

Cristina Mendoza Bedmar

DIFERENCIAS GENERACIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Área temática:

Políticas de recursos humanos

Grado en Administración y Dirección de Empresas



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Curso 2022-23

ÍNDICE

TÍTULO, RESUMEN Y PALABRAS CLAVES	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	2
PRESENTACIÓN.	3
INTRODUCCIÓN.	5
I.1 Contextualización del tema	5
I.2 Justificación de la investigación.....	5
I.3 Hipótesis y objetivos de la investigación.....	5
I.4 Diseño, estructura y metodología	6
PRIMERA PARTE. MARCO TEÓRICO	7
1.1 ¿Qué son las generaciones?.....	7
1.2 Las generaciones en España	8
1.3 Estereotipos de cada generación	11
1.4 Críticas a la investigación de las generaciones	13
SEGUNDA PARTE. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.	16
2.1 Metodología:	16
2.1.1 Hipótesis y objetivos	16
2.1.2 Descripción del universo y metodología utilizada para el estudio.....	17
2.2 Resultados y análisis.....	17
2.2.1 Cuestionario y recogida de la información.....	17
2.2.2 Perfil de la muestra	18
2.2.3 Análisis de los resultados.....	21
CONCLUSIÓN.	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXO	33

TÍTULO, RESUMEN Y PALABRAS CLAVES.

Català: DIFERÈNCIES GENERACIONALS EN L'ÀMBIT LABORAL

Aquest treball tracta les diferents generacions que formen part de l'actual mercat laboral espanyol. S'analitzen dues línies de pensament sobre elles, d'una banda, aquells autors que es decanten per l'existència de trets que caracteritzen un grup de persones nascudes en un mateix rang d'anys, i, de l'altra, aquells que critiquen les investigacions generacionals, considerant que són fruit de trobar-se en moments de la vida similars i no d'haver nascut en un any concret.

Paraules clau: Generacions / Treballadors / Estereotips

Castellano: DIFERENCIAS GENERACIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Este trabajo trata sobre las diferentes generaciones que forman parte del actual mercado laboral español. Se analizan dos líneas de pensamientos sobre ellas, por un lado, aquellos autores que se decantan por la existencia de rasgos que caracterizan a un grupo de personas que nacieron en un mismo rango de años, y, por otro lado, aquellos que critican las investigaciones generacionales, considerando que son fruto de encontrarse en momentos de la vida similares y no de haber nacido en un año en concreto.

Palabras clave: Generaciones / Trabajadores / Estereotipos

English: GENERATIONAL DIFFERENCES IN THE WORKPLACE

This work deals with the different generations that are part of the current Spanish labor market. Two lines of thought about them are analyzed: on the one hand, those authors who lean towards the existence of traits that characterize a group of people born within the same range of years, and on the other hand, those who criticize generational research, considering it to be a result of sharing similar life moments rather than being born in a specific year.

Keywords: Generations / Workers / Stereotypes

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Tabla 1.1. Personas activas en España por grupo de edad. Valores absolutos

Tabla 1.2. Personas activas en España por generaciones. Valores absolutos y porcentajes respecto del total

Tabla 2.1. Perfil de la muestra por rango de edad y género

Gráfico 2.1 Distribución por situación laboral y rango de edad de la muestra

Tabla 2.2. Distribución por rango de edad y nivel de formación

Tabla 2.3 Comparación de medias de edad de la primera experiencia laboral

Tabla 2.4. Que esperaban que les aportara su primer empleo por rango de edad

Tabla 2.5 Estadísticos: más valoraron los Baby Boomers a la hora de buscar empleo

Tabla 2.6 Estadísticos: más valoraron la Generación X a la hora de buscar empleo

Tabla 2.7 Estadísticos: más valoraron los Millennials a la hora de buscar empleo

Tabla 2.8 Coeficiente de contingencia para la Estabilidad Laboral en el primer empleo y uno futuro en los Baby Boomers

Gráfico 2.2 Comparación de medias entre el grado de conformidad de las afirmaciones entre el primer empleo y un nuevo empleo de la Generación X

Gráfico 2.3 Comparación de medias entre el grado de conformidad de las afirmaciones entre el primer empleo y un nuevo empleo de los Millennials

PRESENTACIÓN.

En este apartado explicaré mis motivaciones en la elección de este tema, las preguntas que espero poder contestar al finalizar este proyecto, y reflexionar sobre cuáles son las asignaturas que me han ayudado a poder realizar este trabajo.

Hace poco cambié de trabajo, a una empresa que tiene más de 100 años de antigüedad, con el objetivo de sustituir a la actual contable que se jubila de aquí a unos meses. Al entrar a mi nuevo puesto de trabajo, me di cuenta de que la forma de trabajar que tenía era totalmente diferente a la mía, comenzando por el poco uso que hace del ordenador, que solo lo tiene para el programa de contabilidad, el resto lo hace todo en papel, o incluso sigue haciendo cosas a máquina de escribir. Esto causó un gran impacto en mí, ya que mi forma de trabajar es casi en su totalidad con tecnología e imprimiendo lo menos posible.

En la entrevista de trabajo que realice, previa a mi contratación, el jefe de recursos humanos ya me avisó de que la persona a la que iba a sustituir trabajaba muy a la “antigua”, como él lo definió, pero que no intentara cambiarlo, ya que llevaba trabajando allí más de 40 años y que ya no iba a modificar su forma de hacer las cosas, que simplemente me adaptara y que en el momento en el que se jubilara hiciera los cambios que yo creyera oportunos.

En los meses que llevo trabajando allí, me he dado cuenta de que no es solo la forma de trabajar, en sí utiliza más o menos el ordenador, sino en que sus valores y actitudes respecto a su puesto de trabajo son totalmente diferentes a las mías. Por un lado, ella solo se centra en su trabajo sin interactuar con el resto de los departamentos de la empresa, mientras que yo me intereso en todo el proceso y como poder mejorarlo trabajando en equipo con el resto. Otra cosa que me llamó la atención fue que ella tiene un valor de jerarquía muy marcado, ya que para ella hablar con el dueño de la empresa es un acto muy formal, como sería tratándole de usted, mientras que yo prefiero tener un trato más casual y distendido.

Esta situación me ha hecho plantearme el objetivo de averiguar si estas diferencias son debidas a las distintas generaciones a la que pertenecemos, o, si es, por el hecho de que su vida profesional se acaba y ya no tiene ganas de cambiar su forma de trabajar ni adaptarse a las nuevas tecnologías, ya que esto significaría un gran esfuerzo por su parte.

Para poder contestar a estas dudas, he querido realizar este trabajo, utilizando mis conocimientos aprendidos a lo largo de la carrera, como en la asignatura de dirección de recursos humanos, en el que aparte de enseñarme la importancia de cómo tiene que ser una buena gestión de recursos humanos, me enseñaron a buscar lecturas científicas en las bases de datos que proporciona la URV, así como entender y practicar la lógica científica traduciendo los resultados científicos a un lenguaje divulgativo.

Por otro lado, para poder realizar la parte práctica de este trabajo, me ha sido de mucha utilidad la asignatura de Investigación de Mercados, en la que me enseñaron a saber sintetizar los objetivos que se persiguen y las hipótesis de las que partimos, y transformar toda esta información al lenguaje del investigador, y a partir de este diseñar la forma de obtener la información que necesito, organizar e implementar su recogida, procesar y analizar los datos obtenidos, así como crear un informe de conclusiones efectivas.

INTRODUCCIÓN.

I.1 Contextualización del tema

Según la cultura popular y la literatura, en el mercado laboral actual estamos conviviendo cuatro generaciones muy distintas, como son los Baby Boomers, la Generación X, la Y o Millennials y la Z o Centennials.

Se dice que cada una de estas generaciones tiene diferentes actitudes, valores y perspectivas, esto provoca que se haya convertido en un tema de gran interés en la sociedad y, en particular, para las empresas, ya que tienen que adaptarse a cada una de estas, y encargarse de que todas ellas puedan coexistir superando los retos y aprovechando las oportunidades. Algunos ejemplos de estas diferencias son los cambios tecnológicos, la concepción del mundo laboral y los valores generacionales que puedan afectar a la dinámica y al rendimiento de los trabajadores. Por todo ello, es importante comprender las diferencias generacionales en el ámbito laboral para poder actualizar la forma de gestionar los recursos humanos de las empresas.

I.2 Justificación de la investigación

Este trabajo surge de la necesidad de averiguar porque las personas que ahora están a punto de jubilarse son tan diferentes a los más jóvenes, si es por el hecho de haber nacido en diferentes épocas y con diferentes recursos, o si ellos cuando eran más jóvenes tenían las mismas ganas de aprender, modernizarse (según las nuevas tecnologías de la época), o si, les pasa lo mismo que a los jóvenes de ahora, y notaban que eran diferentes a las personas más mayores de su trabajo.

I.3 Hipótesis y objetivos de la investigación

Esta investigación tiene el objetivo de averiguar porque las personas de más edad y los más jóvenes son tan diferentes, si es verdad que existen estas diferencias generacionales que están tan arraigadas en la cultura popular, o si se trata de diferencias por encontrarse en diferentes etapas en su vida, y, en realidad, los más mayores querían lo mismo cuando empezaban a trabajar. Es por ello por lo que, a partir de este objetivo, se plantean las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: que si trasladamos a todas las generaciones a un mismo punto de sus vidas, se verá que no existen diferencias entre ellas, es decir, que todos buscaban las mismas cosas en su puesto de trabajo.

- Hipótesis 2: que las personas van variando a lo largo de su vida, y con ello las cosas que más valoran en un puesto de trabajo, y que no depende de la generación a la que perteneces, sino al momento vital en el que se encuentran.

I.4 Diseño, estructura y metodología

La estructura de este trabajo está distribuida en dos partes, el primer bloque se analiza la literatura existente en las bases de datos, para poder introducir la definición de la teoría de las generaciones, según varios autores. Seguidamente, se hará la distribución de años para cada generación, teniendo en cuenta la situación de España a lo largo de los años. Después, se nombrarán las diferentes características y estereotipos que distingue a cada una de ellas. Por último, también se analizará la literatura existente de aquellos autores que consideran que no existen estas diferencias generacionales y sus argumentos defendiendo esta idea.

Por otro lado, en el segundo bloque, se realizará una investigación mediante una encuesta online, que se distribuirá al mayor número de personas posibles, que se centrará en trasladar a todas las personas a un momento determinado de sus vidas, cuando consiguieron su primer empleo, para poder analizar si existen las diferencias generacionales o, en su caso, todos buscaban lo mismo. Además, se les planteará un escenario hipotético en el que se encuentran en la situación de encontrar un nuevo trabajo en ese momento, para poder comparar lo que buscaban en su primer empleo y lo que buscarían si tuvieran que encontrar uno nuevo.

Por lo que hace a la metodología utilizada, en el primer bloque se han escogido los artículos que se han considerado más representativos para el tema que se quería tratar, mediante dos bases de datos: Scopus y Web of Science. Después de seleccionarlos, se ha procedido a su lectura y se han extraído los puntos que se han considerado más importantes en una tabla de Excel, para después poder plasmarlos en este trabajo.

En el segundo bloque, se ha utilizado la herramienta de “formularios” disponible en Google para construir una encuesta. Con las respuestas que se han conseguido recabar, se ha generado una base de datos que, una vez transformada a respuestas dicotómicas para ser compatible con el programa de IBM SPSS, sean realizado los cálculos necesarios para poder extraer información sobre la muestra y poder cumplir con los objetivos marcados y contestar a las hipótesis planteadas.

PRIMERA PARTE. MARCO TEÓRICO

1.1 ¿Qué son las generaciones?

La Real Academia de la Lengua Española define el término generación como “*conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación*”.

Esta definición va muy ligada a la de algunos autores, como Ryder, 1985, quien describió una generación como un “*conjunto de individuos que experimentaron el mismo evento dentro del mismo intervalo de tiempo*”. Más adelante, Kupperschmidt en 2000, dijo que “*una generación es un grupo identificable que comparte años de nacimiento, edad, ubicación y eventos significativos de la vida en etapas de desarrollo críticas*”. En 2007 McMullin afirmaba que las actitudes y valores individuales eran el resultado de las situaciones económicas, sociales y políticas que habían vivido una misma generación. Se supone que a medida que estas personas van madurando en este entorno, desarrollan características que las diferencian de las generaciones anteriores y posteriores (Smola & Sutton, 2002).

Por tanto, de estas definiciones podemos extraer la idea de que las generaciones son personas de una misma edad, criadas en un mismo país, que tienen experiencias comunes al haber experimentado los mismos eventos, y esto es lo que causa que tengan rasgos similares en aspectos como actitudes, comportamientos o valores laborales.

1.2 [Las generaciones en España](#)

Los términos con los que llamamos a las diferentes generaciones, como Baby Boomer o Millennials, fueron dados mayoritariamente por autores estadounidenses, de ahí que sean palabras anglosajonas. Pero, como he dicho anteriormente, una generación son personas que comportan ubicación, por tanto, aunque el nombre sea el mismo, los años no coinciden en los diferentes países, ya que no es la misma situación histórica y cultural que se vivía en un momento determinado en China, Rusia o España.

Por todo ello, tenemos que analizar la situación en diferentes ámbitos, como son el político, social o económico, para poder señalar los años en los que surgen cada generación en España.

La generación de los Baby Boomers se marca en Estados Unidos a todas aquellas personas que nacieron entre 1940 y 1960 (Glass, 2007), esto coincide con el fin de la Segunda Guerra Mundial, un momento en el que la natalidad aumenta debido a la prosperidad de la economía, de ahí su nombre. Pero, en el caso de España, durante estos años hay una dictadura, y además se encuentra en un periodo de autarquía, en el que la población española sufre de una profunda crisis económica. No fue hasta los años 50, concretamente en 1953 que se vuelve a conseguir un PIB español a niveles de antes de la guerra civil (Lasierra, 2019). Es por ello, que se toma como inicio de la generación Baby Boomer en 1954 hasta el final de la década de los 60, ya que la Generación X se marca como inicio en el 1969.

Durante la década de los 70 España cambia radicalmente, con la muerte de Franco y, con ello, el fin de la dictadura, es entonces cuando el país empieza abrirse, y la población comienza a trasladarse a las ciudades y a dedicarse a los servicios, disminuyendo de un 38% de personas que se dedicaban a la agricultura en 1960 a tan solo un 18% en 1980 (Lasierra, 2019). Es entonces cuando se marca el inicio de la generación X, que vive como el país entra en la Unión Europea en 1986, provocando un crecimiento económico y una modernización de la sociedad, y su final se marca cuando comienzan a alcanzar su madurez en 1988, que surgen los llamados Millennials o Generación Y.

A diferencia de generaciones anteriores, en la que sus inicios y finales eran bien marcados por importantes sucesos, marcar un año que haga la diferencia entre los Millennials y los Centennials, es más complicado. Es por ello, que se marcará el año 1998, ya que se considera que las personas nacidas entre estos años vivieron situaciones importantes cuando eran niños o adolescentes y estos hechos pueden modificar sus valores o actitudes (Dimock, 2018), como puede ser el ataque terrorista

del 11 de septiembre en Estados Unidos o la crisis económica del 2008, ya que una buena parte los Millennials llegaron a la mayoría de edad y entraron a la fuerza laboral enfrentando el punto álgido de la recesión económica, y este hecho los ha moldeado en sus opciones de vida, ingresos futuros y entrada a la edad adulta (Dimock, 2018).

La última generación que ha entrado en el mercado laboral han sido los Centennials o Generación Z, como se ha mencionado anteriormente, se marca su inicio en el año 1999, con el comienzo del nuevo milenio. El hecho que más ha afectado a esta generación ha sido la tecnología, ya que es la única que la ha tenido desde el inicio de sus vidas, algunos ejemplos son el lanzamiento del primer iPhone que fue en 2007 cuando los más mayores tenían tan solo 8 años, que cuando la generación Z eran adolescentes el medio principal con el cuál los jóvenes se conectaban a la web era ya través de dispositivos móviles (Dimock, 2018).

Por lo tanto, ahora que se ha identificado los años a los que se considera que pertenecen cada generación, podemos consultar en el INE (Instituto Nacional de Estadística), como está formado el mercado laboral actual.

Tabla 1.1. Personas activas en España por grupo de edad. Valores absolutos

	Valor absoluto 2023 T1
Total	23.580,5
De 16 a 19 años	258,7
De 20 a 24 años	1.321,3
De 25 a 29 años	2.129,8
De 30 a 34 años	2.429,4
De 35 a 39 años	2.675,7
De 40 a 44 años	3.264,1
De 45 a 49 años	3.531,5
De 50 a 54 años	3.179,8
De 55 a 59 años	2.736,7
De 60 a 64 años	1.714,0
De 65 a 69 años	278,4
70 y más años	61,1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística
Unidades: Miles Personas

En la Tabla 1.1 se muestran las personas activas, es decir, la personas en edad de trabajar, según la normativa española a partir de los 16 años, que tienen un empleo remunerado o bien están en busca de uno (personas en paro), correspondientes al primer trimestre del 2023 en España.

Como se puede ver la tabla, hay 61,1 miles de personas que forman parte de la población activa, pero son anteriores a los Baby Boomers, que son llamados la

Generación Silenciosa, por su poca representación en el mercado laboral, solo un 0,26%, no se tendrán en cuenta en este trabajo.

Por tanto, excluyendo a la Generación silenciosa, según la distribución de años que se ha hecho para cada generación nos quedan la siguiente tabla sobre las personas activas en el mercado laboral español:

Tabla 1.2. Personas activas en España por generaciones. Valores absolutos y porcentajes respecto del total

	Rango de años	Rango de edad	Valor absoluto (Unidad: Miles de personas)	Porcentaje
Baby Boomers	1954 - 1968	69 - 55	1.580,0	6,72%
Generación X	1969 - 1988	54 - 35	4.559,2	19,38%
Generación Y o Millennials	1989 - 1998	34 - 25	12.651,1	53,79%
Generación Z o Centennials	1999 - 2007	24 - 16	4.729,1	20,11%
Total	1954 - 2007	69 - 16	23.519,4	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la página del INE (Instituto Nacional de Estadística)

1.3 Estereotipos de cada generación

En este apartado se analizarán las características de cada generación en su puesto de trabajo, hay que tener en cuenta, que, aun perteneciendo por edad a una de estas cohortes, al tratarse de estereotipos generalizados, una persona puede no sentirse representada por la generación a la que representa.

Según la literatura existente, los Baby Boomers son una generación considerada adicta al trabajo, habiendo surgido entre ellos la tendencia al trabajo excesivo (Brečko, D. 2021). Se sugiere que los empleados de este grupo valoran la seguridad en el trabajo y un entorno estable, se dice que de todas las generaciones son los más propensos a permanecer leales a las organizaciones (Wong et al., 2008). Esto concuerda con los resultados de un estudio en el cuál las generaciones más mayores estaban ligeramente más satisfechas con su trabajo, y, por tanto, eran menos propensas a abandonarlas (Costanza et al., 2012). Se dice que los miembros de esta generación tienen ganas de tener contacto personal con otros colegas (Brečko, 2021), además, los Baby Boomers son más propensos a centrarse en crear consenso y son excelentes mentores (Kupperschmidt, 2000).

Por lo que hace a los pertenecientes a la Generación X, son definidos como personas que buscan un equilibrio entre hacer un buen trabajo y maximizar sus propios objetivos individuales, ya que consideran que trabajar duro es un indicador del valor de una persona (Smola & Sutton, 2002). Se le suelen caracterizar de cínicos, pesimistas e individualistas (Kupperschmidt, 2000), según dicen esto es debido a que vieron como sus padres eran despedidos debido a la crisis económica, a pesar de años de lealtad a su trabajo, y esto causa una menor fidelidad hacia las organizaciones (Wong et al., 2008).

En el estudio realizado por Jose Manuel Lasierra en 2015, se muestra que la Generación X están menos comprometidos con la empresa, dan menos importancia a conocer los objetivos de esta y se sienten menos involucrados con ella que los Baby Boomers. También se muestra en sus resultados que no se sienten satisfechos con la actividad desarrollada como los Boomers, lo que da la idea de que el trabajo en sí mismo no es un estímulo, como lo es para los trabajadores de más edad. Además, dan más importancia al salario, que va más ligado con su satisfacción laboral, es por ello por lo que los define como materialistas.

Por su lado los Millennials, se dice que están orientados a los resultados, sin importar cuándo ni dónde se realice el trabajo, además son vistos como ambiciosos y con un

enfoque hacia el éxito personal, ya que cambian rápido de trabajo cuando les surge una mejor oportunidad (Brečko, 2021). Es por ello por lo que se dice que están más inclinados a abandonar su organización que las generaciones más antiguas (Costanza et al., 2012), que son personas flexibles y dispuestas al cambio, pero a su vez tienden a frustrarse fácilmente (Ramírez Angel, 2022). Son personas que han crecido con la tecnología y están acostumbrados a que esta forme parte de sus vidas, se caracterizan por valorar el desarrollo de sus habilidades y de disfrutar de las nuevas oportunidades (Wong et al., 2008). Se esfuerzan por trabajar en un entorno laboral positivo, con una marca de empresa bien establecida, la clave para su satisfacción en el trabajo es un entorno laboral diverso donde puedan asumir múltiples roles y realizar múltiples trabajos (Brečko, 2021).

De los Centennials no tenemos mucha literatura que los definan, ya que han sido los últimos en incorporarse en el mundo laboral, se dice que comparten muchas características con los Millennials. El hecho que más los identifica es haber nacido en un entorno tecnológico, y según las investigaciones esto ha mostrado cambios dramáticos en su comportamiento, actitudes, estilos de vida y forma de comunicarse e interactuar con los demás, tanto positivos como preocupantes, que aún no se sabe que efectos tendrá a largo plazo, si será una huella generacional duradera o características de adolescentes y adultos jóvenes que se atenuarán en el transcurso de la edad adulta (Dimock, 2018).

Un estudio muy interesante sobre los estereotipos fue el de Brečko, D. realizado en 2021, en el que se preguntaban a las diferentes generaciones por su opinión por las demás cohortes, en ella se muestran que los estereotipos sobre los empleados de más edad eran en su mayoría positivos, un 60%, como son: responsables, trabajadores, maduros o experimentados, el resto eran negativos como que tenían resistencia al cambio y la incapacidad o falta de voluntad para aprender. Por su parte, ellos mismos pensaban que los adjetivos que más se utilizarían serían negativos, como aburridos, tercos o que tenían falta de voluntad.

Por lo que hace a los de la generación X, los definieron como unos trabajadores justos, éticos y enérgicos. Y a los más jóvenes, los adjetivos fueron muy diversos, desde los positivos que los definían como entusiastas, hasta los negativos como inexperimentados. Pero les paso como a los Baby Boomers, esperaban una visión mucho más negativa, con definiciones como que eran irresponsables o que les faltaba motivación.

Por tanto, la conclusión que saco Brečko de su estudio, fue que tanto los empleados mayores como los más jóvenes sienten que las otras generaciones los ven de una manera mucho más negativa de lo que realmente lo hacen, lo que significa que ningún estereotipo se sostiene completamente.

1.4 Críticas a la investigación de las generaciones

En la literatura existente también hay numerosos autores que critican la existencia de las diferentes generaciones, ya que muchos afirman que dichas similitudes entre personas que forman una generación se pueden explicar más por factores como la edad, al encontrarse en ciclos vitales parecidos, y que al encontrarse en diferentes etapas de sus carreras sus necesidades variarán (Costanza et al., 2012). Incluso hay quien afirma que hay una falta de investigación publicada en revistas académicas que demuestran que hay diferencias entre generaciones, y que este término es más cultura popular que ciencia social (Giancola, 2006).

Además, se advierte que el hecho de que las organizaciones gestionen a sus trabajadores basándose en generaciones puede generar riesgos legales, debido a que se puede interpretar como discriminación relacionada con la edad, ya que promueve el generacionalismo, y esto implica prejuicios y estereotipos socialmente aceptables hacia personas de ciertas edades (Costanza et al., 2012).

Al hilo de estas críticas, Smola & Sutton, 2002, compararon una encuesta realizada en 1974 con una hecha por ellos mismos en 1999, al equiparar a los jóvenes que la realizaron en 1974 con la edad que tendrían en 1999 para analizar si sus valores laborales se mantenían constantes o cambiaban a medida que estos iban envejeciendo, para contestar a la pregunta que se planteaban “¿Los valores laborales de un individuo están influenciados más por las experiencias generacionales o cambian con el tiempo y la madurez?”.

Los resultados que extrajeron es que los valores de los trabajadores cambian a medida que maduran, pero que en vez de volverse más responsables y de apoyar más a la empresa y a su trabajo, el patrón sugería que los empleados desarrollaban una visión menos idealizada del trabajo. Si comparaban a los jóvenes de 1974 con los empleados mayores de 1999 se mostraba que eran menos propensos a creer que el trabajo duro no convierte a una persona en mejor, o el valor de un hombre no está influenciado por lo bien que hace su trabajo, estas respuestas les sugirieron que con el tiempo, las opiniones de la sociedad sobre el trabajo pueden superar los puntos de vista que se

supondría que están asociados con la madurez, además dicen que pueden estar influidos por el hecho de que hay falta de compromiso de las empresas con los empleados.

Este resultado está en la línea del encontrado por Cennamo & Gardner, 2008, en el que contrariamente a las expectativas que tenían, hallaron que los Boomers mostraban niveles más bajos de valores de estatus respecto al trabajo que las generaciones siguientes, y que estos junto a la Generación X, mostraron niveles más bajos de libertad que los Millennials. Los motivos que argumentaron para estos resultados fueron que los grupos de edad mayor ya han cumplido sus requisitos y valores laborales, y que los jóvenes aún están luchando por su estatus y la autonomía de su trabajo.

En otro estudio realizado en 2008 (Wong et al., 2008) encontraron resultados que no respaldaban los estereotipos generacionales, al no encontrar diferencias significativas entre tres generaciones (Baby Boomers, Generación X e Y). Argumentaban que las diferentes etapas de la vida pueden ser una explicación más sólida para algunas de las diferencias observadas, como, por ejemplo, el hecho de que los Baby Boomers y la Generación X fueran más propensos a estar motivados por el poder y la capacidad por influir y ejercer autoridad sobre otros en comparación con los Millennials, esto puede ser causado por la etapa de la carrera en la que se encuentran. Después de haber estado trabajando durante un período de tiempo más largo que la Generación Y, es probable que las generaciones más mayores se encuentren en un momento en el que buscan más responsabilidades de gestión, y que esto sea una prioridad mucho menor para los Millennials, y que estos están más enfocados en la progresión y el avance profesional.

Esto también coincide con los argumentos dados por Brečko, 2021, en el que defiende a los más jóvenes de las críticas sobre su frecuencia de cambio de empleo, ya que considera que esto se puede explicar en parte por el estado de la economía, ya que, si las condiciones de trabajo son buenas estos, por lo general, mantendrán su trabajo. Además, considera que la búsqueda de la satisfacción personal en el trabajo y el propósito de desempeñarlo es diferente entre las generaciones más jóvenes y las más mayores por el hecho de que los Millennials y Centennials, por la etapa de vida en la que se encuentran, puede que estén más enfocados en la satisfacción personal, al querer iniciar una familia o construir un hogar, y por lo tanto no se preocupan por la satisfacción en el lugar de trabajo. En cambio, las generaciones más antiguas ya han establecido sus hogares, sus hijos se están volviendo independientes o ya lo han hecho, y por lo tanto comienzan a buscar su satisfacción en el ámbito profesional.

Otras de las críticas más generalizada es el hecho de que el contexto histórico influyen a todas las personas en su etapa de vida, y no se detiene en una edad específica (Costanza et al., 2012), por ejemplo, la crisis económica del 2008 seguro que no solo afecto a los más jóvenes, sino que las personas de mayor edad vieron peligrar sus trabajos, o algunos lo perdieron, y estos les afecto a la hora de volver al mercado laboral o tuvieron que innovarse para continuar trabajando. Por lo tanto, consideran que la edad, la etapa de vida, el contexto social y el período histórico se interceptan a lo largo de la vida, generando efectos únicos en las actitudes, valores y comportamientos de las personas, pero no de manera pasiva y predeterminada por su generación. Es por ello, que recomiendan adoptar una perspectiva del ciclo vital en lugar de una perspectiva generacional para comprender las diferencias relacionadas con la edad en el trabajo, centrándose en la interacción entre características personales y variables contextuales (Costanza et al., 2012).

Como se ha dicho anteriormente, algunos autores afirman que es difícil diferenciar los efectos únicos de la edad y los que son pertenecientes a una generación, esto es debido a que las generaciones y la cultura están muy entrelazadas y es difícil de separarlas. Además, el concepto de generaciones se ha utilizado de manera incorrecta al enfocarse en edades específicas y no tener en cuenta las diferentes experiencias dentro de una misma generación. En resumen, la idea de las generaciones es útil para comprender cómo los grupos sociales interactúan con su entorno, pero no se puede probar científicamente (Costanza et al., 2012). Algunos autores, sugieren que la mejor manera de conocer si existen las diferencias generacionales o no, es realizando un estudio longitudinal, y no transversal, es decir, desarrollar una investigación de las mismas variables a lo largo del tiempo, para poder evaluar las respuestas cuando los participantes tienen la misma edad o se encuentran en el mismo punto de su carrera, así se podría analizar si existen las diferencias generacionales o los trabajadores van modificando sus actitudes y valores a medida que van madurando y cambian de etapa en sus vidas.

SEGUNDA PARTE. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.

2.1 Metodología:

2.1.1 Hipótesis y objetivos

Según los estudios empíricos analizados, se ha visto que hay una gran dificultad para comprobar si las diferencias generacionales existen de verdad o no, ya que son datos recogidos en un momento concreto en la vida de ese trabajador, es decir, se trata de estudios transversales, lo que hace muy difícil separar entre diferencias de edad, etapa profesional o diferencias generacionales.

Es por ello, que en esta investigación empírica tiene varios objetivos, el primero sería comparar a personas de diferentes edades en un mismo momento de su carrera profesional, como sería el inicio en el mundo laboral, por lo que si se encuentran diferencias entre las cohortes debe ser causada por la generación a la que pertenecen en lugar de su edad o en la etapa de vida en la que se encuentran.

Por otro lado, según la literatura existente se afirma que las actitudes de las personas se forman según las experiencias causadas en la niñez y en la adolescencia temprana y que estas se mantienen bastante estables durante la adultez, creando a las diferentes generaciones al vivir distintos eventos. Es por ello, que el segundo objetivo de este estudio es el de comparar a las personas de cada generación con lo que buscaban en su primer empleo y lo que buscarían ahora mismo si tuvieran que encontrar uno nuevo.

Las hipótesis que se plantean son, que, si situamos a todas las personas, independientemente de su edad, en un momento concreto de su carrera profesional, en este caso en el inicio de esta, se encontrara que todos buscan los mismos aspectos en un trabajo, y que, por tanto, no existen las diferencias generacionales.

Por otra parte, la segunda hipótesis es que los aspectos que buscan las personas en su lugar de trabajo van variando según la etapa vital en la que se encuentran, y no depende de la generación a la que pertenecen.

2.1.2 Descripción del universo y metodología utilizada para el estudio

El universo por estudiar lo he definido en personas que forman parte en la actualidad de la población activa en el mercado laboral español, por tanto, según la legislación actual, serán personas de más de 16 años y, como se ha visto antes en la Tabla 1.1, aun habiendo una pequeña parte que tienen más de 70 años, solo participaran en esta encuesta las personas de menos de 69 años, al tratarse del límite de edad que se ha marcado para la generación más mayor, los Baby Boomers.

Por lo que hace a la metodología que voy a utilizar para este estudio, lo he diseñado de tipo descriptivo y exploratorio, a través de una encuesta, compuesto por preguntas cerradas de opción múltiple, preguntas de respuesta múltiple, preguntas de clasificación, y escalas de Likert. El cuestionario será probado en una muestra reducida, que no serán incluidos en el estudio, para saber su viabilidad y posibles fallos.

Por otro lado, para analizar los datos, se utilizaron estadísticas descriptivas, con el fin de dar respuestas a las hipótesis planteadas con anterioridad. Además, se aplicarán pruebas de comparación de medias y correlación para analizar las diferencias y relaciones entre variables.

A partir de este análisis, se elaborará un informe de resultados que incluirá la descripción de la muestra, los resultados obtenidos en el análisis de datos, y las conclusiones y recomendaciones del estudio. Se utilizarán gráficos y tablas para presentar las conclusiones de forma clara y concisa. Además, se discutirán las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos, así como las limitaciones del estudio y las sugerencias para futuras investigaciones.

2.2 Resultados y análisis

2.2.1 Cuestionario y recogida de la información

Para poder conseguir los objetivos que se han marcado, así como para poder demostrar las hipótesis que se han mencionado, se ha recogido información primaria mediante una encuesta. Para poder formular este cuestionario, ver Anexo I, se ha tenido en cuenta la teoría citada anteriormente, y se ha dividido en cinco secciones:

1. Preguntas filtro: estas sirven para poder seleccionar a aquellas personas que forman parte del universo de estudio que se ha marcado anteriormente de los que no, como son si son españoles, la edad, su situación laboral actual, y si han trabajado alguna vez por cuenta ajena.

2. Información sobre su actual empleo: en este apartado se pregunta por el tiempo que llevan en su actual trabajo, el sector al que pertenecen, el puesto que ocupan, lo que esperan que les aporte este trabajo, y su grado de compromiso y de satisfacción con el mismo.
3. Inicio en el mundo laboral: en esta sección es donde hablaran sobre su primera experiencia laboral, la edad que tenían, el sector al que pertenecía, que esperaban que les aportase este empleo, así como lo que más valoraron y tuvieron en cuenta a la hora de encontrarlo, y su compromiso y satisfacción con este.
4. Si estuvieses en busca de empleo: en este caso las personas encuestas deben imaginarse que tuvieran que buscar un nuevo empleo, cuales serían los aspectos que más tendrían en cuenta a la hora de encontrarlo. Por otro lado, saber si consideran que sus ambiciones laborales han variado durante su carrera profesional, y que si piensan que estos cambios son debidos a encontrarse en diferentes situaciones personales y laborales.
5. Datos personales: sexo, estado civil, si tienen hijos y categoría académica.

Una vez preparado este cuestionario en línea, se ha distribuido entre los contactos de personas conocidas, que, a su vez, se les ha pedido que las enviarán a sus allegados. A la misma vez, se ha publicado en diferentes plataformas, como son Facebook e Instagram, mediante mi perfil personal y a través de páginas de la zona.

2.2.2 Perfil de la muestra

La encuesta ha sido contestada por 131 personas, de las cuáles se han eliminado cinco por no haber trabajado nunca por cuenta ajena y una por tener más de 70 años.

Además, como la muestra de las personas que se sitúan en el rango de edad de entre 16 a 24 años, que serían los llamados Centennials, es tan poco significativa, tan solo han contestado cinco, y uno ya ha sido eliminado por no haber trabajado nunca por cuenta ajena, no se tendrán en cuenta en este estudio.

Por tanto, la muestra esta formada por 121 respuestas válidas. Los datos se estudian con el programa IBM SPSS Statistics versión 29.0.1.0 para Windows. El perfil de la muestra que se obtiene de las personas encuestas es el siguiente:

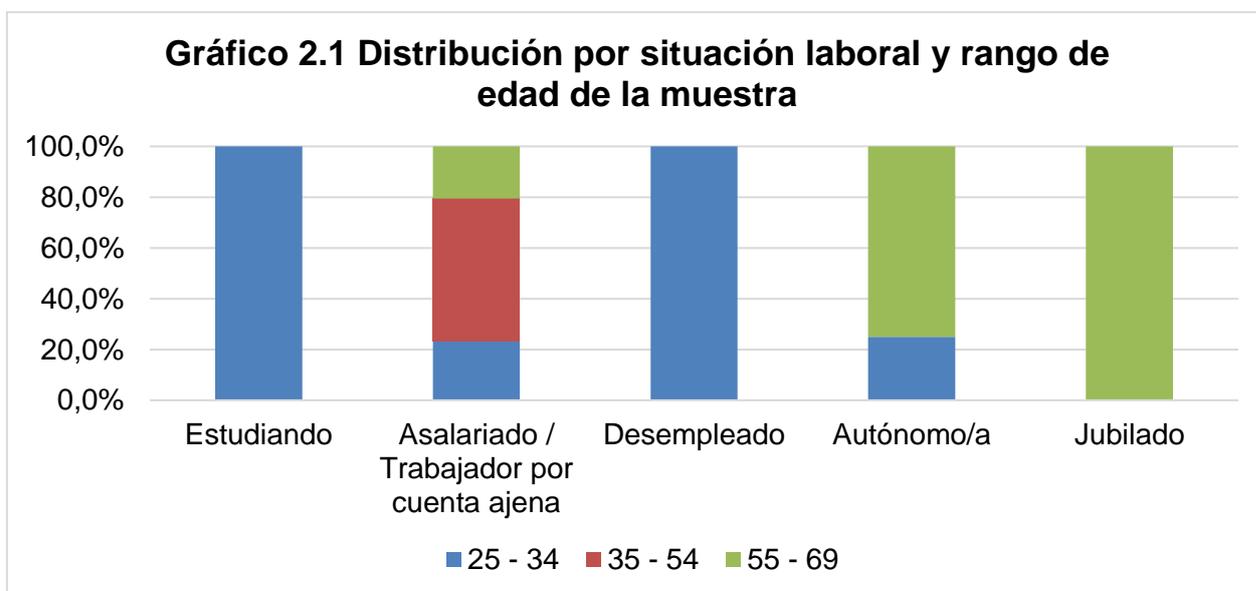
Tabla 2.1. Perfil de la muestra por rango de edad y género

		Género		Total	
		Mujer	Hombre		
Rango de edad	25 - 34	Recuento	18	12	30
		% dentro de Género	26,9%	22,2%	24,8%
	35 - 54	Recuento	36	27	63
		% dentro de Género	53,7%	50,0%	52,1%
	55 - 69	Recuento	13	15	28
		% dentro de Género	19,4%	27,8%	23,1%
Total		Recuento	67	54	121
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

Como se puede observar en la Tabla 2.1, el rango de edad de 35 a 54 años, que serían los que forman la Generación X, representa el 52,10% del total de la muestra, y el resto esta repartido de forma similar entre las dos generaciones de los extremos, los Baby Boomers, con un 23,10%, y los Millennials con el 24,80%.

Por lo que hace al género de los encuestados, el total de la muestra esta formado por un 55,37% de mujeres y un 44,63% de hombres, dentro de cada rango de edad, como se muestra en la Tabla 2.1, no hay diferencias significativas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

Como se muestra en el Gráfico 2.1, el 100% de los encuestados que se encuentran estudiando están en el rango de 25 a 34 años, es decir, pertenecen a la Generación Y o Millennials, esto tiene lógica al ser los más jóvenes que aún se están formando.

Además, también es donde se encuentran el total de personas desempleadas de la muestra.

Por lo que hace a los miembros de la Generación X, el total de la muestra son trabajadores por cuenta ajena. Y, por último, los Baby Boomers están formados por la totalidad de las personas jubiladas de la muestra, lo que también tiene lógica al igual que las personas estudiando, ya que son los que tienen la edad para ir abandonando el mundo laboral. Además, suponen el 75% de las personas autónomas de la muestra junto a los más jóvenes que representan el 25% restante.

Tabla 2.2. Distribución por rango de edad y nivel de formación

Nivel de formación		Rango de edad			Total
		25 - 34	35 - 54	55 - 69	
Educación básica (primaria)	Recuento	2	5	4	11
	% dentro de Rango de edad	6,7%	7,9%	14,3%	9,1%
Educación secundaria	Recuento	1	6	2	9
	% dentro de Rango de edad	3,3%	9,5%	7,1%	7,4%
Bachillerato	Recuento	0	4	1	5
	% dentro de Rango de edad	0,0%	6,3%	3,6%	4,1%
Formación profesional (grado medio)	Recuento	4	4	4	12
	% dentro de Rango de edad	13,3%	6,3%	14,3%	9,9%
Formación profesional (grado superior)	Recuento	9	20	10	39
	% dentro de Rango de edad	30,0%	31,7%	35,7%	32,2%
Estudios universitarios	Recuento	8	20	6	34
	% dentro de Rango de edad	26,7%	31,7%	21,4%	28,1%
Posgrados	Recuento	6	4	1	11
	% dentro de Rango de edad	20,0%	6,3%	3,6%	9,1%
Total	Recuento	30	63	28	121
	% dentro de Rango de edad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

En la Tabla 2.2. podemos ver el nivel de formación para cada generación, en el que se observa que para los tres rangos de edad la muestra está formada en su mayoría por

encuestados con formación profesional de grado superior y por aquellos que tienen estudios universitarios. Como observación, se muestra que, para los niveles más altos de formación, como son los posgrados, los Millennials suponen la mitad de la muestra recogida.

2.2.3 Análisis de los resultados

Para poder conseguir los objetivos que se plantearon en los apartados anteriores, y poder dar respuestas a las hipótesis que se plantearon, en este apartado se realizarán los análisis necesarios a partir de las respuestas que ha proporcionado la muestra.

Como se ha mencionado anteriormente, la encuesta que se ha proporcionado a la muestra está formada por tres partes, una en la que se habla de su actual empleo, para aquellos que seleccionaron que su situación laboral era de trabajador por cuenta ajena, un segundo apartado donde se les preguntaba su experiencia en su primer empleo, y, por último, se les planteaba una situación hipotética en la que la que tuvieran que buscar un empleo en ese momento.

2.2.3.1 Análisis de los valores en el primer empleo

Primero, buscaremos el primer objetivo que se planteó, que era el de comparar las diferentes generaciones en un momento concreto de su carrera profesional, en este caso, en su primer empleo, y así de paso demostrar la hipótesis de que todos buscaban lo mismo en ese momento.

Tabla 2.3 Comparación de medias de edad de la primera experiencia laboral

Edad de la primera experiencia laboral

Rango de edad	Media	N	Desv. estándar	Mínimo	Máximo
25 - 34	19,87	30	3,148	16	26
35 - 54	19,62	63	3,108	16	30
55 - 69	18,89	28	3,521	13	29
Total	19,51	121	3,210	13	30

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

En la Tabla 2.3 se comparan las respuestas de la muestra a la pregunta de la edad que tenían cuando comenzaron a trabajar, como se puede ver, no hay diferencias significativas en la media de las diferentes generaciones, estando todas entre los 18 y 19 años. Lo mismo ocurre con su desviación estándar que es de 3, es decir, todos los datos están prácticamente igual de dispersos respecto a sus medianas. Como dato curioso, se puede ver que la edad más baja que hay en la muestra de los Baby Boomers

es de 13 años, lo que está por debajo de la edad mínima para trabajar de España, que se sitúa en los 16 años.

Tabla 2.4. Que esperaban que les aportara su primer empleo por rango de edad

		Rango de edad			Total		
		25 - 34	35 - 54	55 - 69			
Que esperabas que te aportara tu primer empleo	Desarrollo profesional	Recuento	14	37	14	65	
		% dentro de Edad	46,7%	59,7%	51,9%		
	Estabilidad laboral	Recuento	9	10	14	33	
		% dentro de Edad	30,0%	16,1%	51,9%		
	Buen salario y beneficios	Recuento	18	28	9	55	
		% dentro de Edad	60,0%	45,2%	33,3%		
	Flexibilidad laboral	Recuento	3	7	5	15	
		% dentro de Edad	10,0%	11,3%	18,5%		
	Reconocimiento y satisfacción laboral	Recuento	8	6	6	20	
		% dentro de Edad	26,7%	9,7%	22,2%		
	Total		Recuento	30	62	27	119

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

En la Tabla 2.4 se muestran las respuestas dadas a la pregunta sobre que esperaban que les aportara este primer empleo, en el que se les daba la posibilidad de marcar más de una opción. Este análisis nos proporcionará una visión general de las expectativas de los encuestados. La muestra total es de 119 y no de 121, ya que dos personas no seleccionaron ninguna opción y, por tanto, no se les tendrá en cuenta para esta pregunta.

Podemos ver que hay diferencias entre las generaciones, en el caso de los Millennials (25 – 34 años) seleccionaron en un 60% que lo que esperaban que les aportará este primer empleo fuera un buen salarios y beneficios, seguido por el desarrollo profesional, con un 46,70%, y lo que menos esperaban que les aportará era flexibilidad horaria (10,0%).

Por lo que hace a la Generación X (35 – 54 años), el 59,7% del total de respuestas dadas, esperaban que les aportará desarrollo profesional, seguido por un buen salario y beneficios, y lo que menos esperaban era reconocimiento y satisfacción laboral (9,7%).

Por último, los Baby Boomers (55 – 69 años), buscan en su mayoría desarrollo profesional y estabilidad laboral, con un 51,9% las dos variables, seguido por un buen salario y beneficios con el 33,3%, y lo que menos esperaban que les aportará era flexibilidad laboral (18,5%).

Las siguientes respuestas por analizar son en las que se planteaban varias afirmaciones sobre lo que más valoraron a la hora de buscar su primer empleo y se les pedía su grado de conformidad con estas, en una escala ordenada por totalmente de acuerdo (1), bastante de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), poco de acuerdo (4) y nada de acuerdo (5), mediante estadísticos descriptivos, en concreto la mediana y la desviación estándar. Esto nos proporcionará información sobre la importancia relativa de los diferentes factores que se les plantean en cada situación.

Tabla 2.5 Estadísticos: más valoraron los Baby Boomers a la hora de buscar empleo

		Estabilidad laboral	Horario	Salario	Ganar experiencia	Cercanía	Oportunidades de crecimiento
N	Válido	28	28	28	28	28	28
Mediana		1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
Desv. estándar		,945	1,232	1,197	,793	,967	1,166

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

Tabla 2.6 Estadísticos: más valoraron la Generación X a la hora de buscar empleo

		Estabilidad laboral	Horario	Salario	Ganar experiencia	Cercanía	Oportunidades de crecimiento
N	Válido	63	63	63	63	63	63
Mediana		3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
Desv. estándar		1,301	1,329	1,263	1,055	1,112	1,349

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

Tabla 2.7 Estadísticos: más valoraron los Millennials a la hora de buscar empleo

		Estabilidad laboral	Horario	Salario	Ganar experiencia	Cercanía	Oportunidades de crecimiento
N	Válido	30	30	30	30	30	30
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
Desv. estándar		1,358	1,368	1,202	1,114	,986	1,552

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

Si observamos la Tabla 2.5, los Baby Boomers de media consideran que están totalmente de acuerdo con las afirmaciones que lo que más valoraron fue buscar un trabajo que les ofreciera estabilidad laboral, que les permitiera ganar experiencia y que estuviera cerca, además la desviación estándar está cerca de cero, lo que significa que la muestra está bastante cerca de la mediana. Por otro lado, se muestran bastante de acuerdo con que a la hora de buscar un empleo se fijaron en el horario de este, así como en su salario y en las oportunidades de crecimiento que podrán tener, en este caso, la desviación estándar nos muestra que hay más variedad de respuestas y que estas están más lejanas a la mediana.

En el caso de la Generación X, que se muestra en la Tabla 2.6, están menos de acuerdo con las afirmaciones que la generación anterior, ya que consideran que están bastante de acuerdo en que lo que más valoraron a la hora de buscar este primer empleo fue en el horario que ofrecían, en el salario, en sí podrían ganar experiencia y en la cercanía, además, su desviación estándar muestra que los valores están alejados de la mediana de media en 1,19, lo que significa que las respuestas son variadas. Una diferencia significativa, es que los Baby Boomers estaban totalmente de acuerdo en que valoraron un empleo que les ofreciera estabilidad laboral, mientras que los miembros de la generación X consideran que les daba igual, que no están ni a favor ni en contra de esta afirmación. Además, su desviación estándar está a 1,301 de la mediana, lo que significa que la muestra para este rango de edad coincide bastante con esta respuesta de indiferencia.

Por último, los Millennials se muestran bastante de acuerdo con casi todas las afirmaciones, la única en la que se muestran indiferentes, dando la mediana la respuesta de “ni de acuerdo ni en desacuerdo” es en la que valoraron las oportunidades de crecimiento que les ofrecía este empleo. Por lo que hace a sus desviaciones estándares, no se alejan mucho de la mediana, con un 1,26 de media entre los valores.

La siguiente pregunta que se les planteó en este apartado, fue que ordenaran del 1 al 4 los aspectos a los que más prioridad les dieron a la hora de aceptar este primer empleo, entre ellos estaban el salario, las oportunidades de crecimiento, la flexibilidad horaria y la estabilidad laboral. Esta pregunta nos proporcionará información sobre la jerarquía de prioridades para cada rango de edad.

Como en los anteriores análisis nos han dado resultados bastante significativos que indican que los Millennials valoran más el salario y que los Baby Boomers valoran más

la estabilidad laboral, utilizaremos esta pregunta para comprobar si hay diferencia entre el salario y el rango de edad, y haremos lo mismo con la estabilidad laboral.

Para saber si esta relacionada la edad con poner en el orden de prioridad más alto el salario, calcularemos el Chi-cuadrado de Pearson, y esto nos ha dado que su significación asociada de este estadístico es de 0,357, como este es mayor a 0,05 podemos afirmar que no existen diferencias entre las proporciones de las diferentes generaciones con poner el salario entre sus prioridades a la hora de buscar su primer empleo.

Por lo que hace a la estabilidad laboral, también se ha calculado el coeficiente Pearson, dando un nivel de significación del 0,759, lo que también supone que pertenecer a un rango de edad no está relacionado con priorizar un empleo con estabilidad laboral.

Por otro último, también se les pregunto a partir de una escala de Likert, que dijeran su grado de satisfacción y compromiso en su primer empleo. La correlación de Pearson para la variable del compromiso dio un valor de 0,169 y para la satisfacción 0,191, lo que significa que hay una leve relación tanto entre el rango de edad y el compromiso, como para la satisfacción, es decir, que a medida que va subiendo el rango de edad el compromiso y la satisfacción con la empresa también tiende a aumentar ligeramente.

2.2.3.2 Análisis de la evolución de los valores

El segundo objetivo que se marco fue el de comparar las personas de diferentes generaciones con lo que buscaban cuando comenzaban en su vida laboral, y lo que buscarían si tuvieran que encontrar un empleo en este momento. La hipótesis que se marco fue que los aspectos que buscan las personas van variando a lo largo de su vida, y que, por tanto, lo que buscan en un empleo variara dependiendo en el ciclo de vida en el que se encuentran.

Para poder dar respuesta a esta hipótesis, se han creado tres bases de datos, una para cada rango de edad, y así poder analizar en cada generación entre las respuestas dadas para su primer empleo y las de una búsqueda hipotética de un nuevo trabajo en la pregunta sobre su grado de conformidad con las diferentes afirmaciones que se les planteaban.

- Baby Boomers:

En primer lugar, se ha comparado las respuestas dadas a la afirmación “Valoraba/Valoraría un empleo con estabilidad laboral” mediante la comparación de

medias y el coeficiente de contingencia. En este caso, el análisis la comparación de medias nos dice que para el primer empleo la medias estaba en 1,68, lo que significa que los Baby Boomers estaban totalmente de acuerdo con esta afirmación para su primer empleo, y la media para un futuro empleo se ubica en 1,29, lo que significa que se sigue manteniendo el mismo grado de conformidad con esta afirmación. Por su lado, tal como se muestra en la Tabla 2.8, el coeficiente de contingencia ha dado un valor de 0,556, que la estar a la mitad entre 0 y 1, se puede afirmar que hay una asociación moderada sobre la importancia de la estabilidad laboral y el grado de conformidad de los encuestados. Además, la significación aproximada ha dado un valor de 0,051, que esta en el límite para considerar que es significativa, ya que el valor de significación debe de estar por debajo de 0,05 para considerarlo, por tanto, no lo podemos afirmar, pero tampoco podemos decir que no sea estadísticamente significativo.

Tabla 2.8 Coeficiente de contingencia para la Estabilidad Laboral en el primer empleo y uno futuro en los Baby Boomers

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,556	,051
N de casos válidos		28	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

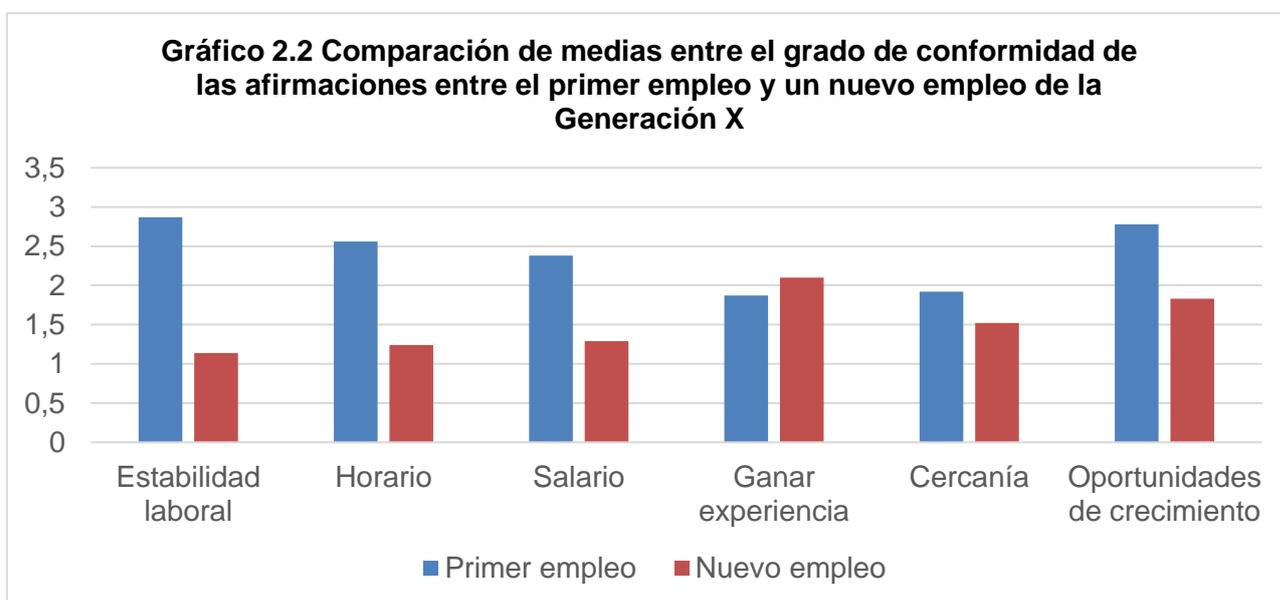
Se han calculado los coeficientes de contingencia y el nivel de significación aproximada para las afirmaciones sobre el horario, ganar experiencia y la cercanía, y en los tres casos los resultados nos indican que no se puede afirmar que sean estadísticamente significativos. Por lo que hace a las comparaciones de medias, muestran que, en el caso del horario, si tuvieran que buscar un empleo ahora mismo lo valorarían más que lo que lo valoraron en su primer empleo. En cambio, en las afirmaciones sobre ganar experiencia y la cercanía, sucede lo contrario, ahora lo valorarían menos de lo que lo hicieron cuando comenzaron su vida laboral.

Sin embargo, para la afirmación “Valoraba/Valoraría las oportunidades de crecimiento” la medias para el primer empleo era de 2,11 y para un futuro empleo, es de 2,36, lo que significa que se mantiene el grado de conformidad de los Baby Boomers en que están bastante de acuerdo con que valoraban y valorarían las oportunidades de crecimiento en un empleo. El coeficiente de contingencia ha dado un valor de 0,725 lo que significa que hay una asociación considerable entre las respuestas dadas para el primer empleo y uno futuro. Además, el nivel de significación ha dado un valor de 0,054 por lo que

tampoco se puede descartar que no sea estadísticamente significativo, al encontrarse muy cerca del límite de 0,05 para poder descartarlo.

- Generación X:

Se ha realizado el mismo análisis para la Generación X, los resultados que han dado son para la afirmación “Valoraba/Valoraría un empleo con estabilidad laboral” es que en la comparación de medias se muestra que han variado su grado de conformidad con lo que valoraban, media de 2,87, que se sitúa en bastante de acuerdo, con lo que valorarían, media 1,14, lo que significa que ahora están totalmente de acuerdo con que valorarían un empleo que ofreciera estabilidad laboral. Por lo que hace al coeficiente de contingencia muestra resultados en la misma línea, con un valor de 0,146 lo que significa que hay una asociación entre lo que valoraban y lo que valorarían débil, además, el nivel de significación, 0,850, que no es estadísticamente significativa la relación entre los dos escenarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

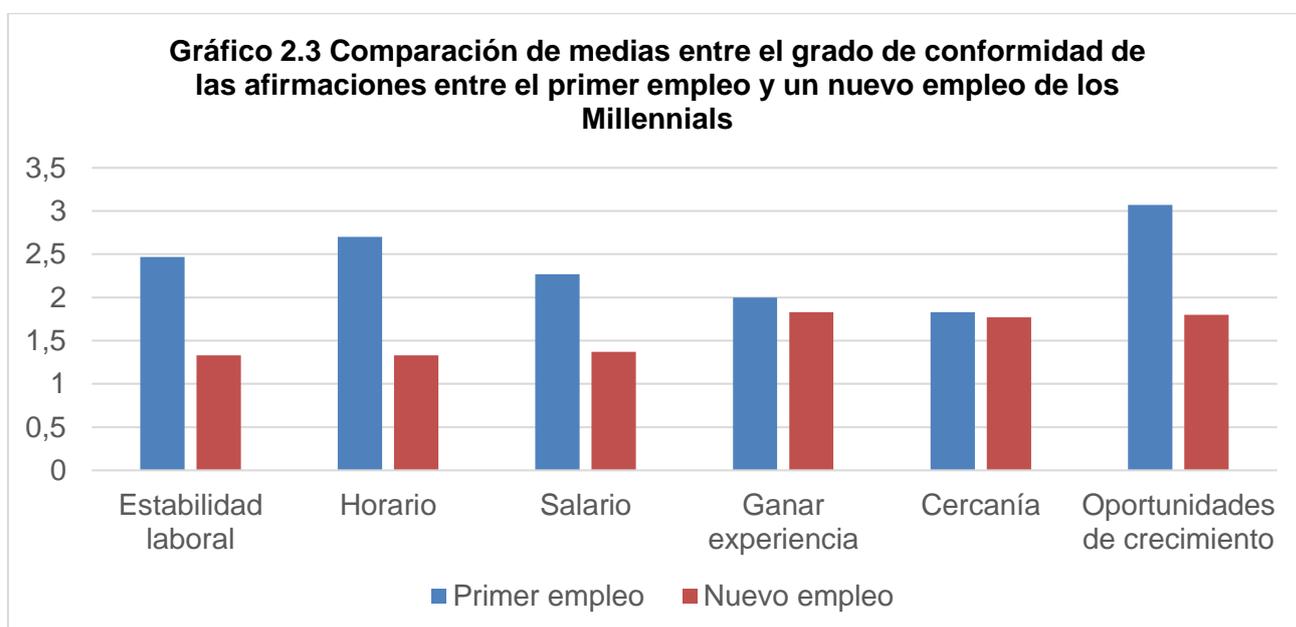
Tal como se muestra en el Gráfico 2.2, encontramos resultados parecidos en las afirmaciones para el horario y el salario, en el que la comparación de medias muestra que, si tuvieran que buscar empleo ahora mismo, valorarían más el horario y el salario a la hora de buscarlo que lo que lo hicieron en su primer empleo. Lo mismo ocurre en la afirmación sobre las oportunidades de crecimiento, ahora están más de acuerdo en que lo valorarían al buscar un nuevo empleo, a diferencia de cuando buscaron su primer empleo en el que mostraron un grado de conformidad más bajo.

Lo contrario encontramos para la afirmación sobre ganar experiencia, en la que en el primer empleo se situaba en un grado de conformidad de totalmente de acuerdo, y, en cambio, si tuvieran que buscar un empleo ahora no lo valorarían tanto.

En el caso de la cercanía, es la única afirmación que se mantiene constante entre lo que valoraban en su primer empleo y lo que valorarían al buscar uno nuevo ahora mismo, estando totalmente de acuerdo en que se fijarían en ello a la hora de buscar.

- Millennials:

En el caso de la generación Y, prácticamente todas las afirmaciones serían más valoradas ahora de lo que lo hicieron en su primer empleo, tal como muestra el Gráfico 2.3 situado más abajo. La única afirmación que se mantiene constante es para la cercanía, en la que ya estaban totalmente de acuerdo con que lo valoraron en su primer empleo y lo seguirían valorando mucho si tuvieran que buscar uno nuevo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en SPSS en la encuesta realizada

La afirmación que más ha variado es la de oportunidades de crecimiento, en su primer empleo se situaba en 3,07, lo que significa que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo en que lo valoraron a la hora de aceptar el trabajo, en cambio, si tuvieran que buscar un empleo ahora mismo la media se sitúa en 1,8, es decir, que ahora valorarían mucho más un empleo que les ofreciera oportunidades de crecimiento.

CONCLUSIÓN

El objetivo que se ha intentado perseguir en este trabajo es el de averiguar si las diferencias generacionales en el ámbito laboral existen o son un concepto más ligado a la cultura popular, y que, en realidad, a esto que llamamos diferencias generacionales son características de las etapas de vida en la que se encuentran. Para ello se analizaron a diferentes autores con distintas opiniones al respecto, para poder tener en cuenta los argumentos de cada lado y así poder realizar mi propia investigación empírica.

La primera hipótesis, era el de situar a todas las generaciones en un momento determinado de su carrera profesional, en este caso en su primer empleo, para saber si todos buscaban los mismos aspectos en un trabajo cuando tenían la misma edad, en este caso, según nos ha dado la media todos tenían entre 18 y 19 años cuando empezaron en el mundo laboral.

El resultado que se ha obtenido es que las diferentes generaciones no buscaban lo mismo en su primer empleo, y no solo eso, sino que también se han cumplido algunos estereotipos que caracterizan a cada generación que definían los autores que se han analizado. Por un lado, de los Baby Boomer todos los resultados estaban enfocados en que a lo que más importancia le daban de este empleo era la estabilidad laboral, así como las oportunidades de crecimiento y su desarrollo profesional dentro de este, lo que va en línea con los estereotipos obtenidos por Smola & Sutton, 2002 en su investigación. De la Generación X, se cumple la definición de que son personas que buscan un equilibrio entre hacer un buen trabajo y maximizar sus propios objetivos, ya que los resultados arrojados por la investigación es que le dan importancia a su desarrollo profesional, pero a la vez también a tener un buen salario y beneficios, es por lo que los definían como materialistas en la investigación realizada por Lasierra (2019).

Por último, de los Millennials los resultados que se han obtenido es que a lo que le daban más importancia sobre todos los demás aspectos que se les planteaba era al salario, lo que concuerda con el estudio realizado por Brečko (2021), en el que se mencionaba que la Generación Y era vista como ambiciosa, ya que cambian rápido de trabajo cuando les surge una mejor oportunidad.

Además, se han obtenido resultados similares sobre la satisfacción y el compromiso, que los encontrados por Lasierra (2019), quien encontró que la Generación X estaban menos comprometidos y satisfechos con la empresa que los Baby Boomer. En mi caso, se ha encontrado que, para el primer empleo, hay una leve relación lineal entre el rango de edad y estas dos variables, en el que a medida que va aumentando el rango de edad, el grado de compromiso y satisfacción se incrementa levemente.

Por tanto, podemos decir que para la primera hipótesis que se planteó, en la que si situábamos a todas las personas, independientemente de su edad, en un momento concreto de su carrera profesional, en este caso en el inicio de esta, se encontraría que todos buscan los mismo aspectos en un trabajo, podemos decir que no se cumple en la muestra, ya que tal como se ha visto, sí que buscaban diferentes aspectos que les aportara un empleo, y no solo eso, si no que estos concuerdan con los estereotipos que se habían analizado en otros estudios.

La segunda hipótesis que se planteó era que las personas iban variando a lo largo de su vida, y con ellos, aquello que más valoraban en un puesto de trabajo, y que, por tanto, no dependía de la generación a la que pertenecían sino al momento en el que se encontraba su vida personal. Para poder responder, se comparó las respuestas dadas para su primer empleo con una situación hipotética en la que, si tuvieran que buscar un empleo ahora mismo, que sería aquello que más valorarían.

Los resultados que se han obtenido es que sí que han variado los aspectos que buscan en un empleo, en el caso de los Baby Boomers ahora le darían más importancia al horario, esto puede ser debido a que el 96,4% de los miembros de esta generación respondieron que sí que tenían hijos, y, por tanto, por su situación personal le es necesario un empleo que les ofrezca un horario que les permita compaginar su vida personal con su vida profesional. Por otro lado, disminuyó el valor que le daban a ganar experiencia, esto también se puede explicar por el momento en su etapa profesional, ya que llevan mucho tiempo trabajando y ya consideran que tienen la experiencia suficiente, y, que ya no les hace falta un empleo que les ofrezca este aspecto. Las que sí siguen manteniéndose constantes, y que son muy valoradas, son la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento, lo que tiene sentido, ya que con la edad que tienen puede que estén buscando un empleo para lo que les queda de vida profesional, y les permita ascender en él debido a la gran experiencia de que disponen.

Por lo que hace a la Generación X, lo que valorarían en un empleo cambio totalmente, si tuvieran que buscar uno nuevo ahora mismo le darían más importancia a la estabilidad laboral, al horario, al salario y a las oportunidades de crecimiento, y no le darían tanta a ganar experiencia. Esto también se puede explicar por el momento en el que se encuentran de su vida profesional, en el que ya tienen bastante experiencia laboral, y ahora lo que buscan es que se les reconozca a partir de un buen salario y un ascenso o un aumento de sus responsabilidades, ya que sus superiores de más edad están abandonando el mundo laboral y, son ellos los que recogerán su relevo.

Por último, los Millennials variaron en todos los aspectos, dando más importancia a todos ellos, el que más vario fue el de las oportunidades de crecimiento, lo que se puede explicar a través del momento en sus carreras profesionales, en el que están intentando

encontrar su sitio, y para ello reclaman que les den la ocasión de aprender y desarrollarse en su puesto de trabajo con un buen horario y salario.

De acuerdo con lo que se ha explicado anteriormente, puedo responder a las dudas que me llevaron a la realización de este trabajo, que era la de averiguar si las diferencias que existen con mi compañera eran debidas a las diferentes generaciones a las que pertenecemos o al momento de vida profesional en el que nos encontramos. Según los resultados que he obtenido, diría que esta disparidad en la forma de trabajar esta causada por dos motivos, por un lado, porque al pertenecer a diferentes generaciones tenemos características distintas, y por ello, formas de trabajar muy dispares. De igual modo, también se ha podido encontrar, que vamos variando a medida que pasa nuestra vida profesional, y que ella ya no valora tanto ganar experiencia, que en este caso sería aprender nuevas formas de trabajo, como lo hubiera hecho en sus inicios, y que yo me encuentro en un momento de mi carrera laboral en el que lo que quiero es aprender y tener oportunidad de crecimiento dentro de mi puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brečko, D. (2021). Intergenerational cooperation and stereotypes in relation to age in the working environment. *Changing Societies and Personalities*, 5(1), 103-125. <https://doi.org/10.15826/CSP.2021.5.1.124>
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906. <https://doi.org/10.1108/02683940810904385>
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Dimock, M. (2018). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103. <https://doi.org/10.1108/00197850710732424>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19, 65-76. <https://oae-ovid-com.sabidi.urv.cat/article/00126450-200019010-00011/HTML>
- Lasierra, J. M. (2019). Generational differences in work in Spain. A review. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 21(5), 953-969. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i5.4024>
- Ramírez Angel, L. M. (2022). Caracterización de la generación del milenio en el contexto laboral: una revisión de la literatura. *Revista Universidad y Empresa*, 24(42). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8230>
- Ryder, N. B. (1985). The cohort as a concept in the study of social change. *En American Sociological Review* (Vol. 30, Número 965). https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-8536-3_2
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(SPEC. ISS.), 363-382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890. <https://doi.org/10.1108/02683940810904376>

ANEXO

ANEXO 1: Encuesta

PREGUNTAS FILTRO

1. ¿Resides en España? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

2. ¿En qué rango de edad estás? *

Marca solo un óvalo.

15 o menos

Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

16 - 24

25 - 34

35 - 54

55 - 69

Más de 70

Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

3. ¿En qué situación laboral te encuentras actualmente? *

Marca solo un óvalo.

Estudiando *Salta a la pregunta 4*

Asalariado / Trabajador por cuenta ajena *Salta a la pregunta 5*

Desempleado *Salta a la pregunta 4*

Dedicado a las tareas del hogar *Salta a la pregunta 4*

Autónomo/a *Salta a la pregunta 11*

Jubilado *Salta a la pregunta 11*

4. ¿Has trabajado por cuenta ajena alguna vez? *

Marca solo un óvalo.

Sí Salta a la pregunta 11

No
Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

INFORMACIÓN SOBRE TU ACTUAL EMPLEO

En este apartado, hablaremos sobre tu actual trabajo.

5. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu actual empleo? *

Marca solo un óvalo.

Menos de un año

De 1 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 16 años

6. ¿En qué sector laboral trabajas? *

Marca solo un óvalo.

Servicios

Industria

Comercio

Sector público

Otro: _____

7. ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo actual? *

Marca solo un óvalo.

- Alta dirección
- Jefe de departamento
- Técnico especializado
- Empleado
- Otro: _____

8. ¿Qué esperas obtener de tu trabajo actual? Puedes señalar más de una opción. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Desarrollo profesional
- Estabilidad laboral
- Buen salario y beneficios
- Flexibilidad laboral
- Reconocimiento y satisfacción laboral
- Otro: _____

9. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada comprometido y 10 muy comprometido, ¿Cuál dirías que es tu grado de compromiso con tu actual empresa? *

Marca solo un óvalo.

Nada comprometido

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy comprometido

10. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada satisfecho y 10 muy satisfecho, *
¿Cuál es tu grado de satisfacción con tu actual trabajo?

Marca solo un óvalo.

Nada satisfecho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy satisfecho

INICIO EN EL MUNDO LABORAL

En el siguiente apartado, tienes que recordar tu primer empleo una vez finalizados tus estudios, aquel que te inicio en el mundo laboral.

11. ¿Cuántos años tenías cuando empezaste a trabajar? *

12. ¿Continuas trabajando en el que fue tu primer empleo?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

13. ¿A que sector pertenecía tu primer empleo? *

Marca solo un óvalo.

Servicios

Industria

Comercio

Sector público

Otro: _____

14. ¿Qué esperabas que te aportara tu primer empleo? Puedes señalar más de una * opción.

Selecciona todos los que correspondan.

Desarrollo profesional

Estabilidad laboral

Buen salario y beneficios

Flexibilidad laboral

Reconocimiento y satisfacción laboral

Otro: _____

15. De las siguientes afirmaciones respecto a lo que más valoraste al buscar este primer empleo, dime tu grado de conformidad *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Valoraba un empleo con estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba el horario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba el salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba ganar experiencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba la cercanía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. De los siguientes aspectos, selecciona el orden de prioridad que le diste a cada uno. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades de crecimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad horaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada comprometido y 10 muy comprometido, ¿Cuál dirías que fue tu grado de compromiso con la empresa? *

Marca solo un óvalo.

Nada comprometido

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy comprometido

18. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada satisfecho y 10 muy satisfecho, *
¿Cuál dirías que fue tu grado de satisfacción en ese trabajo?

Marca solo un óvalo.

Nada satisfecho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy satisfecho

SI ESTUVIERAS EN BUSCA DE EMPLEO...

En el siguiente apartado, tienes que ponerte en la situación de que tuvieras que buscar un nuevo empleo ahora mismo.

19. ¿Qué esperarías que te aportara este nuevo trabajo? Puedes señalar más de una opción. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Desarrollo profesional
- Estabilidad laboral
- Buen salario y beneficios
- Flexibilidad laboral
- Reconocimiento y satisfacción laboral
- Otro: _____

20. De las siguientes afirmaciones respecto a lo que más valorarías al buscar este empleo, dime tu grado de conformidad *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	No sé / No contesto
Valoraría un empleo con estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría el horario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría el salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría ganar experiencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría la cercanía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. De los siguientes aspectos, selecciona el orden de prioridad que le darías a cada uno. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades de crecimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad horaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. ¿Consideras que los factores que más valoras a la hora de buscar un empleo han variado a lo largo de tu carrera profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

23. En el caso de considerar que sí que han variado, ¿crees que estos cambios son debido a que tu situación personal y laboral se han modificado a lo largo de tu carrera profesional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

DATOS PERSONALES

24. ¿Cuál es tu género? *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Otro: _____

25. ¿Cuál es tu estado civil? *

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Separado/a o divorciado/a
- Viudo/a
- Otro

26. ¿Tienes hijos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Prefiero no contestar

27. ¿Qué nivel de formación académica tienes? *

Marca solo un óvalo.

- Educación básica (primaria)
- Educación secundaria
- Bachillerato
- Formación profesional (grado medio)
- Formación profesional (grado superior)
- Estudios universitarios
- Posgrados
- Otro: _____

MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA

Tus respuestas me serán muy útiles para poder desarrollar mi trabajo de fin de grado.

Cristina Mendoza Bedmar

DIFERENCIAS GENERACIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Área temática:

Políticas de recursos humanos

Grado en Administración y Dirección de Empresas



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Curso 2022-23

ANEXO

ANEXO 1: Encuesta

PREGUNTAS FILTRO

1. ¿Resides en España? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

2. ¿En qué rango de edad estás? *

Marca solo un óvalo.

15 o menos

Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

16 - 24

25 - 34

35 - 54

55 - 69

Más de 70

Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

3. ¿En qué situación laboral te encuentras actualmente? *

Marca solo un óvalo.

Estudiando *Salta a la pregunta 4*

Asalariado / Trabajador por cuenta ajena *Salta a la pregunta 5*

Desempleado *Salta a la pregunta 4*

Dedicado a las tareas del hogar *Salta a la pregunta 4*

Autónomo/a *Salta a la pregunta 11*

Jubilado *Salta a la pregunta 11*

4. ¿Has trabajado por cuenta ajena alguna vez? *

Marca solo un óvalo.

Sí *Salta a la pregunta 11*

No
Salta a la sección 8 (MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA)

INFORMACIÓN SOBRE TU ACTUAL EMPLEO

En este apartado, hablaremos sobre tu actual trabajo.

5. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu actual empleo? *

Marca solo un óvalo.

Menos de un año

De 1 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

Más de 16 años

6. ¿En qué sector laboral trabajas? *

Marca solo un óvalo.

Servicios

Industria

Comercio

Sector público

Otro: _____

7. ¿Qué puesto ocupas en tu trabajo actual? *

Marca solo un óvalo.

- Alta dirección
- Jefe de departamento
- Técnico especializado
- Empleado
- Otro: _____

8. ¿Qué esperas obtener de tu trabajo actual? Puedes señalar más de una opción. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Desarrollo profesional
- Estabilidad laboral
- Buen salario y beneficios
- Flexibilidad laboral
- Reconocimiento y satisfacción laboral
- Otro: _____

9. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada comprometido y 10 muy comprometido, ¿Cuál dirías que es tu grado de compromiso con tu actual empresa? *

Marca solo un óvalo.

Nada comprometido

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy comprometido

10. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada satisfecho y 10 muy satisfecho, *
¿Cuál es tu grado de satisfacción con tu actual trabajo?

Marca solo un óvalo.

Nada satisfecho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy satisfecho

INICIO EN EL MUNDO LABORAL

En el siguiente apartado, tienes que recordar tu primer empleo una vez finalizados tus estudios, aquel que te inicio en el mundo laboral.

11. ¿Cuántos años tenías cuando empezaste a trabajar? *

12. ¿Continuas trabajando en el que fue tu primer empleo?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

13. ¿A que sector pertenecía tu primer empleo? *

Marca solo un óvalo.

Servicios

Industria

Comercio

Sector público

Otro: _____

14. ¿Qué esperabas que te aportara tu primer empleo? Puedes señalar más de una * opción.

Selecciona todos los que correspondan.

Desarrollo profesional

Estabilidad laboral

Buen salario y beneficios

Flexibilidad laboral

Reconocimiento y satisfacción laboral

Otro: _____

15. De las siguientes afirmaciones respecto a lo que más valoraste al buscar este primer empleo, dime tu grado de conformidad *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
Valoraba un empleo con estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba el horario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba el salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba ganar experiencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba la cercanía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraba las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. De los siguientes aspectos, selecciona el orden de prioridad que le diste a cada uno. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades de crecimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad horaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada comprometido y 10 muy comprometido, ¿Cuál dirías que fue tu grado de compromiso con la empresa? *

Marca solo un óvalo.

Nada comprometido

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy comprometido

18. En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada satisfecho y 10 muy satisfecho, *
¿Cuál dirías que fue tu grado de satisfacción en ese trabajo?

Marca solo un óvalo.

Nada satisfecho

0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Muy satisfecho

SI ESTUVIERAS EN BUSCA DE EMPLEO...

En el siguiente apartado, tienes que ponerte en la situación de que tuvieras que buscar un nuevo empleo ahora mismo.

19. ¿Qué esperarías que te aportara este nuevo trabajo? Puedes señalar más de una opción. *

Selecciona todos los que correspondan.

- Desarrollo profesional
- Estabilidad laboral
- Buen salario y beneficios
- Flexibilidad laboral
- Reconocimiento y satisfacción laboral
- Otro: _____

20. De las siguientes afirmaciones respecto a lo que más valorarías al buscar este empleo, dime tu grado de conformidad *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo	No sé / No contesto
Valoraría un empleo con estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría el horario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría el salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría ganar experiencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría la cercanía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valoraría las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. De los siguientes aspectos, selecciona el orden de prioridad que le darías a cada uno. *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
Salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades de crecimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad horaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. ¿Consideras que los factores que más valoras a la hora de buscar un empleo han variado a lo largo de tu carrera profesional? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

23. En el caso de considerar que sí que han variado, ¿crees que estos cambios son debido a que tu situación personal y laboral se han modificado a lo largo de tu carrera profesional?

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

DATOS PERSONALES

24. ¿Cuál es tu género? *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Otro: _____

25. ¿Cuál es tu estado civil? *

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Separado/a o divorciado/a
- Viudo/a
- Otro

26. ¿Tienes hijos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Prefiero no contestar

27. ¿Qué nivel de formación académica tienes? *

Marca solo un óvalo.

- Educación básica (primaria)
- Educación secundaria
- Bachillerato
- Formación profesional (grado medio)
- Formación profesional (grado superior)
- Estudios universitarios
- Posgrados
- Otro: _____

MUCHAS GRACIAS POR CONTESTAR ESTA ENCUESTA

Tus respuestas me serán muy útiles para poder desarrollar mi trabajo de fin de grado.
