunos bienes materiales

YG: quisiera vender mas bien, para ya no pagar esa hipoteca.

Entrevistador(a): osea quisieras vender tu departamento o también tu carro

YG: creo que si porque ahora mismo no se cuando regrese a peru, me gustaría todavía irme a otro pais y siento que es motivo por el cual tengo que regresar a Perú, y en realidad es un motivo material, en cambio si lo vendo ya no tengo apuro por regresar.

Entrevistador(a): pero a futuro tendrías tu propio departamento o carro pero o te da igual y normal vivirías con alquileres o no sé cómo no sé como ahora ya los carros como que a veces están pasando a un segundo plano por ahí que no sé pues no muchas personas no les interesan

YG: aquí por ejemplo la verdad es que transporte público la bicicleta y eso huérfanas de usar acá entonces no me molesta para nada no tener auto sino en Perú creo que si quisiera tener carro no sé si quedarme con mi camioneta que de pronto ya es mucho para mí de pronto la vendería y me quedaría con un carrito más chiquito este y sii y de tener una de tener una casa para mí o un departamento creo que no lo veo como una necesidad porque como tengo mis papás tienen un departamento o 2 en lima que no los utilizan entonces sé que si no tendría que vivir me iría a vivir ese departamento porque nadie iba a vivir ahí entonces sé que podría tendría algo donde vivir y no tendría que estar viviendo de empleo ahora si no tuviera esa oportunidad o facilidad seguramente si preferiría vivir en pagar algo que va a ser para mí en vez de estar pagando alquiler

Entrevistador(a): mhm ahora vive cerca de tu trabajo

YG: bueno mi trabajo es home office

Entrevistador(a): que pros y que contras ves en el trabajo como office

YG: esperamos que nos quieras mi amor tiempo mucho mejor te ahorras tiempo de transporte de movilización costos dinero de movilizarte también que puedes tener una vida un poco más balanceada en el sentido de que sea por ejemplo puedes dar tu desayuno con tu propia comida y creo que comida te la has comido todos los días y nobel llevando comida de la región que congelas de un día para otro o en semanas ustedes una además creo que también eres más eficiente desde tu casa porque manejas tus tiempos nos has conversado todo el tiempo con la gente y no pierdo un montón de contacto humano y se pierde un montón de poder salir un poco de del estrés compartir en todo caso el estrés del trabajo y la vida con los amigos lazararte este aprender también de ellos que están en haciendo lo mismo que tú y que podrían estar aplicando algunas cosas que que si tú les explicas trabajo no haríamos suficiente ese tipo de cosas este eso creo que es lo que la contra no las contras principales logros no son movilizar que tienes que gastar en transporte y pues todo lo opuesto todos los beneficios que te dan para mí

Entrevistador(a): cuál es tu meta personal no laboral

YG: mi meta personal es aprender lo que más puede en esta vida y la laboral poder encontrarlo encontré creo si no poder dedicar poder poder vivir dignamente haciendo lo que mas me gus entonces qué pongo aquíta

Entrevistador(a): cuál es su mayor aspiración en la vida sea personal o sea laboral

YG: mi mayor asporacion, bueno me gustaria, se que es algo inalcanzable pero me gustaria, es poder ahora que estoy metida en el couching y mi master en inteligencia emocinal pues me gustaria poder dedicarme no exclusivamente si no poder desenvolverme como couch y poder vivir de eso, eso es una de mis metas a nivel laboral y a nivel personal mi mayor aspiracion en la vida es como seguir creciendo

Entrevistador(a): ahora vamos a ir a nivel de empleos, me podrias, este definir qué es lo que lo que tú recuerdes no que más te gustó y que te disgusto de todos sus trabajos

YG: lo que más me gustó fueron las que las relaciones qué haces en el trabajo este la gente que conoces y lo que menos me gustó fue el hecho de tener que trabajar todos los días sobre todo y contra todo eso en general salir desde las 7:00 de la mañana de mi casa y regresar a mi casa a las 7:30 8 de la noche todos los días de lunes a viernes sentía que estaba toda mi vida un día pero si

Entrevistador(a): vamos un poquito más a fondo en cada trabajo por ejemplo no sé alguien me dijo en no sé en este age me gustaba que no sé pues me que me motivaran hacer tal cosa y me disgustaba que había una persona que me fregaba todo el tiempo

YG: vaya que normalmente gustaba de portales era podían como ayudar a la gente en mi trabajo en mi posición como que hay una gente YY poder resolver como problemas de las personas no estoy diciendo que el problema del colaborador en sí sino complementarios a la gestión de las personas en las áreas este y tratar de sacar lo mejor para los colaboradores eso era lo que me gustaba de mi error y lo que más me gustaba era como el trato que recibía de mi de mi jefa lo que más te disgustaba insecto porque como era porque era muy orientado a resultados y pero muy muy muy orientado a resultados o sea yo no digo que no hay que orientarse a resultados pero no se priorizaba creo que había como yo tenía 2 jefes un jefe jerárquico y un jefe funcional entonces mi jefe jerárquico estaba muy orientado a las personas también a los objetivos pero su principal orientación era las personas o sea siempre cuidaba a la a la persona mientras que mi jefe funcional su principal orientación eran los objetivos y ser

orientado a las personas o sea yo estaba en medio de los 2 y tenía siempre como que que lidiar con cómo no entonces eso era como lo más difícil, en los anteriores a ver en libertador lo que más me gustaba era que había mucho crecimiento y mucho desarrollo o sea bueno yo al menos tuve la oportunidad de ser desde prácticamente hasta ser como jefa porque al final me ofrecieron la posición de del de jefa entonces vi una línea de desarrollo bastante bien orientada en las personas como creía mucho en el talento interno entonces eso me gustaba mucho y lo que menos me gustaba de libertador creo que en parte era un poco la cultura como no era una cultura muy fuerte entonces era una cultura que se estaba construyendo todavía y era como muy muy muy esté muy extremista no como no hay no hay una cultura definida entonces a veces era todo pero bueno o si no era todo súper malo y no era un mensaje claro de los líderes de de saber cuál es la la orientación o el camino eso sería si no dependiendo del gerente que ponían cambiábamos pasado y luego hacia el otro y así entonces no había como un camino una meta a la que yo llegáramos independientemente de quién gestionará

Entrevistador(a): y de latam recuerdas algo?

YG: más le gustó fue que como era una empresa multinacional ya venía todo súper enlatado desde el corporativo entonces podía aprender un montón de cosas porque ya venía todo listo para aplicarlo y me parece super bueno eso y también me gustaba que que como filial que éramos tenía mucha libertad por parte de mi cuenta para poder modificar todo lo que yo quisiera es decir el corporativo este plan así es si tienes mi jefe me decía que eso no va a funcionar acá hagamos de esta manera y me parece que el 5 entonces se podría adaptar eso me gustaba que era adaptativa y lo que menos nos gustaba delatan bueno yo llegué en un momento en el que latam había pasado ya en la sesión del anguita y había habido muchos recortes personal entonces era un momento como de crisis a nivel de cultura y la gente estaba como sufría muchísimo por por todos los males que habían tenido entonces eso creo que no me gustaba mucho porque porque de alguna manera el inicio pues no entiendes y estás como bien pero luego ya tanto ver a la gente sufrir por lo mismo pues también desmotivada de alguna manera, sufría en el sentido de que sentían inestabilidad porque los podían recortar también o qué sí pero no yo creo que no era tanto eso porque ellos sabían en ese sentido era muy claro tratando siempre dijo esto va a ser el el plan vamos a sacar tantas personas tanto porcentaje de gente entonces la gente sabía igual seguramente le quedaba algún miedo pero ella era muy claro o sea no eso no era no era resultaba pero si sufrían en por ejemplo en decir ay el año pasado hicimos la fiesta elio se cuantos este cantantes invitados que no sé qué y este año simplemente nos han dado un chocolate eso era como sufrimiento comparar siempre cuando el pasado hay a ósea claro que comparaban la gestión y como que no entendían que se debía haber un recorte porque no había presupuesto

Entrevistador(a): a ver y ahora con qué empresa te sentiste más identificada a nivel de valores

YG: con libertador

Entrevistador(a): por que

YG: porque bueno yo la parte que la conocí desde que era una empresa muy chiquita YY creció bastante y yo crecí con ella y aparte yo era la responsable de toda la parte cultura organizacional entonces fue como ir definiendo los valores no digo que los defiendan propios valores sino que que que conocí mucho el proceso en cómo se definieron los valores como

realmente se hizo el trabajo para poder identificar para poder llevarlos a los colaboradores para poder hacer todo el plan de que la gente se comprometiera con ellos los conociera entonces estuve muy ahí a toda esa implementación y pues obviamente me sentí muy identificada con todo eso porque aparte de los valores que sonaba mucho con mis propios valores

Entrevistador(a): qué valores por ejemplo sea que que valores consideras tú que tenía libertador o que otras empresas deberían tener

YG: ahora mismo no sé si me acuerdo pero me acuerdo de sonaban conmigo por ejemplo de los acuerdos todavía que es hay ya entonces por ejemplo no acuerdo de tratarnos a todos como queremos ser tratados lo cual no completamente lo otro es inspiramos novela este ayer me olvidé bueno pero creo que lo que pasaba conmigo entramos a comprar unos tratados trabajamos con pasión inspirando a los demás y además era niño no me acuerdo me acuerdo de eso porque tuve mi aplauso después yo creo que era también algo del medio ambiente sí era algo del medio ambiente pero ese ahí no me acordaba mucho bueno en todo caso por el que era tenían como que era como bien humanos o sea era como bien aplicar en cualquier contexto de la vida no solamente en el ámbito laboral y que valores o sea si tú tendrías tu empresa o trabajas en otra empresa que valores tu crees que debe de tener una empresa donde tú quieras trabajar fue una empresa donde yo quiera trabajar la que tú espetó respeto principalmente luego creo que confianza y también debería ser un valor ético no como integridad es en general esos 3 y bueno con alegría no sé si será un valor o no pero en general que tenga que ser un ambiente alegre y de confianza no de eso no se pueda sentir cómodo

Entrevistador(a): y las empresas donde tú has trabajado o sea entiendo que otra más identificada con libertador y en general las que has tenido tú crees que han sido de cultura vertical u horizontal

YG: creo que no creo que todas han sido horizontal en portales que por mi jefatura funcional trataba de ser más más más vertical pero cualquier finalmente el jefe al que respondía era super horizontal

Entrevistador(a): tus funciones dentro pero los trabajos que he tenido siempre han estado claras o no

YG: en libertador posteriormente se van a enfrentar a todavía en el área general de recursos humanos pero conforme voy creciendo también fue una responsabilidad que yo misma me lo fui inventando y así es así entonces ahí como que no era muy claro luego el laram y en portales también

Entrevistador(a): y tú considerando tus responsabilidades gastos en general en ese entonces y ahora tú crees que renunciarías a un trabajo con una cultura que no es afín a ti solo cultura no estamos hablando de clima ni de liderazgo sino más que nada de los valores de si bien en la cultura entra a parte de ello aquí como que quisiera que nos centremos solamente cultura a nivel de horizontal vertical de valores de ese tipo

YG: sí renunciaría a una empresa no muy afín a mis valores a mi propio propio poder pero sí en todo caso aceptará por algún motivo y si no me siento cómoda si renuncia

Entrevistador(a): cuáles son las características más importantes para ti que debe tener un líder que esperas de ello cuál sería tu líder ideal qué características debería tener

YG: bueno creo que tiene que jugar como en 2 áreas principio o sea como que un área enfocada en el negocio y el otro área enfocada a las personas en cuanto al enfoque tiene que

ser una persona orientada a resultados comisiones mejica con buena comunicación sí principalmente eso no conocimiento del negocio y criterio no eso en cuanto al y en cuanto a las personas creo que es una persona cercana que inspire con danza que sepa dar y recibir retroalimentación que que tenga una buena comunicación con bueno que pueda trasladar toda su visión estrategia del negocio plasmarla su equipo para motivarlos y para también comprometerlos con los objetivos

Entrevistador(a): y tú te sientes más cómoda con una líder o un líder que te guía o con uno que te da libertad de acción

YG: o una que me den libertad

Entrevistador(a): y valoras que el jefe converse con el trabajador iba a ir más allá del lado laboral o sea por ahí que se preocupe por sus problemas o qué sé yo o eso te es indiferente

YG: mira mientras que y según me sienta cómoda trabajando con ellos pero que me es indiferente o sea portales por ejemplo no tuve nunca una jefatura así ninguno de los 2 jefes eran así pero me sentía completamente cómoda trabajando con mi jefe jerárquico sí con mi jefa funcional no no mucho pero como no le veía tanto pues no había tanto rollo pero con mi jefe jerárquico que no era para nada así nunca me preguntaba qué tal tu familia nunca nada pero me daba tanta confianza y libertad para trabajar que pues yo encantada de trabajar con él

Entrevistador(a): y alguna vez has sentido o sea no te has sentido cómoda con alguno de tus jefes

YG: de hecho con una jefa que tuve en libertador

Entrevistador(a): porque no sé a qué fue lo que pasó con ellos que no sé no hacías match o que fue lo que pasó por qué te sentiste incómoda

YG: ah ya entonces por ejemplo en general o por motivos de por motivos de gestión digamos que de gestión o por motivos de sus competencias personales perdieron le estoy diciendo hicieron como que perdiera la confianza en ellos en ellas en todo caso porque eran mujeres y eso hizo que no me sienta completamente cómoda trabajando con ellas no o sea un caso por ejemplo por un tema motivo de gestión de conocimiento del negocio porque cuando tomamos una decisión y algo iba mal hablaba este porque novio no no no hacía como que participa al equipo de de los de los planes ni del y del desarrollo de las estrategias entonces como que perdiéramos confianza en ella y pues ya no me sentía cómodo trabajando entonces además también puedes compartir sus propias competencias personales en cuanto a comunicación en cuanto a gestión del sorprendiera con confianza en ella porque no sé una persona que te daba indirectas y que de pronto generaba mucho me dijo para que tú le cuentes algo si el equipo de fola entonces ya no me sentía cómodo trabajando con ella y la otra jefa era muy buena a nivel de de gestión muy buena muy buena creo que desde la gente con la que he aprendido más a nivel de gestión pero como de competencias personales

Entrevistador(a): y alguno podrías decir que también uno de los motivos por el que tú decidiste cambiar de trabajo ha sido por alguno de esos motivos o no

YG: no

Entrevistador(a): y qué tipo de por último qué tipo de jefe no tolerarías para nada

YG: creo que no toleraría a por ejemplo un jefe hombre que fuera un jefe que se aprovechará de su rol de jefatura hombre para no sé por qué para sobrepasarse o intentar sobrepasarse con conmigo como mujer no o sea no toleraría la actitud es eso de acoso veo un de un jefe y no toleraría un jefe que me falte el respeto o que me hable mal como aquí que me hace sentir

mal a mí como persona como que falte a mi unidad humana tampoco tolera esas cosas un reto que sea cuarto corrupción o que no sea el hijo tampoco tendría esas cosas

Entrevistador(a): no puedes trabajar en el estado y entiendo s en caso de incompatibilidad con tu jefe o líder no necesariamente renunciaría no salvo pues que sea algo como me dice

YG: si si fueran cosas de le daré una oportunidad tampoco salió quizá si después de 6 meses veo que seguimos teniendo incompatibilidad y no me siento cómoda pues renunció sin ningún problema

Entrevistador(a): ahora tú crees que qué trabajo influencia en la felicidad de las personas

YG: sí completamente o sea porque trabajamos 8 o más horas todos los días y después mayor lugar donde gastamos tiempo y haciendo virtualmente a seguir con el trabajo obviamente la oficina y de todas maneras nuestra en nuestra felicidad

Entrevistador(a): y actualmente que consideras tu de tu trabajo y de tus anteriores trabajos que te proporciona felicidad y cuál es la han limitado o limitan ahorita si es que te limitará

YG: y ahora el equipo todos mis trabajos lo que me ha proporcionado míster son pues el equipo este las personas con las que trabajo y lo que las limita la propuesta que limita la felicidad ajá tu felicidad si te da algo te limitan el trabajo por ejemplo algunos me dicen que está muy lejos que me paso 2 horas yendo en combi o no sé no o otra cosa que me limita es que no sea mi jefe es pesado o que hay una persona en mi equipo que es esme hacer imposible o no sé o sea si es que hubiera algo si no hay nada no hay nada pues ya ahora creo que no hay limitación en el trabajo y a tus otros trabajos qué crees que han aportado qué parte de tus otros trabajos crees que ha aportado a tu felicidad y que te ha limitado el equipo siempre es como en todos mis felicidad y los 30 no importarles de pronto la relación que tenía con mi jefa podría haber sido y con algunas otras jefaturas que no eran mis jefes pero digamos eran mis padres entonces bueno no era una relación como muy sana no en general era un ambiente de cómo de mucha querer sobresalir este entre entre los demás y sin importar cómo entonces eso como no iba conmigo entonces yo en general no me meto en esas cosas y eso podría agarrar limitado en algo

Entrevistador(a): lo creo que la limitada

YG: también el del tema dado de las personas no como tenían mucho desgaste emocional por los temas que habían sufrido laboralmente entonces porque eso hacía como que no de alguna manera no no me sintiera completamente feliz y el libertador nada en realidad en libertador era muy feliz

Entrevistador(a): y en alguno en alguno de de esos trabajos por ejemplo ya yendo más allá del lado laboral en cuanto a tiempos y eso nada de eso te generaba limitaciones o que no podías tener algún balance de tu vida por así decirlo

YG: a mí no me gustaba a pesar de que era muy contenta estaba muy contenta en mi trabajo sí que tenía buenos trabajos y y me sentía feliz del de lo que profesionalmente laboralmente había conseguido este igual nunca me he sentido satisfecha trabajando en una empresa no o sea siempre he querido dejar de trabajar en una empresa porque me parece como demasiado tiempo trabajar las 8:00 que trabajamos 8 o 9 horas porque la jornada en lima las 8:00 no incluye el almuerzo entonces son 9 horas en general más sumarle una hora de ida y una hora de regreso del transporte o sea 11 horas como mínimo si es que no haces horas extras y es que no hay mucho tráfico ese día como mínimo 11 horas solamente dedicadas a irte a trabajar como mínimo no estoy contando las horas en que te alistas para irte a trabajar ni ni ni otras

factores que podrían hacer que el tiempo se sume no entonces 12 horas de tu día sólo para trabajar no yo odiaba eso hoy lo sigo odiando

Entrevistador(a): y quien trabajó consideras que si tuvieras que escoger el que el trabajo que te ha dado más satisfacciones y cuáles y el que menos y por qué

YG: bueno creo que el de ahora me da mucha felicidad o sea a nivel general porque trabajo como acá se llama jornada corrida que este 8 de la mañana a 3 de la tarde todos los días entonces a partir de las 3:00 de la tarde tengo libre para dedicarme a lo que yo quiera hacer tampoco mucho pero igual puedo salir a pasear o sea es como fantástico para mí es lo mismo que trabajaba en Perú pero en Perú trabajaba hasta las 7:00 de la noche 7 de la noche y acá a las 3:00 de la tarde ya estoy libre para hacer lo que yo quiero hacer entonces eso es lo que me gusta mucho

Entrevistador(a): satisfacciones te ha dado insatisfacción

YG: no creo que ninguno me de satisfacción en realidad todos me han dado no ninguno me sentía insatisfecha ni ni feliz ni nada

Entrevistador(a): y que es lo que mas valoras en el día de de tu trabajo

YG: repetitivo pero en verdad valoro a las personas o sea valoró que tenga un equipo con quien compartir valoró que con una sentirme escuchada apoyada por mi jefe por mis compañeros de área o sea un buen clima laboral

Entrevistador(a): a última aquí llueve contemplar una organización para estar alineada con tus con tu concepto de felicidad entiendo que un buen clima laboral pero aparte de ello y tal vez claro que no sea tan demandante o que no te exploten tanto aparte de eso que para que tú estés feliz en este trabajo que debería de tener el trabajo

YG: ser 3 en la tarde o sea para mí es súper importante que sea un horario flexible y que aparte de ser un horario flexible que se trate de sí pues eso tienen esas mujeres flexible porque por ejemplo ahora yo en la empresa en la que trabajo novio no trabajamos todos hasta las 3:00 de la tarde yo trabajo hasta las 3:00 de la tarde porque yo entro a las 8:00 de la mañana hago todo el día de corrido y me quedo hasta las 3:00 de la tarde hay gente que entra a las 9 tengo que ser tomado una hora de almuerzo y entonces sale a las 6:00 de la tarde entonces tu trabajo hasta ese a ese horario porque yo lo quiero hacer de esa manera y son súper flexibles en ese sentido entonces mientras yo cumpla con tus activos y haga mis tareas esto no hay ningún problema con que yo tomo el horario

Entrevistador(a): una pregunta que quiero que pienses muy bien si tú tuvieras pero ya sé que me vas a responder si tú estuvieras o sea si tu trabajo te aportará estatus proyección bonanza económica pero no mucho a tu felicidad o sea muy poco a tu felicidad personal que decisión adoptarías

YG y ahora creo que él hizo más como mi felicidad y mi desarrollo personal hice el trabajo se alinea esto genial y si no pues no

Entrevistador(a): ya alguna vez bueno entiendo que casi nunca te has sentido incómoda no en en cuanto a ambiente laboral en alguno de tus trabajos o sea siempre has tenido equipos con un buen ambiente laboral

YG: si recuerdo alguna situación claro el último que era mi equipo funcional de recursos humanos como el equipo corporativo no era tan porque bueno ya era una era como más miedo porque mi jefa tenía un carácter súper fuerte entonces era como más tenso sí eso así que ahí sí me he sentido como piensa pero a pesar de todo igual era bonito trabajar con ella

como persona será son claro o sea el equipo era bueno pero por ahí que el jefe era un poco o sea no estaba muy alineado con tus conceptos de un buen clima laboral por así decirlo y le diera una solera ahora

Entrevistador(a): mhm y tú qué factores consideras imprescindibles para tener un buen clima laboral

YG: buena comunicación valores como respeto en general no o sea no solamente respetar de de decir pues como no sea consciente respecto a ti como persona sino en general o sea respetará a apartarte a ti significa cómo detener no sé pues que te dé todas tus herramientas para que puedas trabajar bien desde tener los servicios higiénicos impecables y limpios para que puedas ir desde tener un comedor porque el comedor tenga todas las comodidades o sea respeto en general es creo que todo tiene que ver con respeto

Entrevistador(a): y en tus en algunos de tus centros de labores daban recompensas al buen trabajo de los colaboradores o sea los reconocían

YG: sí en todos en

Entrevistador(a): todos y eso te parece relevante o no o sea hay algunos que no pues no o sea no sé si más relevante para ti tal vez es que te feliciten en frente del público que tu jefe te felicite no importa si al frente de todos o te o te lo diga a ti o sea que te reconozca o algún incentivo no como una no sé pues un bono o un ascenso

YG: quiero que me parece relevante los datos lo lo hace como el público o como dentro de un programa reconocimiento mejor el tema económico también he tenido yo por los asignar abajo pero no de verdad que no eran tan grandes o sea definido hoy a ganar pero pues si no no era como una gran motivación no key más emotiva que tu jefe te dijera que has hecho un buen trabajo o que lo reconociera en frente de la sí más que motivar me me me me recompensaba en todo caso no porque no no era algo que yo estaba voy a hacer mi trabajo para que me para que me reconozcan sino que ya una vez sucedía pues me sentía contenta que no hayan hecho no ajá y hay este tipo de recompensas se parecen idóneas para la motivación del personal o crees que son irrelevantes y me parece muy relevantes

Entrevistador(a): y te gusta más trabajar en equipo o sola

YG: la verdad es que voy a de me gusta más trabajar sola pero me estoy dando cuenta que trabajar en equipo también está súper bien porque se aprendía es más colaborativo pero ahí estoy en medio

Entrevistador(a): medio mía y en todas las empresas donde tú has trabajado qué aspectos cambiarías y cuáles mantendría

YG: creo que impresión a los objetivos porque sí mantendría la orientación de los objetivos de la empresa y qué cambiaría ah creo que cambiaría con el liderazgo no como como que que la gestión de de lo de ser un buen líder o de cómo desenvolverse en el líder tenga más complicada por las jefaturas por bueno por por los gerentes o por el CEO

Entrevistador(a): entonces cambiarías el tema del liderazgo y mantendrías el tema de orientación a resultados

Apéndice H: Resultados en ATLAS TI

Explorador del proyecto

- CualiCentrum
 - Documentos (18)
 - Códigos (27)
 - Memos (0)
 - Redes (0)
 - Grupos de documentos (0)
 - Grupos de códigos (9)
 - Grupos de memos (0)
 - Grupos de redes (0)
 - Transcripciones de multin

Comentario:

Seleccione un elemento para mostrar su comentario.

CualiCentrum

El proyecto no tiene comentarios.
Haga clic para editar el comentario.

Visión general del proyecto

Documentos	18	✓ Creado por ATLASTI en 17/08/2022
Códigos	43	🕒 Modificado por última vez el 14/11/2022
Citas	463	👤 Usuario actual ATLASTI
Memos	0	📄 Versión 22.2.4.0
Redes	0	

Administrador de documentos

Iden...	Nombre	Tipo	Ubicación	Grupos	Citas	Creado por	Modificado por	Creado	Modificado
D 1	Valeria Peralta	Texto	Biblioteca		29	ATLASTI	ATLASTI	17/08/2022 14:59	19/08/2022 11:53
D 2	Renato Astorga	Texto	Biblioteca		24	ATLASTI	ATLASTI	19/08/2022 11:53	19/08/2022 11:53
D 3	Nick Muro	Texto	Biblioteca		27	ATLASTI	ATLASTI	19/08/2022 11:53	19/08/2022 11:53
D 4	Mayra Espinoza	Texto	Biblioteca		24	ATLASTI	ATLASTI	19/08/2022 11:53	19/08/2022 11:53
D 5	Carla Forero	Texto	Biblioteca		41	ATLASTI	ATLASTI	19/08/2022 11:53	19/08/2022 11:53
D 6	Alberto Valle	Texto	Biblioteca		28	ATLASTI	ATLASTI	19/08/2022 11:53	19/08/2022 11:53
D 8	Adriana Suarez	Texto	Biblioteca		18	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34
D 9	Erick Nuñez	Texto	Biblioteca		20	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34
D 10	José Quispe	Texto	Biblioteca		27	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34
D 11	Fabio Andia	Texto	Biblioteca		29	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34
D 12	Yolanda Guerrero	Texto	Biblioteca		27	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34
D 13	Yesenia Pinedo	Texto	Biblioteca		34	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34
D 14	Lorenzo Sanchez	Texto	Biblioteca		19	ATLASTI	ATLASTI	23/08/2022 07:34	23/08/2022 07:34

Distribución del código en los documentos

Código	Valor
Acceso	3
Ambiente Cc	5
Ambiente Re	20
Cambios estr	1
Cambios estr	0
Carrera prof	18
Creimiento	20
Edad (2): 21-30	4
Edad (2): 31-40	12
Edad (2): Más	1
Estado civil: C	5
Estado civil: C	5
Estado civil: S	8

QualCentrum - ATLAS.ti Administrar códigos

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Códigos Buscar & Filtrar Herramientas Vista Feedback & Help

Nueva carpeta Nueva carpeta inteligente Crear código inteligente Crear grupo inteligente Crear instantánea Duplicar códigos Renombrar Eliminar Editar comentario Editar código inteligente Editar grupo inteligente Fusionsar códigos Dividir Mostrar en la red Nube de palabras Lista de palabras Conceptos Opinión Miniq Informe Exp a

Nuevo Administrar

Explorador del proyecto Administrador de documentos Administrador de códigos

Grupos de códigos

Nombre	Enraizamiento	Densidad	Grupos
Acoso	3	0	
Ambiente Colaborativo/Bueno	5	0	[Clima laboral]
Ambiente Restringido/Malo	20	0	[Clima laboral]
Cambios estructurales	1	0	[Cultura empresarial]
Cambios estructurales (Cov.19)	8	0	[Pandemia Covid 19]
Carrera profesional	18	0	[Vida laboral]
Crecimiento profesional	20	0	[Felicidad]
Edad (2)	17	0	[Vida personal]
Estado civil	22	0	[Vida personal]
Estilo de vida personal	36	0	[Vida personal]
Ética de la empresa	7	0	[Cultura empresarial]
Genero	17	0	[Vida personal]
Mirando	5	0	[Vida familiar]

Distribución de códigos por documentos

43 códigos

QualCentrum - ATLAS.ti Administrar grupos

Archivo Inicio Buscar & Codificar Analizar Importar & Exportar Herramientas Ayuda Grupos de códigos Feedback & Help

Crear grupo Crear grupo inteligente Duplicar Crear instantánea Renombrar Eliminar Editar comentario Editar grupo inteligente Editar código inteligente Fusionsar códigos Dividir Mostrar en la red Nube de palabras Lista de palabras Conceptos Opinión Miniq Informe Exp a

Nuevo Administrar

Explorador del proyecto Administrador de documentos Administrador de códigos Administrador de grupos de códigos

Nombre	Tamaño	Creado por	Creado	Modificado por	Modificado
Clima labo...	2	ATLASTI	18/08/2022 07:12	ATLASTI	18/08/2022 07:12
Cultura em...	7	ATLASTI	18/08/2022 07:13	ATLASTI	18/08/2022 07:13
Felicidad	3	ATLASTI	18/08/2022 07:12	ATLASTI	18/08/2022 07:12
Finanzas p...	5	ATLASTI	17/08/2022 17:00	ATLASTI	17/08/2022 17:00
Liderazgo	1	ATLASTI	18/08/2022 07:13	ATLASTI	18/08/2022 07:13
Pandemia...	1	ATLASTI	18/08/2022 07:30	ATLASTI	18/08/2022 07:30
Vida familiar	3	ATLASTI	17/08/2022 16:57	ATLASTI	17/08/2022 16:57
Vida laboral	4	ATLASTI	17/08/2022 16:58	ATLASTI	17/08/2022 16:58
Vida perso...	15	ATLASTI	17/08/2022 16:57	ATLASTI	17/08/2022 16:57

Códigos en grupo: Códigos no en grupo:

Comentario: Seleccione un grupo de códigos para mostrar su comentario.