
LA EXPERIENCIA DE LA FELICIDAD EN JÓVENES PERUANOS EN EL TRABAJO REMUNERADO Y EL TRABAJO VOLUNTARIO

Greta Strusberg Benavides

04

SERIE DE TESIS
DE LA SECRETARÍA
NACIONAL DE LA
JUVENTUD



GRETA STRUSBERG BENAVIDES

Licenciada en Psicología Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Experiencia profesional en el área de Recursos Humanos en un reconocido medio de comunicación nacional. Miembro de la Asociación del Voluntariado del Puericultorio Pérez Aranibar, la cual apoya directamente a los proyectos de la institución y desarrolla acciones en favor del bienestar de los niños albergados. Asimismo trabaja junto a un grupo de voluntarias en el programa "Aprendamos Juntos" en la institución educativa Augusto Pérez Aranibar, bajo el cual brinda aprestamiento escolar a niños que cursan el primer y segundo grado de primaria. Actualmente continúa dedicada a la investigación en temas de felicidad y bienestar organizacional.

LA EXPERIENCIA DE LA FELICIDAD EN JÓVENES PERUANOS EN EL TRABAJO REMUNERADO Y EL TRABAJO VOLUNTARIO

**Tesis para optar por el Título Profesional de
Licenciado en Psicología
con mención en Psicología Social presentada
por la bachiller que presenta:**

GRETA STRUSBERG BENAVIDES

ASESORA: ÁNGELA VERA

LIMA - PERÚ

2017

Idel Alfonso Vexler Talledo
Ministro de Educación del Perú

José Labán Ghiorzo
Secretario Nacional de la Juventud (e)

©Secretaría Nacional de la Juventud

**Calle Compostela, 142. Urb. La Calesa, Santiago de Surco
Lima, Perú.**

**Teléfono: (511) 271-4943
www.juventud.gob.pe**

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso. Hecho en el Depósito Legal de la Biblioteca Nacional del Perú N.º

Resumen

Este estudio tiene como propósito comprender la manera en que jóvenes peruanos trabajadores experimentan la felicidad en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario, a la luz del concepto de felicidad de Martin Seligman (2003), el cual comprende tres vías: Vida Placentera, Vida Comprometida y Vida con Sentido. Para este fin se utilizó una metodología de investigación cualitativa con un diseño fenomenológico, mediante el cual se analizaron las experiencias subjetivas de felicidad en los trabajos de cuatro jóvenes Millennials de Lima Metropolitana, quienes en simultáneo ejercen un trabajo remunerado y un trabajo voluntario. Asimismo, se buscó identificar las diferencias y similitudes de la experiencia percibida sobre la felicidad en función a los contextos remunerado y voluntario. Los resultados arrojan que para los participantes el trabajo se configura como un espacio proveedor de emociones y sentido a modo de recompensa emocional por encima de la retribución monetaria que obtienen. De esta manera, las experiencias de felicidad vivenciadas en los dos contextos se integran y complementan hacia una búsqueda auto trascendente. Sin embargo, en el trabajo voluntario las emociones asociadas a la felicidad se vivencian con mayor intensidad que en el trabajo remunerado.

Palabras clave: Jóvenes trabajadores, Millennials, trabajo remunerado, trabajo voluntario, felicidad, diseño fenomenológico

Abstract

The study pretends to understand the experience of happiness of a group of Peruvian young workers at paid work and volunteer work through the Seligman (2003) perspective of happiness which understands happiness in three ways: Pleasant life, Engaged life and Meaningful life. In order to that a qualitative investigation method with phenomenological design was used to study the particular and subjective experiences of happiness of four young millennial workers from Lima Metropolitana who exercise simultaneously a paid work and a voluntary work. As well, the study looked for identify the similarities and differences between the perceived experience of happiness on each type of work. The results evidences that work is for the youths a space that provides positive emotions and meaning in a way of emotional reward even above the economic reward. Therefore, the experiences of happiness that are lived in both contexts integrate and complement each other towards an auto transcendent pursuit. However, at the volunteer work the emotions associated to happiness are lived with more intensity than it does at the paid work.

Keywords: Young workers, Millennials, paid work, volunteer work, happiness, phenomenological design

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
MÉTODO	21
Participantes	21
Técnicas de recolección de información	23
Procedimiento	23
Análisis de información	24
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS	43
APÉNDICES	48

INTRODUCCIÓN

Trabajo y trabajo voluntario

La noción de trabajo resulta compleja de conceptualizar ya que, el mismo, es socialmente entendido como una actividad humana que ha variado a lo largo del tiempo y la historia (Díaz, 1998). Tradicionalmente existe una visión que asume el trabajo como aquella labor que es pagada (Pothof, 2011). Inclusive, la Real Academia de la lengua española define “trabajo” como una “ocupación retribuida” (RAE, 2015). Bajo esta condición, el trabajo resulta una actividad también determinada por las relaciones de intercambio económico, en las cuales los individuos entran en un dominio de acción instrumental/estratégica que reside en encontrar el mejor medio técnico en la búsqueda de objetivos predefinidos (Lopes, 2015). Sin embargo, los límites del trabajo a nivel instrumental pueden ser debatidos desde una perspectiva sistémica que ahonda en otras dimensiones, en las cuales la categoría trabajo se ve inmersa y se reconceptualiza incorporando nuevos alcances (Noguera, 2002).

Es así que, desde una mirada amplia más allá de la remuneración, se concibe el trabajo como fundamental para la experiencia humana puesto que se constituye en una actividad completa, no únicamente económica, sino psicológica y que implica la realización de un esfuerzo social (Budd en Whalen 2012). En el panorama contemporáneo de la Psicología del Trabajo, la categoría del trabajo asalariado como estable y permanente -originada en los tiempos de la formación y del desarrollo del capitalismo industrial occidental moderno- ha empezado a verse desplazada y cuestionada hacia otros escenarios laborales (Pothof, 2011). De esta manera, la práctica profesional ya no puede reducirse únicamente al plano de las industrias o empresas organizadas formalmente y con fines de lucro (Pothof, 2011).

En esta definición más amplia del trabajo se reconoce que, en el marco de la economía global, existen diferentes modalidades de trabajo tales como el trabajo no retribuido, el trabajo forzoso, el trabajo de familiares que conviven con el empresario y no son asalariados, el trabajo por cuenta propia, el trabajo independiente y algunos otros tipos que se regulan por normas propias (Durán, 2012). La modalidad de trabajo no remunerado o no retribuido presenta tres vertientes: el trabajo de cuidados no

oficializado, el trabajo en el hogar que hace referencia a actividades domésticas y el trabajo voluntario que cumple una función social en favor de una comunidad o grupo de personas a nivel institucional y/o de manera independiente (Durán, 2012).

Reconociendo estas otras modalidades de pensar el trabajo en la contemporaneidad, desde una perspectiva crítica de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se debe asumir de manera compleja y transdisciplinaria la función contemporánea del mismo (García-Ramos, Díaz-Juarbe y Santiago-Estrada, 2013), integrando técnicas y metodologías innovadoras para estudiar a los trabajadores no solo en industrias lucrativas sino también en escenarios diversos (García-Ramos et.al, 2013). En este sentido, colectividades y organizaciones como sindicatos, cooperativas, y organizaciones comunitarias y de voluntarios -que integran el trabajo no asalariado- deben ser contempladas como objetos de estudio en el contexto de las transformaciones económicas y culturales, con el fin de conducir la Psicología del Trabajo hacia nuevos escenarios laborales (García Ramos et.al, 2013). Para efectos de esta investigación, la categoría Trabajo Voluntario será desarrollada con detalle.

El trabajo voluntario tiene carácter no remunerado y no obligatorio durante un período de referencia determinado (OIT, 2011). Este tiempo es medido en la cantidad de horas y la frecuencia que se le dedica al trabajo, lo cual es variable según cada país o región (OIT, 2011). En otras palabras, el trabajo voluntario se constituye como la donación de tiempo y/o habilidades de manera proactiva a una actividad planificada bajo el contexto de una organización o un grupo voluntario, tales como grupos de caridad o grupos sin fines de lucro (Rodel, 2013). El trabajo voluntario consiste en realizar “actividades que producen bienes y/o servicios que contribuyen en algo que tiene valor potencial para quienes se benefician” del mismo (OIT, 2011, pp.14).

En América Latina el voluntariado se dirige primordialmente hacia las áreas en las que la acción del Estado no ha logrado satisfacer por completo ciertas demandas de la población, tales como los servicios sociales primarios de educación y salud y las actividades relacionadas con el desarrollo comunal y vecinal (Portocarrero, 2008). En el caso del Perú, aún existe la creencia de que el trabajo voluntario “es un asunto que involucra a pequeños grupos de personas pertenecientes a la élite social, que buscan apaciguar sus conciencias con este tipo de labores” (Portocarrero, 2008, pp. 83).

Resulta interesante señalar que una de las poblaciones etarias que más se involucra en este tipo de trabajo son los jóvenes entre los 14 y 24 años. Su involucramiento

en el voluntariado es fuerte, por un lado, porque en su mayoría son estudiantes y asumen un rol social activo; y por otro, debido a que pueden ser una población aun no económicamente activa por tanto aportan socialmente con trabajo voluntario y no con colaboración económica. Asimismo, a nivel sociofamiliar, dado que muchos jóvenes no tienen un papel protagónico en el aporte económico para la organización familiar, pueden dedicar de su tiempo a estas actividades (PVE, 2014; 2015).

Un estudio promovido por el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU, 2015) determina que el voluntariado juvenil tiene una fuerte presencia en países donde la juventud es mayoría y donde los rápidos cambios sociales han creado confusión, desempleo y desaparición de las estructuras tradicionales del trabajo. Es en vista de ello que los jóvenes dan de su tiempo y sus capacidades por diversos motivos como idealismo, esperanza de un mundo mejor, interés en adquirir conocimientos para su futuro laboral, deseo de mantenerse ocupados y deseo de aportar algo a la sociedad (VNU, 2015). Según la Plataforma del voluntariado de España (PVE, 2015), hay una tendencia al incremento del porcentaje de jóvenes con menos de 24 años que colaboran a nivel de instituciones como ONGs. Además, los gobiernos de algunos países, entre ellos Perú, han promulgado leyes de promoción del voluntariado dados los beneficios que brinda en relación con los objetivos de desarrollo nacional (VNU, 2015).

Así, por ejemplo, una investigación de Gastelumendi y Oré (2013) sobre estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento en voluntarios peruanos, miembros de una institución de lucha contra la pobreza en Lima, encontró que una característica principal de los jóvenes voluntarios del Perú es el deseo de crear contacto con otras personas (Gastelumendi y Oré, 2013). Este contacto se manifiesta en el deseo de ayudar a otros, la formación de vínculos estables y la necesidad de contar con los demás para obtener inspiración, orientación o reafirmación personal (Gastelumendi y Oré, 2013). Asimismo, esto coincide con un estilo de personalidad que se orienta a procurar el bienestar y cuidado de los otros. Otras características propias del perfil del voluntario peruano son guiarse por el propósito de observar el lado positivo de la vida, divertirse, mostrarse optimistas con relación al futuro y enfrentar las adversidades con tranquilidad. En función a ello, los voluntarios tienden a percibir la experiencia adversa como un proceso de aprendizaje, lo cual en términos de optimismo resulta favorable para manejar situaciones de estrés. Por último, un aspecto resaltante es el interés por asumir retos, así como querer cambiar y mejorar una realidad existente (Gastelumendi y Oré 2013).

Sumado a lo anterior, las razones que sustentan la realización de este tipo de trabajo residen en el hecho de que trabajar por una propuesta altruista de larga duración brinda felicidad y significado. Es así que las actividades voluntarias, el cuidado de miembros de la familia, el apoyo a una causa, o el trabajar y vivir bajo principios morales, hacen sentir muy bien a las personas pues los seres humanos buscan experiencias continuas en las cuales sientan que lo que se hace es importante (Standford, 2010). La categoría de trabajo voluntario plantea entonces una reevaluación de la visión tradicional del trabajo asumido como carga u obligación social, en tanto ofrece desde un marco ampliado y crítico de lo laboral, la posibilidad de experimentar un sentido de congruencia entre lo que se es y lo que se hace (OIT, 2011; Standford, 2010). Ello se alcanza al sentirse conectado a los demás o al involucrarse en actividades significativas y productivas, aunque no sean necesariamente remuneradas económicamente (OIT, 2011; Standford, 2010).

Jóvenes en el trabajo

Los jóvenes son la generación sobre la cual se fundamenta el futuro económico de las naciones (Málaga, Oré y Tavera 2014). Hoy en día, la juventud conformada por todos aquellos nacidos entre los años 1980 y 2000 son también llamados Millennials y se caracterizan por ser la primera generación que nació en una era propiamente digital (Caraher, 2016).

En el Perú, la juventud laboralmente activa de hoy nació y creció en las décadas de los ochenta y noventa, en medio de grandes cambios económicos, sociales y políticos significativos a nivel nacional: crisis económica, violencia política, apertura y liberalización del mercado y posteriormente periodos de crecimiento económico exponencial. En las últimas décadas del siglo XX e inicios del siglo XXI, muchos jóvenes han sido testigos de la pérdida de empleos de sus padres. Y al ellos buscar trabajo, han sido víctimas de exclusión en el mercado laboral por educación, apariencia, raza, género y edad (Chacaltana, 2006; Kogan, Fuchs y Lay, 2011).

Si bien un estudio de mercado local sobre la accesibilidad al trabajo, considera que en el Perú existen posibilidades igualitarias para trabajar, más de la quinta parte de los peruanos considera que cuando se es joven resulta más difícil conseguir un trabajo estable y digno (GFK, 2012). Otras investigaciones sobre el ámbito empresarial ponen en evidencia la existencia de discriminación en el contexto laboral, que conllevaría

efectos negativos en las personas, siendo la edad uno de los componentes importantes de discriminación (Kogan, Fuchs y Lay, 2011).

Según datos del INEI, en el 2013, casi un tercio de la población peruana eran jóvenes de edades entre 15 y 29 años (Málaga, Oré y Tavera 2014). Y aunque entre los años 2004 y 2014 se registró un incremento importante de la Población Económicamente Activa (PEA), con un descenso de la tasa de subempleo urbano y un aumento en la proporción de trabajadores urbanos con seguridad y protección social (Fernández-Maldonado, 2015), la situación para los jóvenes no es alentadora. Muchos de ellos están relegados en el sistema laboral por motivos personales, como la falta de estudios terciarios (Málaga, Oré y Tavera, 2014). Esto dificulta la obtención de empleo pues la vinculación del nivel de educación con la inserción laboral es muy estrecha y esta situación puede devenir en inactividad y desinterés para trabajar (OIT, 2013).

En contraposición a la exclusión por falta de educación, los jóvenes que se encuentran en formación profesional o son recientemente egresados e inician su trayectoria y experiencia laboral, si bien acceden con mayor rapidez y/o facilidad a una vacante, se hallan en una condición de inferioridad frente al mercado laboral también (Lay en Kogan, Fuchs y Lay, 2011, pp.126). Esto último debido a que se les considera inexpertos y ello les significa recibir un sueldo menor y tener que estar “pagando piso” (Lay en Kogan, Fuchs y Lay, 2011, pp.126). En otras palabras, por ser novatos deben soportar abusos o injusticias al iniciar labores en un trabajo en el que dependen de un superior con mayor experiencia (Hildebrandt, 2014).

Sin embargo, aunque la situación de inserción laboral sea compleja, resulta de interés señalar que más allá de preocuparse por la consecución de un trabajo estable, los jóvenes Millennials profesionales se preocupan ante todo por las cualidades del trabajo en sí mismo y las características del lugar en donde van a trabajar, en cuanto a lo que éste puede brindar a su satisfacción personal. Llegando incluso a retirarse de un empleo, por más difícil que pueda ser volver a emplearse, si las condiciones no les brindan un sentido particular para permanecer en el mismo (Chacaltana, 2012; Caraher, 2016; Nielsen, 2015). Una encuesta anual de Deloitte (2016) contempló a más de siete mil jóvenes trabajadores Millennials de veintinueve países del mundo, de los cuales doscientos eran peruanos. Más del ochenta por ciento de ellos expresó que abandonarán sus empresas actuales en los próximos cinco años –en promedio la mayoría permanecería hasta dos años- ya que buscan ingresar a nuevas empresas o porque quieren realizar algo distinto a lo que realizan en sus trabajos actuales (Pareja,

2016; Penagos y Rubio, 2015). Asimismo, hoy en día los profesionales Millennials insertos en la fuerza laboral tienen una idea del trabajo que va más allá de la acción tradicional: la idea fundamental de los jóvenes sobre el trabajo es la búsqueda de la felicidad en el mismo y en las actividades que realicen en éste (Caraher, 2016; Carvallo, 2014; González, 2011).

Es por ello que los jóvenes priorizan cuatro aspectos en su trabajo: En primer lugar, sentirse importantes en sus empleos; es decir, que sus opiniones y presencia marquen una diferencia significativa en el equipo. Además, buscan el diálogo constante, ya que la comunicación e interacción digital ha tenido una presencia fuerte en sus vidas y esperan que ocurra de igual manera en su trabajo. En tercer lugar, los jóvenes se guían por un enfoque de vida plena; en otras palabras, toman como prioridad disfrutar de lo que hacen en el presente teniendo un equilibrio entre vida y trabajo desde el comienzo de sus carreras, a diferencia de lo que hicieron sus padres. Por último, los jóvenes quieren oportunidades de crecimiento y acceso, pues no desean estancarse en un empleo que no tiene futuro (Caraher, 2016; Nielsen, 2015).

Es así que, de manera consecuente para esta población, que se muestra optimista con relación al futuro y busca plenitud en su vida, el trabajo voluntario resulta interesante y otorga sentido a su existencia (Gastelumendi y Oré, 2013; Standford, 2010) pues, más allá de lograr una diferencia en el trabajo convencional, al desarrollar algo significativo la juventud busca marcar una diferencia a través del trabajo en sus comunidades y en el mundo. (Caraher, 2016; González, 2011; VNU, 2015; Standford, 2010). De modo tal que los jóvenes desean que las compañías en las que laboran sean voluntarias activas con misiones de servicio público; es decir, que contribuyan y les proporcionen oportunidades a las comunidades y que los jefes propiamente contribuyan a causas sociales y éticas (Caraher, 2016; Gastelumendi y Oré, 2013; González, 2011; Standford, 2010).

Por ende, en vista del carácter de esta población, la cual tiene a su cargo la responsabilidad por la economía del mundo, el estudio de la generación Millennial ha motivado a los empresarios a pensar en tener un mayor impacto en el mundo actual bajo la premisa de que "ayudar atrae, emociona y retiene a los empleados actuales y futuros" (Caraher, 2016, pp.79). De ahí también la relevancia que surge respecto a complejizar las dimensiones de comprensión del ámbito laboral y orientar la investigación hacia las implicaciones que tiene el trabajo voluntario, pues éste "representa un gran recurso para abordar muchos de los desafíos de desarrollo de nuestro tiempo y tiene el potencial

de promover significativamente la implicación nacional, la participación inclusiva y la sostenibilidad” (VNU, 2015, pp. 4).

El voluntariado juvenil se configura entonces, como la alternativa de transformar problemáticas colectivas mediante la solidaridad con las mismas y el apoyo mutuo (Rodríguez en Jara y Vidal 2010-Gastelumendi y Oré, 2013). De esta manera, se pretende contribuir con la posibilidad de mejorar la calidad de vida a través del desarrollo de prácticas en las que todos pueden y deben involucrarse con protagonismo y a través de modalidades proactivas (Gastelumendi y Oré, 2013; OIT, 2011; Rodríguez en Jara y Vidal 2010; Standford, 2010; VNU, 2015). A su vez, la labor voluntaria permite a los jóvenes, a manera personal, ganar experiencias que les ayudan a madurar y a conocer mejor sus respectivos entornos (Gastelumendi y Oré, 2013; OIT, 2011; Rodríguez en Jara y Vidal 2010; Standford, 2010; VNU, 2015).

El concepto de felicidad y sus implicaciones en el trabajo juvenil

La felicidad es un concepto que tiene distintas acepciones. Esta investigación tomará como base la definición de Martín Seligman, pionero en su estudio y padre de la Psicología Positiva. Este autor ubica el estudio de la «felicidad» como la meta de esta corriente de la psicología. Para Seligman la felicidad no se limita a conseguir estados subjetivos transitorios, sino que, ante todo, consiste en pensar que la vida que vivimos es auténtica. Más allá de una opinión únicamente subjetiva, la «autenticidad» implica el acto de obtener gratificación y emociones positivas a través del desarrollo de las fortalezas y características personales que constituyen las vías naturales y duraderas hacia la satisfacción, por encima de las recompensas extrínsecas y de gratificación externa pasajeras, que pueden brindar ciertos refuerzos como el dinero, la fama o el reconocimiento (Seligman, 2003).

Ser feliz consistiría entonces en “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, pp. 101) y que le permite utilizar las propias fortalezas al servicio de algo más elevado para encontrar de esa manera un sentido a la existencia (Alarcón, 2006; Seligman, 2003). Para Seligman (2003), la felicidad se define en función a tres niveles: la Vida Placentera, la Buena Vida o la Vida Comprometida y la Vida con Sentido o Vida Significativa (Alarcón, 2006; Segura y Ramos, 2009).

La Vida Placentera consiste en la felicidad de corta duración que se logra al maximizar las emociones positivas determinadas por placeres corporales y placeres superiores, minimizando las negativas respecto al pasado, presente y futuro. Los placeres corporales son emociones positivas transitorias que se manifiestan a través de los sentidos, tales como olores y sabores deliciosos, sentimientos sexuales, movimientos corporales, vistas y sonidos agradables. Los placeres superiores también son transitorios y se definen por los sentimientos que producen éxtasis, embeleso, gozo, dicha, alegría, regocijo, diversión, entusiasmo, satisfacción, entretenimiento, distracción, tranquilidad, entre otros (Alarcón, 2006; Seligman, 2003).

La Buena Vida o la Vida Comprometida hace referencia a la eudaimonía o estado de flujo basado en la sensación de total absorción en lo que se hace. Se refiere a poner en la práctica cotidiana las fortalezas personales, para desarrollar más experiencias óptimas en las actividades de cada uno de los ámbitos de la vida. A partir de ello las personas se dirigen a lograr una felicidad auténtica y una abundante gratificación en sus vidas (Segura y Ramos, 2009; Seligman 2003).

Por último, la Vida con Sentido alude a poner las propias virtudes al servicio de una causa que sea sentida como superior a sí mismo y que, por consiguiente, otorgue el significado y la razón de ser a toda la vida (Alarcón, 2006; Seligman en De Andrés y Martín, 2010). Esta última vía de la felicidad es la más duradera e incluye el desarrollo de objetivos más allá de uno mismo, que implican pertenecer a instituciones positivas a nivel de familia, educación, democracia, trabajo, entre otros (Segura y Ramos, 2009). Seligman (2003) plantea que para garantizar la felicidad y la buena vida en el presente, cada día las personas deben utilizar sus fortalezas características en los principales ámbitos de la vida: el trabajo, el amor, el cuidado de los hijos, entre otros. En estos ámbitos, las fortalezas deben emplearse para conseguir gratificaciones abundantes y alcanzar la verdadera felicidad con el fin de llevar una vida significativa. Es así que la "vida comprometida" y "la vida significativa" pueden resultar mucho más importantes en la construcción del bienestar sostenido y trascendente de las personas (Duckworth et al. en Segura y Ramos, 2009).

Como se ha mencionado previamente, el trabajo como actividad humana no es sólo aquella labor obligatoria que implica una remuneración de por medio, sino que es un ámbito de la vida que conlleva la posibilidad de autorealizarse, de dar sentido a la existencia, de invertir el futuro y de obtener crecimiento personal (Caraher, 2016; Carvallo, 2014; Gastelumendi y Oré, 2013; González, 2011; Nielsen, 2015; Standford,

2010). Es así que el trabajo resulta en la contemporaneidad una categoría central para brindar espacios de realización y sentido de aporte social que brindan felicidad y bienestar a las personas, enriqueciendo sus vidas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015). El trabajo ya no restringe su influencia a meros aspectos económicos, sino que incide en procesos de transformación de la misma naturaleza humana en términos tanto subjetivos como objetivos (Lessa, 2007; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015). Esto hace que esta noción de trabajo ampliada pueda estar fuertemente vinculada a la experiencia de la felicidad, cobrando la misma particular importancia en las nuevas generaciones de trabajadores (Caraher, 2016; Carvallo, 2014; González, 2011; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015; Standford, 2010). El estudio de la felicidad en el contexto del trabajo es relativamente reciente y mayoritariamente se orienta a aconsejar de manera práctica a los individuos y empresas sobre cómo hacer más gratos los contextos y demandas laborales.

Algunos estudios internacionales ofrecen estrategias sobre cómo promover la felicidad y satisfacción en el trabajo (Universia Perú, 2015). Se sugiere considerar las condiciones de adecuación y apropiación del espacio de trabajo (Jarret, (s/f), priorizar las tareas en orden de complejidad (Fong, 2014), establecer vínculos de amistad con los compañeros (Friedman, 2014) y por último, buscar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para mantenerse saludable (Caraher, 2016; Tagliabue y Cuesta, 2011).

En el caso del Perú, se recomienda a los gerentes brindar un trato justo a los trabajadores y darles la capacidad de poder hacer su trabajo sin ejercer excesivo control sobre ellos (Begazo y Fernández, 2015). Si bien la felicidad ha sido ampliamente estudiada desde un enfoque de bienestar subjetivo en el contexto peruano (Yamamoto, 2013), pocos estudios se han realizado específicamente sobre el tema de la felicidad en el país aplicado exclusivamente al escenario laboral juvenil. Vale señalar la validación de una escala de felicidad realizada por Alarcón (2006) con jóvenes universitarios hombres y mujeres de entre 20 y 35 años en Lima, cuyos resultados demuestran que existe una correlación positiva y significativa entre felicidad y afectos positivos, siendo el rasgo de personalidad "extraversión" un buen predictor de la misma.

Como lo demuestra la literatura, los jóvenes insertos en el mercado laboral contemporáneo no se fidelizan al trabajo bajo cualquier condición, pues para ellos la búsqueda de la felicidad laboral podría desplazar el interés remunerativo a pesar de las circunstancias adversas del entorno. Lo que determinaría incluso la decisión de permanecer o no en un trabajo estable, pues el ser feliz se constituiría en el fin más

relevante para el cual trabaja la fuerza laboral más joven, buscando una experiencia de sentido y aporte social (Caraher, 2016; Carvallo, 2014; González, 2011; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015). Este fenómeno tendría su máxima expresión precisamente en el trabajo voluntario, como proveedor de sentido de autotranscendencia en quienes lo practican (Gastelumendi y Oré, 2015; González, 2011; OIT, 2011; Standford; 2010,). La edad tendría un impacto en la experiencia de felicidad en el trabajo en tanto condiciona la inserción, permanencia y crecimiento laboral de los trabajadores (Málaga, Oré y Tavera 2014).

Por consiguiente, en tanto la felicidad resulta un constructo que abarca dimensiones experienciales particulares, profundas y subjetivas de los individuos (Alarcón, 2006; Lessa, 2007; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015; Seligman 2003;), resulta relevante plantear posibilidades de estudiarla en el ámbito del trabajo, atendiendo directamente los modos en los que los jóvenes trabajadores vivencian subjetivamente y configuran un sentido de la felicidad en su ejercicio laboral. Por tanto, dado que la noción de felicidad repercute en el entorno laboral y resulta una condición cada vez más relevante para la decisión de permanencia, es de importancia para este estudio analizar la manera en que jóvenes trabajadores experimentan las diferentes formas de felicidad en sus escenarios laborales, a la luz de la perspectiva de la felicidad de Seligman (2003).

El objetivo general de esta investigación es entonces comprender el modo en que jóvenes peruanos, que se encuentran empleados con remuneración y que simultáneamente trabajan en un voluntariado, vivencian el sentido de la felicidad en sus entornos laborales. Asimismo, considerando la complejidad del escenario laboral juvenil, como objetivo específico se busca identificar las diferencias y similitudes de la experiencia percibida sobre la felicidad en función a las condiciones de trabajo remunerado y trabajo voluntario. Para estos fines se plantea utilizar una metodología de investigación cualitativa con un diseño fenomenológico que permita estudiar las experiencias subjetivas de felicidad en los dos contextos laborales desde la vivencia singular de los jóvenes participantes (Creswell, 2009; Willig, 2013).

Método

MÉTODO

Participantes

Para efectos del estudio, se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia por la accesibilidad a los participantes. Se trabajó con pocos participantes y se ahondó en sus experiencias particulares bajo un diseño fenomenológico. A partir de este diseño no se espera la replicabilidad, por lo cual los análisis realizados se sitúan en las experiencias mismas reportadas por los participantes y no es posible realizar generalizaciones (Driessnack, Sousa y Costa Mendes 2007; Finlay, 2009).

El grupo de participantes estuvo conformado por cuatro jóvenes peruanos residentes en Lima Metropolitana insertos en el mercado laboral, universitarios en curso o egresados cuyas edades fluctúan entre los 22 y 26 años. Todos los participantes actualmente trabajan con remuneración en una institución o empresa y realizan también un trabajo voluntario en una organización. Para la investigación se tomaron en consideración los criterios éticos de participación voluntaria, la firma de un consentimiento informado y el compromiso de mantener en confidencialidad la información recabada sobre los participantes y sus centros de trabajo. Por esta razón todos los nombres de participantes y organizaciones han sido modificados con el fin de mantener su identidad protegida. En la tabla a continuación, se presentan las características relevantes de los participantes para la investigación:

Tabla 1
Participantes

Nombre y Edad	Grado de Estudios	Tipo de Trabajo Remunerado	Antigüedad	Tipo de Trabajo Voluntario	Antigüedad
María (24 años)	8vo ciclo en Educación	Educación Básica en un colegio. Función: Docente de primer grado de primaria.	8 meses	ONG orientada a la educación en valores en niños de escasos recursos Función: Coordinadora de Educación de todas las localidades	4 años
Julio (25 años)	Egresado de Arquitectura	Estudio de Arquitectura. Arquitecto a cargo de proyectos de remodelación y diseño de interiores en oficinas.	2 meses	ONG dirigida a la educación en valores y el desarrollo de creatividad y talento de niños y adolescentes en diversas disciplinas. Función: Profesor de matemáticas	3 años
Manuela (26 años)	Egresada de Psicología	Instituto de Investigación Social en Perú. Función: Asistente de Investigación.	8 meses	Colectivo que desarrolla proyectos comunicacionales en un hospital psiquiátrico para promover la información en Salud Mental en el Perú. Función: Planificadora de actividades, administradora, Community Manager.	4 años
Karina (22 años)	12vo ciclo de Psicología	Evaluación de programa de acreditación internacional de una universidad. Función: Practicante de Psicología Educacional	8 meses	Educación en temas de desarrollo humano, actualidad social y política, y religión. Miembro y guía de adolescentes (III a V de secundaria) en una congregación pastoral de un colegio.	4 años

Tabla1. Características de los participantes. Elaboración propia.

Técnicas de recolección de información

Según el enfoque fenomenológico de esta investigación, con el fin de recolectar información, se aplicaron entrevistas semi-estructuradas en profundidad a los participantes del estudio para indagar sobre la experiencia de felicidad en sus trabajos. Para la construcción de las preguntas se tomaron como base los ítems de la escala de felicidad de Seligman (2003) y Alarcón (2006). Las preguntas fueron planteadas de manera que pudiesen aplicarse con precisión al contexto laboral y el instrumento fue sometido a criterio de jueces para su validación. Luego de ello se hizo un piloto aplicando una primera entrevista para su validación semántica y asegurar que el instrumento permitiera obtener la información requerida para el estudio. A través de la guía de entrevista, en primer lugar, se ahondó en la vivencia particular de cada participante sobre su contexto laboral para tener la aproximación hacia las preguntas centrales de la investigación que permitan llegar a responder ¿Cómo experimenta la felicidad en el trabajo? Antes de iniciar la entrevista, cada participante completó la ficha sociodemográfica que contempló los criterios de grado de estudios, carrera y tiempo de antigüedad en el trabajo remunerado y en el trabajo voluntario. Durante la entrevista se realizaron repreguntas a los participantes, a partir de las respuestas que se desprendieron de las preguntas principales, para recabar información de manera detallada y poder ahondar en lo relevante para el estudio (Smith & Shinebourne, 2012). Luego del procesamiento de la información y análisis de los resultados de investigación, se realizó una devolución con cada uno de los participantes para tener una validación y aporte a los resultados por parte de los mismos.

Procedimiento

Se trabajó con un diseño de tipo fenomenológico. La investigación fenomenológica responde a una perspectiva cualitativa en la cual el investigador, a través de la descripción y la comprensión, intenta aproximarse a las experiencias humanas sobre un determinado fenómeno (Creswell, 2009). En este sentido, desde esta aproximación, se trabaja en función a la calidad y la textura de la experiencia en sí misma (Willig, 2013). En otras palabras, el enfoque fenomenológico trabaja con el “cómo es” tener o pasar por determinada experiencia – bajo un determinado contexto social y cultural (Willig, 2013).

Por lo tanto, bajo esta metodología se pretende entender la experiencia en sí, más que entender qué es lo que sucede o las razones para que ciertos fenómenos sociales o psicológicos ocurran (Willig, 2013). Así, siguiendo con el objetivo de esta modalidad de investigación, se busca acercarse lo máximo posible al estudio de la experiencia del participante "poniéndose en sus zapatos y observando el mundo a través de sus ojos" (Willig, 2013, pp. 71).

Para fines de este estudio se ha trabajado con un enfoque de la fenomenología interpretativa, que considera imposible otorgar una descripción pura de los eventos, y más bien, busca ahondar en el significado subyacente a tales experiencias, reflexionando de manera amplia sobre los significados a nivel social, cultural y psicológico en la narrativa que brindan las personas a la luz de un marco teórico que permite otorgar sentidos (Willig, 2013). En este caso, se analizan las entrevistas a luz de la teoría de la felicidad de Seligman (2003).

A través de personas allegadas -a quienes se les comentó la propuesta- se contactó a los jóvenes participantes según los criterios mencionados previamente y se les convocó a participar del estudio. Siguiendo los lineamientos éticos, los participantes completaron la ficha sociodemográfica y firmaron el consentimiento informado que otorgó su aprobación de los términos y condiciones de la investigación; entre las cuales está estipulada la grabación del audio de la entrevista por parte de la investigadora, así como el compromiso de mantener en confidencialidad sus nombres y los de las instituciones para las que trabajan. Las entrevistas fueron realizadas de manera individual con cada uno de los participantes y tuvieron una duración de una hora en promedio, durante la cual se abarcaron los temas tanto de trabajo remunerado como de trabajo voluntario. Asimismo, para que las entrevistas puedan realizarse con fluidez y efectividad, fue importante que la reunión se diera en un lugar cómodo y asequible a los participantes, previa coordinación con la investigadora. Finalmente, a los participantes se les hizo una devolución de los resultados de la investigación, en aras de validar la triangulación de los mismos para garantizar una mejor comprensión de sus experiencias.

Análisis de información

Luego de realizar las entrevistas, se procedió a su codificación manual utilizando el programa Excel, por medio del cual se organizó la información diferenciando aquella

que reportaba sobre el trabajo remunerado y aquella sobre el trabajo voluntario respectivamente. A continuación, tomando la definición de Felicidad de Seligman (2003), se categorizó la información de manera teórica en las tres dimensiones planteadas por el autor: Vida Placentera, Vida Comprometida y Vida con sentido. La información categorizada de manera teórica fue analizada y, a su vez, generó una serie de subcategorías más específicas comunes a las experiencias de todos los participantes. De manera que, dentro de la categoría Vida Placentera, surgieron dos subcategorías: *Momentos agradables* y *Contacto con el otro*. Asimismo, dentro de la subcategoría *Contacto con el otro*, se ubica *la Relación con el jefe* en el caso del trabajo remunerado. En la categoría Vida Comprometida (Buena Vida) surgieron tres subcategorías: *Voluntad*, *Emprendimiento e involucramiento con la tarea* y *Sacrificios*. En la Vida Significativa (Vida con Sentido) surgieron las subcategorías *Crecimiento Personal* y *Aprendizaje Profesional*.

Adicional a las tres categorías teóricas señaladas, surgió como categoría emergente la *Recompensa*, que a su vez se subcategorizó en dos tipos: *Recompensa Emocional* y *Recompensa Económica*.

Finalmente, se analizó la información convergente a todos los casos y se trabajaron los puntos en común y las diferencias que hay en la experiencia de felicidad, tanto en el trabajo remunerado como en el trabajo voluntario, en las vivencias de los cuatro participantes.

Resultados y Discusión

El análisis de los resultados ha permitido comprender la manera en que los jóvenes participantes en el estudio -quienes tienen la experiencia de encontrarse simultáneamente empleados con remuneración y trabajando en un voluntariado- vivencian el sentido de felicidad en sus entornos laborales. Asimismo, recapitulando, uno de los objetivos específicos de la investigación consistía en identificar las diferencias y similitudes de la experiencia percibida sobre la felicidad en función a las condiciones de trabajo remunerado y trabajo voluntario. En relación a ello, se llegó a uno de los resultados más significativos del estudio: Las experiencias de felicidad en ambos contextos laborales no difieren significativamente, ni están aisladas una de la otra, sino que por el contrario, se traslapan e incluso se integran en una experiencia mucho más global de ser trabajador y buscar la felicidad a través del ejercicio laboral. Esto último indica que, para estos

jóvenes, el trabajo no se restringe al tema de la remuneración económica, sino que se orienta a la configuración de un sentido y una razón de ser en sus vidas, que obtienen del hecho de sentirse agentes en el mundo a través del ejercicio laboral. Esto estaría en consonancia con una comprensión ampliada de la noción del trabajo como parte esencial de la existencia humana, que trasciende la producción de valor económico, comprendiendo actividades que aumentan el bienestar humano en el presente y el futuro (UNDP, 2015).

A continuación, se describen los resultados que fueron transversales a los participantes tanto para el trabajo remunerado como para el trabajo voluntario –pues las diferencias fueron menores– presentándolos en cada una de las categorías teóricas trabajadas (Vida placentera, Vida comprometida y Vida significativa) y en la categoría emergente (Recompensa) con sus respectivas subcategorías. Los mismos resultados son discutidos a la luz del marco teórico elaborado.

Vida Placentera

La Vida Placentera es aquella felicidad que se manifiesta en las emociones positivas, producto de placeres corporales a través de los sentidos y por los placeres superiores que se ponen de manifiesto en sentimientos momentáneos de regocijo (Segura y Ramos, 2009; Seligman, 2003).

Al analizar la información brindada por los participantes, referida a la felicidad en términos de placeres instantáneos e inmediatos, se encontró que la Vida Placentera es experimentada en situaciones de agrado que se vivencian en el trabajo y están determinadas en dos subdimensiones: por un lado, en los *Momentos agradables* que se refieren a los instantes y situaciones concretas del trabajo en las que se experimenta satisfacción y gozo, realizando algo que les gusta. Y por otro lado, en el *Contacto con el otro*, el cual está basado en el vínculo con otras personas y se manifiesta con la población con la que se trabaja, la relación con el equipo de trabajo y con el jefe. En cuanto a los *Momentos agradables*, algunas de las situaciones de gozo y satisfacción descritas, implican sentir que lo que se vive o lo que se está haciendo en un momento preciso es suficientemente gratificante:

“El proyecto me agrada. Creo yo que si un proyecto no me gustara en verdad no creo que me diera muchas ganas de querer involucrarme más y más en eso, como sí está pasando ahora” (Julio, trabajo remunerado).

Esto se explica debido a que el trabajo resulta ser un espacio que provee a las personas de situaciones agradables que les generan emociones positivas y placenteras hacia la labor que realizan, siendo incluso una condición para que permanezcan en el mismo. Es en este sentido que los jóvenes Millennials al buscar trabajo se preocupan ante todo por las cualidades de éste en sí mismas y las características del lugar en donde van a trabajar, en cuanto a lo que éste puede brindar a su satisfacción personal (Chacaltana, 2012; Caraher, 2016; Nielsen, 2015).

Asimismo, el trabajo se configura como un espacio donde se puede participar activamente en la producción de esos momentos de gozo que retribuyen en un alto nivel de satisfacción emocional, asociada a una experiencia de belleza y de bienestar que se concreta en el espacio material mismo y en los objetos que en ellos circundan. Es precisamente ello lo que pretende la juventud, que busca fundamentalmente sentirse feliz en sus trabajos así como con las actividades que realizan en el mismo (Caraher, 2016; Carvallo, 2014; González, 2011).

“Es como bien chévere porque no sé, la gente se alegra, el Hospital se alegra, lo llenamos de colores porque a veces ponemos cositas de colores, decoramos, ponemos música, a veces hemos bailado incluso...Entonces es bien bonito porque también yo siento que mis sábados se alegran mucho” (Manuela, trabajo voluntario).

Por otro lado, todos los participantes reportan que lo placentero del trabajo radica también en las relaciones que establecen con otros. El Contacto con el otro se refiere a experimentar emociones placenteras de entusiasmo producto del contacto físico y emocional con otras personas en el trabajo. Un ejemplo de ello se evidencia en las citas a continuación, que demuestran cómo la buena relación con sus destinatarios (público objetivo) es fundamental para experimentar felicidad en sus labores:

“A mí lo que más me sigue llamando es el contacto con los niños. El tenerles paciencia para explicarles cosas, el saber escucharlos, el recordar que tú también fuiste un niño (...) que te vean la siguiente semana y te saluden “Hola prooofe” y que te cuenten más o menos que han estado haciendo y hasta el hecho que se despidan y te abracen, o que te vean y corran a abrazarte; eso ya es...es bien satisfactorio” (Julio, trabajo voluntario).

“Demasiado satisfactorio, me emociona un montón... (...) yo todo el tiempo estoy llena de emoción, estoy llena de entusiasmo, me motiva un montón, me encanta estar con los niños; me siento feliz, me siento en el lugar que tengo que estar, me siento contenta” (María, trabajo remunerado).

Por otra parte, la relación con los compañeros de trabajo, contemporáneos a ellos, permite que se afiancen los vínculos interpersonales y se formen amistades estrechas con quienes se comparte, además de la labor, momentos de relajación y risa que crean una atmósfera positiva en el ambiente de trabajo. Esto resulta incluso la principal preocupación de los Millennials, quienes buscan que las cualidades del trabajo en sí mismas y las características de su centro de trabajo sean favorables, en tanto que ello repercute en su satisfacción personal (Chacaltana, 2012; Caraher, 2016; Nielsen, 2015).

"(...) estoy rodeada de otros chicos jóvenes así como yo, que también son asistentes de investigación; entonces de hecho nos hacemos amigos y es un espacio donde también que de vez en cuando estoy como que ya mucho trabajo y voy y hablo con mi amigo un rato...como que...no sé, nos ponemos a ver algo en Facebook y de ahí vuelvo a trabajar. (...)O sea en el sentido de que llegas y pucha toda la gente son como muy familiares, son tus patas, no sé...te llevas súper bien, porque también con los mismos jefes la relación es bien horizontal" (Manuela, trabajo remunerado).

De igual modo ocurre en el trabajo voluntario, donde a modo global es más bien la relación con los otros voluntarios lo que se valora de manera significativa, pues como señala la teoría, a los jóvenes voluntarios los mueve el deseo de crear contacto con otras personas y ello se evidencia en su deseo de ayudar a otros, formar vínculos estables y la necesidad que tienen de contar con los demás como fuente de inspiración, orientación o reafirmación personal, siendo esto una fuente de bienestar (Gastelumendi y Oré, 2013).

"Siempre hay un punto de encuentro en el que nos vamos a juntar todos para ir al colegio (...) uno también conoce a gente, vas a donde están tus amigos; o sea ya de por sí tú vas con una energía, un estado de ánimo especial (...). Yo creo que no todo mundo nace como para estar en un voluntariado; entonces, yo creo que el hecho de que mucha gente esté yendo ahí coincide con esa actitud...al momento de conversar, de conocer gente...a pesar de que cada persona es diferente, creo que es un punto en común que ayuda a que te puedas desenvolver mucho mejor en el lugar" (Julio, trabajo voluntario).

Asimismo, se considera que dado que los otros voluntarios conforman el equipo de trabajo, la buena relación entre todos es fundamental para el apoyo mutuo y el logro los objetivos y desafíos del trabajo. Es debido a ello que, aunque la situación de inserción laboral sea compleja, los jóvenes de esta generación priorizan aspectos como el diálogo constante -pues la comunicación ha tenido un fuerte impacto en sus vidas y se espera que esto también ocurra en el trabajo (Caraher, 2016; Deloitte, 2016; Nielsen, 2015)- y el poder crear vínculos de amistad con los compañeros de trabajo (Friedman, 2014).

Por su parte, en el trabajo remunerado, el *Contacto con el otro* se hace también evidente en la relación con el jefe:

“Tengo la suerte de tener a una persona tan chévere como “x” de director y de jefe (...) o sea, es una persona que te recibe con los brazos abiertos (...) es increíble; él está para todo (...) es más, la mayoría de veces que he conversado con él jamás ha sido del cole sino han sido más como de vida personal, esas cosas; que lo buscas en cualquier momento” (María, trabajo remunerado).

En este sentido, las personas valoran positivamente la relación horizontal que promueve el trato directo, apertura y diálogo con sus superiores, pese a la estructura jerárquica establecida. Es así que existe una relación de confianza en la cual se tiene el apoyo del jefe no sólo a nivel del plano laboral, sino también a nivel personal. Así, en la medida que los gerentes brindan un trato amable a sus trabajadores, creando espacios de confianza, libertad y autonomía, se propicia un buen clima y compromiso laboral (Begazo y Fernández, 2015; Caraher, 2016; Tagliabue y Cuesta, 2011).

“O sea, es un buen trato, es un trato directo con los jefes, con los responsables, (...) o sea, no se siente tan vertical, la relación es mucho más horizontal (...). Y eso me parece muy bacán (...) que pesar de que hay rangos en un trabajo al final de cuentas todos reman para el mismo lado y que estén en el mismo sitio avanzando” (Julio, trabajo remunerado).

Vida Comprometida (La Buena Vida)

La Vida Comprometida o buena vida se caracteriza por la eudaimonía o estado de flujo que se basa en la sensación de estar totalmente absorbido en lo que se hace, mientras se aplican las fortalezas personales en la práctica cotidiana para desarrollar más experiencias positivas (Segura y Ramos, 2009; Seligman 2003).

Luego de haber analizado la información, se encontró que para los participantes la Vida Comprometida se define por tres subdimensiones: *Voluntad*, entendida como la disposición que se tiene hacia el trabajo en términos de motivación personal; *Emprendimiento e involucramiento con la tarea*, lo cual alude a la dedicación y esfuerzo que se le pone al trabajo para poder cumplir y realizar satisfactoriamente la labor; y *Sacrificios*, que hace referencia al hecho de realizar sacrificios personales en aras de alcanzar las metas laborales.

En primer lugar, el compromiso que se expresa a partir de la *Voluntad* que tienen los participantes para con su trabajo revela que los participantes del estudio se encuentran actualmente muy inclinados al tipo de trabajo en el que se encuentran e interesados en la labor que realizan. Ello se ilustra en la siguiente viñeta.

“Entonces simplemente me empecé a llenar como de una energía bien bonita con el tema, con la causa, y así entré. También de hecho previo a eso yo estaba en un momento de mi vida, así existencial en el cual quería hacer algo más que estudiar. O sea de hecho sí coincide que yo quería como actuar por algo, o sea, moverme más que solo ir a mis cursos y ya. O sea en realidad sí quería hacer un voluntariado en ese momento y esto calzó prácticamente en ese momento” (Manuela, trabajo voluntario).

Y en este sentido, se evidencia una motivación personal muy fuerte que incita a realizar la labor y ello puede ser comprendido a partir del hecho de que a los Millennials los moviliza el sentir que en sus trabajos son importantes y por tanto su presencia y su opiniones tienen un impacto significativo en el equipo de trabajo (Caraher, 2016; Deloitte, 2016; Nielsen, 2015).

“Es brabazo, a mí me encanta, primero porque yo también estuve en un grupo así, y de hecho me ayudó un montón. (...) entonces, de cierta forma, yo he querido retribuir lo que hicieron conmigo, pero también agregarle como que ese granito especial para ellos” (Karina, trabajo voluntario).

De igual manera ocurre con el trabajo remunerado al existir un interés y predisposición por desempeñarse mejor en el mismo.

“Entonces yo cuando llegué ahí en realidad era como que yo quería investigar porque me parecía muy importante la labor de la investigación para el desarrollo nacional y de hecho este es uno de esos lugares donde investigan para poder proponer cosas específicas para, por ejemplo, políticas públicas a nivel nacional (...) Entonces ese es el tipo de cosas que hacemos y eso es lo que me gustaba de ahí, como que sentía que podía integrar mi carrera con...eh... yo soy Psicóloga Clínica pero, sin embargo, tengo un lado muy Social (...) Entonces este lugar me daba eso. Entonces por ahí como que entré y ya, empecé a desempeñarme así como Asistente de este investigador” (Manuela, trabajo remunerado).

Asimismo, ello contribuye al emprendimiento e involucramiento con la tarea. Esta categoría reporta que en el día a día se hace un esfuerzo permanente poniendo en práctica las competencias para cumplir con los objetivos del trabajo de la mejor manera posible. Ello implica estar focalizado en las tareas, estar en permanente contacto con

el equipo de trabajo sobre los proyectos a realizar, reuniones y planificación de temas, como se reporta en estas citas a continuación.

“Obviamente estar concentrado haciendo lo que uno esté haciendo; (...) tratar de avanzar...obviamente hay veces que te dan plazos que no se van a cumplir así metas veinticuatro horas al día pero de hecho sí estar interesado o estar metiéndole punche para que se cumpla con lo que se pueda” (Julio, trabajo remunerado).

“Para mí el compromiso creo que incluso va más allá de que me pagan y por eso tengo que trabajar; en realidad para mí es como un punto de “Oye yo soy una profesional, yo estoy acá y tengo que dar lo mejor de mí (...) sí trato de exigirme hasta lo máximo que pueda (...) Entonces a veces yo escribo en el grupo y digo “Chicos ya tenemos en agenda, tenemos que ver tal, tal, tal y tal tema en la reunión y confirmen por favor quienes son los que van” y entonces me encargo yo –sin darme cuenta- de organizar. Y de hecho eso es para mí como importante porque siento que de alguna forma ayudo a que podamos seguir dirigiéndonos a nuestra meta y que no nos perdamos en el camino no?” (Manuela, trabajo voluntario).

A ello se suma que los jóvenes tienen interés en lo que realizan y en donar de su tiempo y capacidades movidos por su idealismo, esperanza de un mundo mejor, interés en adquirir conocimientos para su futuro laboral, deseo de mantenerse ocupados y deseo de aportar algo a la sociedad (VNU, 2015) por lo cual entran en un estado de flujo en el que le dedican mucho tiempo al trabajo y se hallan absorbidos por la tarea. De modo que se pueden involucrar profundamente en ello porque al no tener un rol principal en la economía de su entorno familiar, les es posible dedicar tiempo adicional al oficialmente establecido para sus trabajos (PVE, 2014; 2015).

“Todo el día hablo de ellos (los niños con los que trabaja), todo el día pienso en ellos, cada cosa que veo me imagino que me gustaría enseñárselas, que me gustaría decírselas” (María trabajo voluntario).

Es así que incluso, en el compromiso y dedicación que asumen con sus trabajos, los participantes están dispuestos a realizar Sacrificios para poder cumplir con lo que les corresponde e incluso dar más de sí mismos y de su tiempo durante la semana y fines de semana, independientemente de que sea por el trabajo de voluntariado o por el trabajo remunerado. En este sentido los jóvenes, interesados y comprometidos con las tareas que realizan, incluso priorizan el trabajo y restan tiempo a otras actividades personales, para lograr los objetivos del mismo.

"(...) eso ha sido completamente nuevo en la oficina; nunca antes había trabajado sábado ni domingo (...) porque yo creo...o sea si es que realmente estás interesado en lo que estás haciendo y en llegar a la entrega en este caso, sí es necesario a veces aplazar un poquito algunas cosas, se hace para poder cumplir la meta". (Julio, trabajo remunerado)

"Porque dejo un montón de cosas, los sábados dejo un montón de cosas (...) dejo de ver tesis, ya no bailo, no puedo salir con mis papás (...) mi enamorado solo tiene disponible los sábados y yo no los tengo disponibles, entonces, simplemente yo tengo esa prioridad y bueno, nos vemos a las siete, a las seis, a las cinco. (Karina, trabajo voluntario)

De manera que los participantes, si bien se sacrifican a manera personal -dejando postergados compromisos y metas individuales en sus vidas para desempeñarse con éxito en su labor- aceptan estas condiciones con gusto y asumen la necesidad de aplazar otros intereses para lograr sus objetivos en el trabajo pues, finalmente, es más valiosa e importante la retribución gratificante que obtienen al ver el buen impacto que tienen sus labores, tanto remuneradas como voluntarias. Con lo cual, en el caso particular de los jóvenes participantes de este estudio, en principio se podría evidenciar una suerte de quiebre con lo que plantean las investigaciones respecto a lo que para los Millennials resulta importante en sus vidas laborales: su tiempo libre, su vida personal y los horarios flexibles en el trabajo (Begazo y Fernández, 2015; Caraher, 2016; Tagliabue y Cuesta, 2011). Sin embargo, si se considera que para los participantes del estudio hacer *Sacrificios*, es algo que se asume de manera voluntaria y gratificante, y que en ningún momento para ellos implica una imposición u obligación asignada por terceros o por un jefe, resulta entonces coherente pensar que el *Compromiso* que asumen como trabajadores, parte también de una idea de sentir que tienen cierta agencia sobre las decisiones en sus trabajos (voluntario y remunerado) y que el requerimiento de tiempos extras y aplazamiento de otros aspectos personales, se asume como una decisión propia y voluntaria con la que la persona se siente satisfecha.

Vida Significativa (Vida con sentido)

La Vida Significativa es la vía de la felicidad que dura mayor tiempo e implica colocar las virtudes personales al servicio de una causa u objetivos que trascienden al sí mismo y se apuntalan en el hecho de formar parte de instituciones sociales a nivel familiar, educativo, laboral, entre otras, dentro de las cuales la vida adquiere un sentido de

misión y retribución significativa desde los propios actos (Seligman en De Andrés y Martín, 2010; Seligman, 2003; Segura y Ramos, 2009).

En lo que respecta a esta categoría, los participantes revelan que el trabajo cobra un sentido en sus vidas en dos dimensiones: por un lado el *Crecimiento personal*, el cual supone mejoras en ciertos aspectos de su personalidad y/o vida social; y por otro el *Aprendizaje Profesional*, lo cual involucra el desarrollo de sus intereses profesionales por medio de la labor que se realiza, la adquisición de conocimientos teóricos y técnicos y la reafirmación vocacional.

En primer lugar, con respecto al *Crecimiento personal*, los resultados revelan que en los participantes el trabajo tiene un sentido a nivel de la madurez personal que éste les ha permitido alcanzar. Es así que debido a las demandas que el trabajo (remunerado y voluntario) les exige, se han visto forzados a reflexionar sobre ciertos aspectos personales y fortalecer sus competencias y capacidad de autorregulación en sus vidas. La realización de sus trabajos les permite ganar experiencias que les ayudan a madurar y a conocer mejor sus respectivos entornos (Gastelumendi y Oré, 2013; OIT, 2011; Rodríguez en Jara y Vidal, 2010; Standford, 2010; VNU, 2015).

“Porque yo cuando entré al cole me comencé a dar cuenta de un montón de cosas que hacía yo, de un montón de formas en las que yo me expresaba, de cómo veía las cosas, como sentía...y fue como más o menos como auto-examinarme y verme bien cómo era, qué estaba haciendo y cómo estaba haciendo las cosas...y cómo hay siempre una mejor forma de hacer las cosas, una forma más amable de hacer las cosas...como expresarse de algunas maneras no siempre es lo mejor. O sea he aprendido yo misma porque por tener que aprenderlo por los chicos lo aprendes contigo, entonces comencé a incluir esto en mi vida (...)” (María, trabajo remunerado).

Asimismo, el enriquecimiento personal a partir de la experiencia laboral se evidencia también a nivel interpersonal, pues el trabajo cobra un sentido social siendo un espacio en el cual pueden desarrollarse a partir de las relaciones de trabajo y de amistad que pueden formarse de manera profunda y significativa y lo que ello les repercute a nivel macro en sus vidas.

“Siento que esté trabajo me está permitiendo abrir un poco mis espacios sociales por así decirlo. Entonces conocer, digamos, a gente de otras carreras...porque normalmente yo era “ya mis amiguitas de psicología”, “mis amiguitas del colegio”, el colectivo, que son los tres grupos...ya y con esto es como que incluso

estoy como generando más conexiones, digamos sociales, haciendo amigos y eso también es chévere” (Manuela, trabajo remunerado).

De otra manera, el trabajo se comprende también como una vía para la autorrealización en la medida que permite lograr metas psicológicas, personales y sociales (Budd en Whalen 2012; García Ramos et.al, 2013; Noguera, 2002; Pothof, 2011). Es así que los jóvenes se orientan a realizar un tipo de trabajo tanto voluntario como remunerado que les brinda un sentido importante en sus vidas (Gastelumendi y Oré, 2013; Standford, 2010) al permitirles vivenciar las experiencias como procesos de aprendizaje con una visión positiva, que les resulta favorable para manejar y articular diferentes situaciones, incrementando su interés por asumir retos y querer cambiar y/o mejorar una realidad existente (Gastelumendi y Oré, 2013).

“Creo que en lo que se pueden asemejar (el trabajo voluntario y el remunerado) es que ambos espacios a nivel personal me hacen sentir que yo estoy donde quiero estar y eso es algo bien importante (...) de alguna forma las piezas encajaron para que termine en las cosas en las que quiero hacer en este momento y por eso que permanezco, no?” (Manuela, trabajo remunerado y trabajo voluntario).

Del mismo modo, el trabajo tiene un sentido importante en sus vidas en este momento en el cual empiezan a insertarse en el mercado laboral y a la vez se proyectan a futuro, pues como *Millennials* apuntan a incorporarse en nuevas empresas y a desempeñarse en funciones distintas para continuar formándose profesional y personalmente pero manteniendo un sentido de misión y aporte social (Deloitte, 2016, Pareja, 2016; Penagos y Rubio, 2015). Es interesante ver cómo, a nivel de reportar sus experiencias de felicidad en el trabajo, respecto a la categoría *Vida Significativa* en relación con la dimensión de *Crecimiento personal*, los participantes del estudio vinculan sus experiencias en ambos trabajos (remunerado y voluntario) desde una perspectiva integrada y complementaria, que les aporta a sentir que están teniendo un crecimiento como personas en el que refuerzan sus fortalezas y se enriquecen como individuos en la sociedad.

“(...) son igual de importantes para mí, las dos cosas me forman, me fortalecen. Una me puede orientar todo el tema académico, como es lo que es evaluación, pero la otra es mucho más emocional, mucho más psicológico, mucho más de contacto. Entonces, creo que a su manera, los dos me dan igual satisfacción a mí, y los ubico en igual de importancia” (Karina, trabajo remunerado y trabajo voluntario).

En cuanto a la subdimensión de *Aprendizaje Profesional*, esta reporta que el trabajo toma sentido para los participantes en la medida que encarna un aprendizaje en el día

a día realizando sus labores, así como también brinda las herramientas para desarrollar su profesión siendo el espacio en el cual se materializan los conocimientos adquiridos en la universidad y pueden desarrollar y poner en práctica sus intereses profesionales.

“Bueno para mí es una experiencia nueva como te comentaba. Desde que he cambiado de oficina estoy aprendiendo diferentes manejos dentro de la oficina e incluso como diseño, como...cosas referentes a mi carrera es un tema completamente diferente (...) para mí ahorita más que nada es estar aprendiendo una nueva rama de mi profesión” (Julio, trabajo remunerado).

Como se evidencia, el trabajo es también el espacio en el cual es posible aplicar los conocimientos profesionales en la práctica; y asimismo, tener la posibilidad de capacitarse y aprender nuevos temas que son de interés personal y profesional (Caraher, 2016; Tagliabue y Cuesta, 2011).

“Bueno también significa un montón...siento que aprendizajes, pero aprendizaje profesional a nivel de la investigación, de hacer lo que me gusta, también de ver cómo es todo este tema de lo social y lo de políticas públicas que me parece súper interesante; que es algo que yo no he visto... muy poquito casi nada en mi carrera pero que siempre me llamaba la atención cómo haces que...llevar algo por ejemplo de Psicología para que tenga un impacto nacional ¿no? ” (Manuela, trabajo remunerado).

De esta manera, al tratarse de las primeras experiencias de trabajo, en los participantes el trabajo resulta un aprendizaje continuo en el cual, a través de la experiencia, reafirman su vocación y pasión por la profesión.

“Siento que sobre todo este colegio empodera tanto a la persona como maestra y también como ser humano que cada minuto que estoy en el cole reafirma mi pasión y mi vocación por la educación y por ser maestra” (María, trabajo remunerado).

Y es ello lo que les permite alcanzar la sensación de vida plena en la cual tienen un equilibrio entre la vida personal y el trabajo –en la medida que este último les brinda oportunidades de crecimiento y acceso- y dicha sensación les significa escalar y no estancarse en un trabajo en el cual no tienen proyección futura (Caraher, 2016; Deloitte, 2016; Nielsen, 2015).

“Entonces, desde ahorita trabajar un poquito en ver procesos y políticas, de ver la calidad de estas, me permite, tal vez, más adelante conseguir más fácil un trabajo y poder seguir aprendiendo” (Karina, trabajo remunerado).

En lo que respecta al sentido de aprendizaje profesional, posibilitado por la acumulación de experiencias laborales, ésta dimensión pareciera tener, en las vivencias de los participantes, una mayor incidencia en el contexto del trabajo remunerado, lo cual hace suponer que la carrera profesional se asociaría más estrechamente al desarrollo profesional del trabajo salarialmente reconocido, mientras que el trabajo voluntario adquiriría un significado y valor de carácter más personal e íntimo que propiamente profesional.

Recompensa

Por último, durante el análisis de la información, surgió una categoría emergente que corresponde a la Recompensa que se obtiene con el trabajo: *económica y emocional*. En cuanto a la Recompensa económica, ésta se entiende como el salario –así sea el mínimo de ley para practicantes- que se debe recibir por trabajar. Y este sentido, se asume que en el trabajo remunerado corresponde recibir una recompensa paga por el esfuerzo y la dedicación.

“Si bien es cierto que felizmente he seguido una carrera que me gusta y que me gusta saber lo que estoy haciendo -no me puedo quejar con eso- también tengo el sentimiento de que tiene que ser recompensado; las horas que pagan como un trabajo... te dedicas a eso, tiene que haber una especie de retribución” (Julio, trabajo remunerado).

Sin embargo, si bien el pago que se recibe en el trabajo resulta un recurso que permite facilidades como la independencia económica -lo que implica una suerte de condición simbólica para acceder a la vida adulta- no es un aspecto determinante en la experimentación de felicidad que se tiene, sino más bien, se antepone el gusto con el trabajo a la recompensa económica que se pueda tener, así esta sea elevada.

“Es muy simbólico el dinero y fuera de que te puedes comprar cosas es simbólico porque creo que vale para reafirmarte a ti mismo como adulto y como persona que ya te estás manejando en el mundo y te estás haciendo tu camino por ti mismo (...) Que si podría estar un poco relacionado con la felicidad, pero ni fregando es todo. (...) si me pagan, no sé, diez mil lucas al mes pucha pero lo detestara... yo no podría...” (Manuela, trabajo remunerado).

De manera que en el trabajo remunerado se considera un derecho recibir una recompensa económica por la labor que se realiza –aunque no siendo lo más importante para estos

jóvenes- mientras que en el trabajo voluntario, se considera que es un trabajo que no tiene que ser recompensado económicamente, sino que se realiza por un gusto propio y no es una obligación.

" (...) quizás el hecho que no me paguen es como la prueba más grande de que esto es algo que quiero hacer, me entiendes, porque no me pagan y aun así sigo ahí dentro entonces esto tiene que ser porque realmente lo quiero, porque si no ya me hubiera safado hace tiempo. (...) puede ser como una cosa de fortaleza de mi compromiso (...) y no me disgusta (...)" (Manuela, trabajo voluntario).

Además, se asume como más importante al recibir una remuneración para beneficio personal del trabajador, el hecho de contar con recursos económicos y sociales para las labores que se realizan y de esta manera aportar a la población con la que se trabaja y poder tener resultados de mayor alcance. Esto se debe a que la población juvenil, hoy en día, busca marcar una diferencia en sus empleos con su presencia y opiniones significativas para el equipo de trabajo (Caraher, 2016; Deloitte, 2016; Nielsen, 2015), teniendo como motivación querer cambiar y mejorar una realidad (Gastelumendi y Oré 2013).

"Definitivamente a mí me encantaría sentirme retribuida por los superiores, por el director, por la coordinadora, por los docentes, no sé, que nos apoyen mucho más en el sentido de darnos más recursos económicos para poder comprar las cosas, poder preguntarnos qué necesitas, qué te hace falta, qué quieres" (Karina, trabajo remunerado).

Es así que, considerándose que hoy en día los Millennials insertos en la fuerza laboral tienen una idea del trabajo que va más allá de la acción del trabajo tradicional (Caraher, 2016; Carvallo, 2014; González, 2011); el trabajo no se asume como tal a partir de la retribución económica que se recibe, sino más bien ésta última pasa a un segundo plano pues se antepone a ella una recompensa de carácter emocional que se basa en la gratificación personal que se tiene durante y después de realizar el trabajo.

Tal y como se señala a continuación, la subcategoría Recompensa Emocional reporta que el trabajo retribuye en la medida que le permite a uno sentir que la labor que se realiza es importante y tiene un impacto en otras personas.

"(...) justo pensaba de la suerte que tengo de no sé, poderle enseñar a alguien a amarrarse los zapatos...ser tú la persona que le enseñaste a amarrarse los zapatos, tú eres la persona que le enseñó a escribir su nombre, o se le cayó el diente y tú eres la persona al que le dijo "se me cayó el diente", o sea ser tan importante en la vida de alguien a mí me parece increíble" (María, trabajo remunerado).

“Sigo sintiendo esa magia de poder ir (...) me sigue pareciendo como que increíble (...) ofrecerte a personas completamente desconocidas y que al final de cuentas tú les estás dando algo de tu tiempo, algo de ti, parte de ti porque también tienes que preparar cosas (...) y al final de cuentas ellos te lo retribuyen; quizás no en algo físicamente ni en algo tangible sino algo más; no tan físico, sino que algo más sentido que te llena –por así decirlo– como te digo un abrazo, o que te saluden “profe” después de tiempo o algo por el estilo es bacán. Y eso me sigue gustando, eso es lo que me sigue enganchando hasta ahora”. (Julio, trabajo voluntario)

De modo que los resultados obtenidos manifiestan un sentimiento de que el esfuerzo y los sacrificios puestos en el trabajo valen la pena y ello otorga una alta satisfacción personal, pues los jóvenes valoran la recompensa emocional que reciben, dado que priorizan experiencias continuas en las cuales sentirse importantes y en las que lo que hagan sea importante (Standford, 2010).

“Una vez que acaba eso (...) que tienes buenos resultados, buen feedback, te sientes súper bien porque dices, oye valió la pena quedarme, (...), valió la pena amanecerme tal día para poder terminar con el informe (...); entonces sí te hace sentir como satisfecha, como bastante resuelta” (Karina, trabajo remunerado).

A su vez, esta recompensa se percibe a nivel afectivo con mucha potencia en la medida que trabajar por una causa trascendente genera emociones positivas como amor y felicidad, que brindan a la persona un sentido de plenitud que cubre y supera sus expectativas (VNU, 2015), esto pareciera experimentarse de manera más contundente en el trabajo voluntario.

“Bueno creo que en el instituto la experiencia de felicidad no es tan fuerte porque no es tan afectiva en realidad; o sea, son puntos donde siento mucha energía y me siento bien con el producto que logro, como orgullosa de lo que hago pero no conecta con lo afectivo. Y eso es una diferencia con el colectivo porque ese me genera amor. Entonces eso hace creo que la sensación de felicidad de estar ahí es más grande, no? Como que me hace sentir más llena, y más como identificada a mí misma” (Manuela, trabajo remunerado y trabajo voluntario).

Síntesis

De manera que, siendo el trabajo parte esencial en la vida de los seres humanos (UNDP, 2015), en la generación de los jóvenes participantes del estudio, la integración de sus experiencias laborales es lo que les permite concretar su idea fundamental sobre el trabajo, asociada a la búsqueda de felicidad en él mismo (Caraher, 2016; Carvallo,

2014; González, 2011). Trabajar, para los jóvenes participantes, implica el desarrollo de actividades que los involucren simultáneamente tanto a nivel personal como a nivel profesional. En el plano meramente placentero, se trata de experimentar situaciones laborales que enriquecerían sus vidas en la cotidianidad, a partir de momentos específicos agradables, dichosos y gratificantes que se vivencian como parte de la labor y que causan un profundo goce, el cual además se intensifica en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito laboral y las cuales se caracterizan por el contacto afectivo que trasciende al contexto laboral.

Las experiencias laborales gratas promueven entonces la voluntad para desempeñarse mejor en el trabajo y tener un compromiso y actitud emprendedora con total involucramiento con las tareas- dedicando mucho esfuerzo, tiempo y la puesta en práctica de todas las competencias personales- para maximizar los resultados positivos en el trabajo. Lo cual implicaría incluso hacer sacrificios frente a actividades personales para poder cumplir con las metas. Pero todo ello "vale la pena" hacerlo porque se hace por voluntad propia, no como una imposición externa o de terceros. Entonces habría una disposición motivada por el resultado que se obtiene luego de todo este flujo, que finalmente cobraría un significado importante a nivel de crecimiento personal y de aprendizaje profesional, revirtiendo en un modo de recompensa emocional, capaz de otorgar un sentido a la vida de los jóvenes que sería en realidad el resultado más gratificante y poderoso para sí mismos.

Por lo tanto, tal y como lo evidencian los resultados, las diferencias a nivel de contenidos de las experiencias laborales -tanto a nivel remunerado como voluntario- no son en realidad considerablemente significativas, pues los dos escenarios de trabajo se imbrican y traslapan en la experiencia de posicionarse como sujeto trabajador que enviste su futuro, realización y felicidad en el campo del trabajo como una categoría fundamental a su existencia.

Vale señalar, entonces, que si los contenidos en las experiencias laborales, remuneradas o no, se traslapan, es más bien la intensidad en dichas experiencias lo que varía entre uno y otro contexto. Y así las dimensiones del trabajo se amplían en el espectro vital más allá de lo remunerativo o no.

Trabajar, para los jóvenes participantes, implica la búsqueda personal de un sentido, una misión y una razón de estar en el mundo. De este modo, tanto el trabajo remunerado como el trabajo voluntario son gratificantes y valorados por la recompensa emocional

que otorgan principalmente. No obstante, en el trabajo voluntario, la intensidad de las emociones es mucho mayor; este contexto tiene más intensidad y más impacto afectivo, lo que garantiza el compromiso y mantenimiento en el mismo.

CONCLUSIONES

La felicidad, en la comprensión que esta investigación sostiene -planteada por Seligman-, resulta un constructo amplio que abarca la experimentación de emociones que denotan la vivencia de placer y del compromiso junto con una búsqueda de sentido, como determinantes para construir una vida plena. De manera que, tomando esta definición que comprende a la felicidad en las tres vías: Vida Placentera, Vida Comprometida y Vida con Sentido, se ha buscado comprender la forma en la que los jóvenes trabajadores participantes experimentan la felicidad en sus entornos laborales. Si bien, como se ha dicho, no se evidencian diferencias significativas en cuanto a las experiencias de felicidad vivenciadas en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario, el análisis ha permitido identificar que sí hay una diferencia importante que radica en la intensidad con que se viven dichas experiencias en uno u otro escenario laboral, remunerado y voluntariado, siendo el segundo el que da experiencias emocionales más intensas.

Como lo confirman los resultados de este estudio y la teoría revisada, el trabajo para los jóvenes Millennials profesionales insertos en la fuerza laboral -quienes representan el futuro de la economía- es concebido más allá de la noción clásica de un empleo que proporciona ingresos y seguridad económica, para ser experimentado como un espacio de realización identitaria, configurador de sentidos, capaz de empoderar a las personas, aportando a su dignidad un sentimiento de orgullo y facilitando la participación en causas nobles y sostenibles (Caraher, 2016; González, 2011; VNU, 2015; Standford, 2010; UNDP, 2015). Resulta de interés, entonces, plantearse si este cambio en las expectativas y experiencias de la fuerza profesional joven podría acaso conllevar a cambios a mediano y largo plazo en los modos y mecanismo laborales. De manera tal que ello podría plantear a los empleadores y al sistema económico en general, desafíos sobre los mecanismos de empleabilidad, líneas de carrera y desarrollo profesional, que pudieran llegar a producir nuevos tipos de entornos laborales en consonancia con las nuevas intensiones y expectativas de la fuerza laboral profesional ingresante, que ya no necesariamente priorizan la recompensa económica como central a la decisión de mantenerse en un trabajo.

A partir de ahí, resulta importante plantearse también la relevancia que debería tener el enriquecer las perspectivas de la Psicología Organizacional tradicional con los enfoques de la Psicología Social Crítica del Trabajo, para complejizar las dimensiones de comprensión del mismo y orientarlas a una visión más global que integre a otras modalidades de trabajo que no necesariamente se ajustan a la categoría empleo – tal como el trabajo no remunerado-, considerando así las implicancias que tiene el trabajo voluntario como recurso que satisface esta necesidad de abordar desafíos de desarrollo social (VNU, 2015).

En otro sentido, esta investigación, en tanto apuesta por una metodología cualitativa y un diseño fenomenológico, aporta a la Psicología Organizacional desde un enfoque vivencial y profundo, considerando un tema pertinente y relativamente novedoso en el campo del trabajo como lo es la felicidad, para plantear una comprensión más amplia de las experiencias que los trabajadores jóvenes vivencian en sus escenarios laborales. Y de este modo, este estudio hace una contribución a la escasa investigación de la felicidad en el campo organizacional local, brindando reflexiones que aporten en plantear mejores escenarios laborales, capaces de cubrir las expectativas y demandas de la nueva fuerza laboral ingresante, complementando conceptos tradicionalmente trabajados como el de satisfacción laboral, compromiso y clima organizacional, entre otros.

Puede señalarse que una limitante del estudio fue la accesibilidad a los participantes, ya que por temas de alcance se trabajó indistintamente con hombres y mujeres de cualquier profesión; y finalmente, para el análisis y la investigación misma no se consideró el criterio del género y la profesión como determinantes en el análisis. Por ello, para un futuro estudio podría ser de interés hacer un análisis en el cual se considere cuáles son las implicancias del género y la profesión en la experiencia de felicidad que pueden vivenciar las personas; lo que conllevaría a otro tipo de resultados de interés, que enriquezcan el campo de estudio de la felicidad en el escenario laboral.

Asimismo, podría ser también interesante una investigación considerando contextos laborales comunes a todos los participantes mediante la cual se podría complementar y/o contrastar los resultados de este estudio en función a las incidencias que pueda tener dicha condición en los objetivos de la investigación. El tiempo o antigüedad en cada uno de los contextos laborales es también relevante a ser considerado en futuros estudios, dado que, como se puede apreciar en las características de los participantes, todos ellos llevan varios años involucrados en un trabajo voluntario, pero solo algunos

meses en un trabajo remunerado, lo que también podría tener incidencia en la manera en que se perciben ambos contextos laborales. Este dato no ha sido considerado dentro de los alcances de este primer estudio, pero debe ser abordado como un elemento clave para futuros proyectos.

REFERENCIAS

Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102.

Begazo, J. D. y Fernandez, W. (2015). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 18-II (36), 9-15.

Caraher, L. (Ed.). (2016). *Millennials en la oficina*. Bogotá, Colombia: Editorial Planeta Colombiana

Tesis de grado online: Carvallo, P. (2014). Estudio de los Millennials chilenos en el mercado laboral (Tesis de maestría) Recuperado de Repositorio Universidad de Chile <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117375/Carvallo%20Rencoret%20Paulina.pdf?sequence=1>

Chacaltana, J. (2006). Empleos para los jóvenes. Perú: CEPAL.

Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnósticos y políticas. En C. Garvito e I. Muñoz (2012). (ed.), *Empleo y protección social* (pp.11-406). Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Creswell, J.W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (3. ed.). California, United States of America: SAGE Publications.

De Andrés, E. y Martín, A. (2010). *La felicidad en el trabajo*. Recuperado de http://www.tatum.es/blogosferarrhh/Multimedia/Documentos/ebook_felicidad_trabajo.pdf

Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. Recuperado de <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>

Driessnack, M.; Sousa; V. D y Costa Mendes, I.A. (2007) Revisión de Diseños Relevantes para Enfermería: Parte 2: Diseños de Investigación Cualitativa. *Rev Latino-am Enfermagem* 15(4), 1-5. Recuperado de www.eerp.usp.br/rlae

Durán, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. 1a ed . Bilbao, España: Fundación BBVA.

Fernández-Maldonado, E. (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014) *Cuadernos del CENDES*, 32 (89), 141-171. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/403/40344216007.pdf>

Finlay, L. (2009) Debating phenomenological research methods, *Phenomenology & Practice*, 3(1), 6 - 625. Recuperado de http://www.psyking.net/HTMLobj3824/Debating_Phenomenological_Research_Methods.pdf

Fong, V. (2014). *Study finds some people finish difficult tasks first*. Penn State News. Recuperado de <http://news.psu.edu/story/318282/2014/06/13/research/study-finds-some-people-finish-difficult-tasks-first>

Friedman, R. (2014). *You Need a Work Best Friend*. Science of Us. Recuperado de <http://nymag.com/scienceofus/2014/11/you-need-a-work-best-friend.html>

García-Ramos, T.; Díaz-Juarbe, R.O. y Santiago-Estrada, S. (2013). Historicidad crítica de la psicología industrial/organizacional: hacia una nueva psicología del trabajo y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 30 (1), 146-176. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600008>

Gastelumendi, C. y Oré, B. (2013). Personalidad y afrontamiento en voluntarios peruanos lucha contra la pobreza. *Revista de Psicología* ,31 (1), 67-98.

GfK (Marzo, 2012). *Encuesta del día del Trabajo. Encuesta a nivel nacional urbano. Resultados del estudio de opinión preparado por GfK*. GfK Pulso Perú [Resultados de encuesta]. Recuperado de <http://gfk.pe/wp-content/uploads/2012/05/GfK-Pulso-Per%C3%BA-Abril-2012-D%C3%ADa-del-trabajo.pdf>

González, R.S (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia, *Palermo Business Review*, (5), 67-93. Recuperado de http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf

Hildebrandt, M. (10 de Abril de 2014). Martha Hildebrandt: el significado de "derecho de piso". *El Comercio*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/opinion/habla-culta/martha-hildebrandt-significado-derecho-piso-noticia-1721700>

Jara, K. Y Vidal, D. (2010). Voluntariado y responsabilidad social en jóvenes estudiantes de educación superior de la provincia de Concepción, Chile. *Trayectorias*, 12 (31), 37-152. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60717342008>

Jarret, C. (s.f). *The Perfect Workspace (Acording to Science)*. 99u. Team Culture [Artículo] Recuperado de <http://99u.com/articles/35951/the-cavemans-guide-to-building-a-better-office>

Kogan, L.; Fuchs, R.M. y Lay, P. (Octubre de 2011). Sistemas abiertos y/o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas en Lima Metropolitana [Documento de discusión], Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado de http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1108%20%20Kogan_Fuchs_Lay%20Ferrato.pdf

Lessa, S. (2007). Trabalho e proletariado no capitalismo contemporaneo. *Revista Três Pontos* 6.2, 127-128.

Lopes, H. (2015). The Political and Public Dimension of Work: Towards the democratisation of work. *Journal of Auatralian Political Economy*, 76, 6 – 28. Recuperado de http://media.wix.com/ugd/b629ee_c7b5827482b6465980a8559c5801f3eb.pdf

Málaga, R.; Oré, T. y Tavera, J. (2014). Jóvenes que no trabajan ni estudian: El caso peruano. *Economía*, 38 (74), 95-132. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/viewFile/11414/11931>

Nielsen, N.V. (2015). *Estilos de vida generacionales. Cómo vivimos, comemos, jugamos, trabajamos y ahorramos para nuestro future* [Estudio y encuesta global], Recuperado de <https://www.nielsen.com/content/dam/niensenglobal/latam/docs/reports/2016/EstilosdeVidaGeneracionales.pdf>

Noguera, J.A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers* 68, pp. 141-168. Recuperado de www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/25717/25551

OIT (2011). *Manual de medición del trabajo voluntario*. Ginebra: OIT, vol. 1. Recuperado de <http://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2015/06/Manual-de-medicion-del-trabajo-voluntario-OIT.pdf>

OIT (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_235577.pdfA

Pareja, S. (Abril 3 del 2016). Millennials en la oficina. *Viú*, 3 (117), 36-37.

Penagos, T. y Rubio, E. (2015). *Millennials y Millennials peruanos. Realidad, expectativas y proyecciones*. Lima: ER. Ronald. Recuperado de <http://ronald.com.pe/wp/wp-content/uploads/Junio-2015-Millennials-y-Millennials-peruanos-Realidad-expectativas....pdf>

Portocarrero, F. (2008). Voluntarios y donantes: explorando patrones de involucramiento cívico en el Perú contemporáneo. En C. Sanborn & F. Portocarrero (Eds.) (2008) *Filantropía y cambio social en América Latina*. Universidad del Pacífico (Centro de Investigación) y Harvard University (David Rockefeller Center for Latin American Studies). Recuperado de <http://blogs.up.edu.pe/csanborn/wp-content/uploads/2012/02/Filantropia-y-cambio-social-para-web.pdf#page=81>

Pothof, S.(2011). Work meaning and identity of volunteers In MSc Communication Studies, Faculty of Behavioural Sciences University of Twente, The Netherlands, 2-61.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Informe sobre Desarrollo Humano 2015 - *Trabajo al servicio del desarrollo humano*. Nueva York: PNUD. Recuperado de http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2015_report_sp.pdf

PVE (Plataforma del voluntariado de España) (2014). *La población española y su implicación con las ONG*. Recuperado de <http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/la-poblacion-espanola-y-su-implicacion-con-las-ong.pdf>

PVE (Plataforma del voluntariado de España) (2015). *La población española y su implicación con las ONG*. Madrid: PVE. Recuperado de http://www.carm.es/ctra/cendoc/doc-pdf/convocatorias/2016_poblacion_espa%C3%B1ola_implicacion_ONG.pdf

RAE (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Edición Tricentenario. Real Academia de la Lengua Española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

Rodel, J. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56 (5), 1274–1294. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2012.0611>

Segura, M.C y Ramos, V. (2009). *Psicología de la Felicidad*. AV. PSICOL. 17 (1), 9-22.
Seligman, M. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B, S. A.

Smith, J.A & Shinebourne, P. (2012). *Interpretative Phenomenological Analysis*. Chapter 5. *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Vol. 2. Research Designs*.

Standford (2010). *The Psichology of Happiness*. Graduate School of Business, M-330, 2-14. Recuperado de <https://facultygsb.stanford.edu/aaker/pages/documents/ThePsychologyofHappiness.pdf>

Tagliabue, R. y Cuesta, M. (2011). Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades. *Revista GPT*, 51-58. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4122530.pdf>

Universia Perú (2015). 5 estudios científicos para aprender a ser feliz en el trabajo. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/portada/noticia/2015/03/16/1121574/mitad-peruanos-siente-feliz-trabajo.html>

VNU (2015). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo: Transformar la gobernanza*. Recuperado de <http://www.volunteeractioncounts.org/SWVR2015-frame/21337%20%20SWVR%20report%20-%20SPANISH%20-%20web%20single%20pages.pdf>

Whalen, C.J. (2012). The Thought Of Work: A review. *Employ Respons Rights J*; 24, 295–298. doi: 10.1007/s10672-012-9205-7

Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology*. (3.ed.). New York, United States of America: Mc Grow Hill Education. Open University Press.

Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. Tiempo de Opinión. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf

Apéndice A

CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN

ESTUDIO: La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en trabajo remunerado y trabajo voluntario.

INVESTIGADORA: Greta Strusberg

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "La experiencia de la felicidad en jóvenes peruanos en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario" para el cual el instrumento que se utilizará es una entrevista en profundidad. Este es un estudio desarrollado para la tesis de la alumna de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Greta Strusberg, para optar por el Título de Bachiller en Psicología con mención en Psicología Social.

El objetivo del estudio es comprender el modo en que los jóvenes peruanos que se encuentran empleados con remuneración y que trabajan en un voluntariado, entienden y perciben el sentido de felicidad en sus entornos laborales. Para ello se aplicará una entrevista a jóvenes hombres y mujeres trabajadores limeños, que trabajen con remuneración y que trabajen voluntariamente en una organización, se trata de universitarios de ciclos finales o egresados cuyas edades fluctúan entre los 21 y 26 años.

Por consiguiente, tiene derecho a decidir si desea participar de esta investigación.

Si acepta participar, se le informa que la entrevista tendrá una duración de 1 hora (como mínimo) y se realizará en el lugar y horario previamente coordinados con el investigador. Asimismo, la entrevista será grabada en audio si usted da la autorización. Esta grabación será destruida una vez que finalice el estudio. La información brindada en la entrevista se guardará de forma confidencial. Demodoque, si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en el estudio. Cabe destacar que la información obtenida será usada sólo para fines académicos. En caso de estar interesado(a) se podrá realizar una devolución de los resultados.

Si tiene cualquier pregunta usted puede comunicarse con la profesora responsable Dra. Ángela Vera (averar@pucp.pe).

Agradezco de antemano su participación, tiempo y sinceridad.

Fecha: _____

Firma del participante

Firma del Investigador

Apéndice B

Ficha de datos sociodemográficos

Por favor, complete toda la ficha que se presenta a continuación con letra imprenta y marcar con un aspa (x) y/o especificar en caso necesario.

Datos del participante	
Nombre completo: _____	
Edad: _____	Género: F M

Grado de estudios: _____	Ciclo de Estudios: _____	Año de egreso: _____
--------------------------	--------------------------	----------------------

Centro de estudios: _____	Profesión: _____
---------------------------	------------------

Lugar de nacimiento (Ciudad): _____	Lugar de residencia (Ciudad): _____
-------------------------------------	-------------------------------------

¿Tiene un trabajo remunerado actualmente?	Si () No ()
	Nombre de la empresa _____
¿Cuánto tiempo lleva laborando en este trabajo?	_____
¿Tiene un trabajo voluntario? (no pagado)	Si () No ()
	Nombre de la organización _____
¿Cuánto tiempo lleva laborando en este trabajo?	_____

Apéndice C

Guía de Entrevista

TEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO
Pregunta primaria	Esta pregunta busca obtener la descripción del trabajo y de las funciones realizadas, la historia del participante con respecto a ese trabajo, información sobre la rutina diaria en el entorno laboral.
Vida Placentera	Esta pregunta busca obtener información sobre los aspectos de agrado y desagrado en el trabajo, y el grado de entusiasmo que se experimenta.
Vida Comprometida	Esta pregunta busca obtener información sobre la dedicación e involucramiento de la persona hacia su trabajo, el tiempo que ocupa el trabajo en su vida y la percepción sobre las condiciones en las cuales trabaja.
Vida con sentido / Significativa	Esta pregunta busca obtener información sobre la importancia que tiene el trabajo en la vida del participante, el aporte que el trabajo otorga a la vida del participante, el rol que ocupa con respecto a sus expectativas a futuro y aspiraciones personales.
Pregunta de cierre	Esta pregunta busca obtener información sobre la valoración y opinión que el participante otorga a trabajar con un salario de por medio.
	Esta pregunta busca obtener información sobre la comprensión de felicidad que el participante concibe para su trabajo.
	Esta pregunta busca obtener información sobre la percepción del participante sobre las diferencias y similitudes de la experiencia de felicidad en sus dos trabajos (remunerado y voluntario).

TEMAS ESPECÍFICOS	PREGUNTA
Pregunta primaria	Cuénteme sobre su trabajo.
Vida Placentera	¿Qué es para usted lo más placentero de su trabajo? ¿Qué es para usted lo más displacentero de su trabajo?
Vida Comprometida	¿Para usted qué implica estar comprometido con el trabajo? ¿Se considera una persona comprometida con su trabajo? ¿Cómo lo hace sentir esto?
Vida con sentido / Significativa	¿Qué significa para usted este trabajo?
Pregunta de cierre	¿Cómo se siente por recibir un pago por su trabajo? ¿Cómo se siente por no recibir un pago por su trabajo?
	¿Qué entiende usted por felicidad? ¿Cómo considera que en sus dos trabajos esto se expresa?
	Explique ¿cuáles considera que son las diferencias y similitudes en cuanto a la experiencia de la felicidad en sus dos trabajos (voluntario y remunerado)?

TEMAS ESPECÍFICOS	PREGUNTA
Pregunta primaria	<p>¿En qué consiste la actividad laboral que desempeña? Y ¿qué hace exactamente?</p> <p>¿Cuánto tiempo lleva trabajando aquí? ¿Cómo es su rutina cotidiana de trabajo?</p>
Vida Placentera	<p>¿Qué es para usted lo más agradable y lo desagradable de su trabajo?</p> <p>¿Qué hace que estas situaciones (condiciones...etc.) que describe le sean placenteras o displacenteras?</p>
Vida Comprometida	<p>En su experiencia personal, ¿cómo considera que es su compromiso con su trabajo?</p> <p>¿Qué le hace sentir y cómo experimenta el (alto o bajo) compromiso que considera tener con su trabajo?</p> <p>¿De qué manera experimenta (o no) el compromiso laboral?</p>
Vida con sentido / Significativa	<p>¿Cuál es el sentido para usted de tener un trabajo remunerado</p> <p>¿Cuál es el sentido para usted de tener un trabajo no remunerado?</p> <p>¿Qué le brinda este trabajo (voluntario-remunerado) que ningún otro le puede dar?</p> <p>¿Qué tan importante es para usted su trabajo (remunerado y voluntario)?</p>
Pregunta de cierre	<p>¿Usted podría ser feliz en el trabajo sin ser bien pagado? ¿Existe alguna relación entre el pago y la felicidad en el trabajo?</p>
	<p>¿Qué significa para usted ser feliz en el trabajo?</p> <p>¿Usted lo es? (discriminar en remunerado y voluntariado)</p> <p>¿Qué palabras asocia con la felicidad laboral?</p> <p>¿Qué experiencias personas suyas serían ejemplos de la felicidad en su trabajo? (discriminar en remunerado y voluntariado)</p>

(*) Nota	
Introducción a la entrevista:	<p>"Hola como estás, el día de hoy vamos a conversar y reflexionar sobre tu experiencia de felicidad en tu trabajo. Entiendo que tú tienes un trabajo remunerado y un trabajo voluntario; la idea es conversar sobre las características y condiciones de ambos. Entonces, primero hablaremos sobre tu trabajo en X y luego pasaremos a hablar sobre tu trabajo en Y".</p>
<p>Al finalizar la primera parte de la entrevista se hará una síntesis de lo comentado sobre el trabajo remunerado y luego se pasará a hablar del trabajo voluntario.</p>	
Al iniciar la entrevista sobre trabajo voluntario	<p>¿Considera su voluntariado como un trabajo al mismo nivel que su trabajo remunerado?</p>
Al finalizar toda la entrevista	<p>La última pregunta de cierre se realizará al finalizar toda la entrevista</p>
	<p>Explique ¿cuáles considera que son las diferencias y similitudes en cuanto a la experiencia de la felicidad en sus dos trabajos: voluntario y remunerado?</p>

El presente trabajo de tesis tiene objetivo comprender el modo en que un grupo de jóvenes Millennials trabajadores de Lima Metropolitana experimentan la felicidad en el trabajo remunerado y el trabajo voluntario. Para ello se toma como base teórica el concepto de felicidad planteado por Martin Seligman (2003) en el cual la felicidad es definida a partir de tres vías: Vida placentera, Vida comprometida y Vida con sentido. En la investigación se utiliza una metodología cualitativa bajo un diseño fenomenológico por medio del cual son analizadas las experiencias particulares y subjetivas de felicidad en los jóvenes -quienes ejercen un trabajo remunerado y un trabajo voluntario en simultáneo- en sus respectivos contextos laborales.
