



UNIVERSIDAD JUAN AGUSTIN MAZA

CS. EMPRESARIALES Y JURIDICAS.

Lic. RECURSOS HUMANOS.

“ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA MOTIVACIÓN EN LA
VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LOS BABY BOOMERS
CON LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LOS
MILLENNIALS”

“COMPARATIVE STUDY BETWEEN THE MOTIVATION IN
THE WORK AND PERSONAL LIFE OF THE BABY BOOMERS
WITH THE WORK AND PERSONAL LIFE OF THE
MILLENNIALS”

Alumna: Agustina Nahir Alberti Godoy

Tutor Disciplinario: Lic. Ricardo Oliva

Tutor Metodológico: Dra. Paola Boarelli

Mendoza, 2019

Mediante la presente tesina y la defensa de la misma aspiro al título de Licenciada en Recursos Humanos.

Alumna: Agustina Nahir Alberti Godoy

D.N.I.40.189.744

Matrícula: 1943

Fecha del examen final:

Docentes del Tribunal Evaluador:

Calificación:

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

A mi familia, mi novio y amigos que estuvieron desde el comienzo a mi lado acompañándome en todo el camino, por sus consejos, su apoyo incondicional y sus palabras de aliento en todo momento. Fueron personas fundamentales para el logro de este hermoso camino.

A mis tutores, que estuvieron siempre dispuestos ante mis necesidades en el proceso de la tesis, que me guiaron en todo momento, aconsejándome y enseñándome. Y por la paciencia que me tuvieron en cada momento.

A mis profesores y mis compañeros, que gracias a ellos fueron años de mucho aprendizaje e hicieron que la carrera fuera más llevadera.

RESUMEN

En el presente trabajo se busca poder identificar cuáles son las diferentes características y forma de satisfacción de las generaciones en su lugar de trabajo y en la vida personal.

El objetivo general de la presente tesis es lograr identificar la motivación laboral y personal de los *Baby Boomers* en comparación con la motivación laboral y personal de los *Millenians*.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue una entrevista estructurada, donde se realizaron preguntas para poder responder y resolver los objetivos.

Los resultados obtenidos permitieron identificar la igualdad de las características y los pensamientos que tienen las personas entrevistadas en su ámbito laboral y personal.

PALABRAS CLAVE

- Motivación
- Generaciones
- Ámbito Laboral

SUMMARY

This paper seeks to identify what are the different characteristics and form of satisfaction of generations in their workplace and in personal life.

The general objective of this thesis is to identify the work and personal motivation of the Baby Boomers in comparison with the work and personal motivation of the Millennials.

The instrument used for data collection was a structured interview, where questions were asked to answer and solve the objectives.

The results obtained allowed us to identify the characteristics and thoughts of each of the interviewees in their work and personal environment.

KEYWORD

- Motivation
- Generations
- Labor Sphere

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I	9
MOTIVACIÓN	9
TIPOS DE MOTIVACIÓN.....	11
LA DESMOTIVACIÓN... ..	13
MOTIVACIÓN LABORAL.....	14
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	17
BENEFICIOS DE TENER PERSONAS MOTIVADA.....	18
CAPITULO II	20
GENERACIONES.....	20
BABY BOOMERS.....	22
CARACTERÍSTICAS.....	24
MILLENNIALS.....	25
CARACTERÍSTICAS.....	26
GRUPOS DENTRO DE LA GENERACIÓN.....	28
EN EL ÁMBITO LABORAL.....	29
CAPITULO III	31
TRABAJO DE CAMPO.....	31
CONCLUSIÓN	53
BIBLIOGRAFÍA	56

INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretende identificar el equilibrio que se logra entre la motivación en el contexto empresarial y cómo influye en la vida cotidiana, de las diferentes generaciones, en este caso nos centramos en los Baby Boomers y los Millenials. En concreto, se busca establecer una propuesta para que los integrantes de las organizaciones estén actualizados sobre las necesidades de las personas.

En Recursos Humanos (RRHH) se habla comúnmente sobre desempeño, productividad, eficiencia, creatividad, responsabilidad y compromiso de parte de los empleados. Gracias a la motivación se obtienen grandes niveles de estos.

Para RRHH sus empleados son los pilares básicos de la organización por eso es indispensable tener los conocimientos necesario para saber cómo satisfacerlos tanto dentro como fuera de la organización y así obtener un buen rendimiento de ellos.

En las organización habitan diferentes generaciones por eso es importante para RRHH saber compatibilizarlas en el contexto laboral y tener conocimientos de cada uno de ellos, ya que tienen enfoques y necesidades diferentes.

El objetivo general de la presente tesis es identificar la motivación laboral y personal de los Baby Boomers en comparación con la motivación laboral y personal de los Millenials.

En cuanto a los objetivos específicos se intenta identificar las características y necesidades de los Millenials, así como también en los Baby Boomers. Realizar una comparación de las características para tener conocimiento de los mismos. También tener conocimiento de cómo se motivan a las personas tanto en la vida personal como en la vida laboral. Otro de los objetivos es identificar cual es la relación de la motivación con la eficiencia de la productividad y el desempeño.

Esta tesis es explicativa, porque intenta explicar y dar las razones por las cuales la motivación es muy importante en el ámbito laboral y la vida diaria, ya que

se ve reflejado en el desempeño y el desarrollo de las personas en su puesto de trabajo.

Es importante para las organizaciones tener conocimientos de las necesidades de las personas de su organización para que las mismas se sientan cómodas, satisfechas y escuchadas, y que esto se vea reflejado en el desempeño. Una de las misiones de esta investigación es ayudar a las empresas y relejar la importancia de la misma.

Es una investigación cualitativa, que es un método sumamente útil para poder entender e interpretar los problemas sociales, permite estudiar la relación o el vínculo entre las personas, entes sociales y culturales.

La siguiente investigación se desarrolla a través de tres capítulos para poder obtener mayor conocimiento del mismo: En el primer capítulo se profundiza lo que es la motivación y sus métodos, la desmotivación, los beneficios de tener personas motivadas en la empresa. En el capítulo dos se hace una introducción de las generaciones y se aborda más específicamente la generación de los *Baby Boomers* y los *Millenials* con sus respectivas características y forma de desarrollarse en el trabajo. En el tercer capítulo se desarrolla la investigación de campo, en donde se realizaron entrevistas a 20 personas de diferentes generaciones y puestos de trabajo, con sus respectivos resultados.

CAPÍTULO I

MOTIVACIÓN

Se denomina motivación a aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo acciones y mantener firme su conducta hasta lograr cumplir los objetivos planteados. Está asociada a la voluntad y al interés, la motivación es la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas. Es un principio básico en la conducta de los seres humanos: nadie se mueve sin una motivación, sin una razón para ello.

Estar motivado significa llevar a cabo las tareas diarias sin que supongan una carga pesada. Está relacionado con otras variables como los niveles de estrés, la autoestima, la concentración, etc., y tiene un efecto en la salud y el bienestar de todos.

La motivación se ha desarrollado en distintos enfoques que son aplicables en distintos ámbitos: trabajo, deporte, aprendizaje, etc.

“La motivación es como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivara o no al individuo”(Chiavenato; Administración de Recursos Humanos; 1979)

La motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona se siente motivada se considera que aquello que lo entusiasma es imprescindible o conveniente. Es el lazo que hace posible una acción en pos de satisfacer una necesidad. La jerarquía de las necesidades de Maslow (Figura 1.), que deja patente como existe una estructura piramidal de aquellas que son las que contribuyen de la mejor manera a motivar a una persona en cuestión.

En la cúspide de la pirámide están las necesidades de **autorrealización** que pueden ser la independencia o la competencia. En el segundo escalón se ubican las necesidades de **estimas** que pueden ser el prestigio o el reconocimiento. En la mitad

de la estructura se encuentran las necesidades **sociales** que son las de aceptación o pertenencia. Las necesidades de **seguridad** se encuentran en la cuarta posición que pueden ser la de estabilidad o las de evitar daños de algún tipo. Y por último en la quinta posición se entran las necesidades **fisiológicas** que son los alimento, vestimenta, etc. Determino que cualquiera de ellas requiere que su escalón inferior este cubierto para así poder activarse.



Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow.

Fuente: sitio web psicologialaboral.net

TIPOS DE MOTIVACIÓN:

LAS 8 FUENTES MOTIVACIONALES

(García-Allen;s.f)

La motivación es la fuerza que nos hace actuar y nos permite seguir adelante incluso en las situaciones difíciles. Al igual que los retos y los proyectos que nos proponemos son muy variados, los tipos de motivación de los que nacen nuestra fuerza para lograr nuestros objetivos también lo son:

Motivación extrínseca vs motivación intrínseca

1. **Motivación extrínseca**

Hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Los factores motivacionales son recompensas externas como dinero o reconocimiento por parte de los demás. Es una recompensa que solo está relacionada de manera indirecta.

2. **Motivación intrínseca**

Hace referencia a la motivación que viene del interior de la persona a pesar de cualquier recompensa externa. Está asociado a los deseos de autorrealización y crecimiento personal y relacionado con el placer que siente la persona por realizar una actividad.

Está relacionada a la buena productividad, es donde el individuo cumple los mínimos necesarios para obtener la recompensa, se involucra personalmente en lo que hace y decide poner en ello gran parte de su empeño.

Motivación positiva vs Motivación negativa

3. Motivación positiva

Es el proceso por el cual el individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea interna o externa.

4. Motivación negativa

Proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa o interna.

Motivación básica vs Motivación cotidiana

5. Motivación básica

Es la base estable de la motivación que determina el nivel de compromiso de una persona en su actividad. El interés de una persona por los resultados, su rendimiento personal y/o las consecuencias.

6. Motivación cotidiana

Hace referencia al interés que tiene una persona por la actividad diaria y la gratificación inmediata que esta produce.

Orientación motivacional centrada en el ego vs orientación motivacional centrada en la tarea.

7. Orientación motivacional centrada en el ego

Se refiere a que la motivación de las personas depende de retos y resultados en comparación con otras personas.

8. Orientación motivacional centrada en la tarea

La motivación depende de retos y resultados personales, e impresiones subjetivas de dominio y progreso.

Ambas orientaciones son ortogonales y no opuestas.

LA DESMOTIVACION

Se define como un sentimiento o sensación marcados por la ausencia de esperanzas o angustia a la hora de resolver obstáculos, que genera insatisfacción y se evidencia con la disminución de le energía y la incapacidad para experimentar entusiasmo. (Figura 2.)

Es una consecuencia que se considera normal en las personas que ven limitados o no realizados sus anhelos por distintas causas.

Se caracteriza por la existencia de pensamientos e ideas de perfil pesimista y por un estado de desesperación al que se llega tras experimentar un intenso desánimo, que surgen a raíz de la multiplicación de vivencias negativas y por la sensación de no tener la capacidad necesaria para alcanzar objetivos.

Puede generar daños importantes cuando aparece de forma recurrente y prolongada en la vida de una persona e incluso llegar a poner en riesgo la salud.



Figura 2. Desmotivación laboral.

Fuente: sitio web ehorus.com

MOTIVACIÓN LABORAL

Es un gran tema dentro de cada organización, es un aspecto que nunca debe faltar con sus empleados, las empresas han notado su importancia y la influencia que tienen en los resultados. Supone un cambio cualitativo a la hora de realizar un trabajo, también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.



Figura 3. Motivación Laboral.

Fuente: sitio web psicologiayconducta.com

Hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y como resultado obtener los mayores objetivos marcados en la organización.

Las organizaciones se preocupan por tener a sus empleados motivados al máximo para conseguir objetivos ambiciosos y generar un ambiente laboral que propicie un trabajo cómodo.

Uno de los mayores beneficios es el compromiso de los empleados. Tener una fácil motivación se refleja en empleados que se comprometen y que tienen ganas de sumar.

La motivación es indispensable en una organización para notar un incremento en la productividad empresarial y el trabajo en equipo a la hora de la realización de

las actividades, por esto mismo las personas se sienten realizadas dentro de su puesto de trabajo y se identifican con los valores de la empresa.

Por esto mismo las personas se consideran parte importante de la empresa y trabajan para poder conseguir lo mejor de ellos y realizar lo mejor para la empresa.

Según Federico Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y gestión de empresa, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores (Tabla 1.):

- ✚ Factores de motivación: son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, como los logros, reconocimientos, responsabilidades, incentivos, etc.
- ✚ Factores de higiene: Sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo, etc.

Tabla 1. Factores motivacionales de Herzberg

Fuente: sitio web monografía.com

FACTORES MOTIVACIONES (De satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De insatisfacción)
Contenido del cargo (como se siente la persona en su puesto de trabajo)	Contexto del cargo (como se siente la personas en relaciona las condiciones de la empresa)
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en si. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administracion de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales.

Otro de los autores que define la motivación es **McClelland** con la teoría de las tres necesidades (Figura 4.) En ella define tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier variable, si bien puede influir en una u otras necesidades.

1. Necesidad de afiliación

Se entiende como el deseo de establecer relaciones interpersonales. Estas personas valoran más la cooperación que la competencia, son colaborativos y acatan normas. Su meta es la integran y la valoración positiva por parte de sus compañeros. Buscan gustarles a los demás, por lo que tienden a aceptar opiniones y preferencias del resto.

2. Necesidad de logro

Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. El trabajo entendido como desafío y las dificultades, como retos. Viven para el éxito, necesitan recibir retroalimentación positiva con frecuencia y en general, prefieren trabajar solos que en equipo.

3. Necesidad de poder

Dotes de mando y liderazgo. Búsqueda de organización, efectividad y obediencia. Disfrutan de la responsabilidad, los altos cargos, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr dichas influencias que por su propio rendimiento. El poder que buscan puede ser personal o institucional.



Figura 4. Teoría de las tres necesidades de McClelland.

Fuente: sitio web psicoportal.com

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL

Para una organización es imprescindible conocer cuáles son los aspectos para lograr con mayor eficacia la motivación de sus empleados, algunos de los aspectos que influyen en la motivación a la hora de realizar un trabajo son:

Puesto de trabajo: darle a los trabajadores un puesto de trabajo en donde se sientan cómodos y le dé la posibilidad de crecimiento en sus conocimientos y desarrollo profesional, para lograr así motivación continuamente.

Autonomía y participación: darles la posibilidad de tener responsabilidades y permitirles participar y aportar ideas para mejorar los diferentes aspectos de la empresa, le dará importancia al trabajo de la persona por lo tanto la persona se sentirá importante.

Ambiente de trabajo: crear un clima laboral con buenas relaciones entre los diferentes componentes de la organización para lograr aumentar la satisfacción y la comodidad de los empleados en su puesto de trabajo. Ayuda a interiorizar los valores de la empresa y que los trabajadores se identifiquen con ellos.

Condiciones laborales: el salario de los trabajadores, las jornadas, premiar los objetivos, horarios flexibles, conciliación laboral y las condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo hacen que el trabajador este más satisfecho con su puesto de trabajo y por consiguiente en su vida personal.

Según los factores que trabajen dentro de la organización, se pueden trabajar diferentes tipos de motivación laboral. Entre las distintas clases de motivación se pueden encontrar:

- Motivación extrínseca (pág. 4)
- Motivación intrínseca (pág. 5)
- Motivación trascendente: son las creencias, valores y principios de los individuos, que le dan sentido a la tarea que el grupo y los equipos de trabajo vayan a desempeñar. Está orientada a satisfacer necesidades

no demandadas de los otros, pasando por encima las necesidades propias para mejorar el del grupo y favorecer el desarrollo del mismo.

BENEFICIOS DE TENER PERSONAS MOTIVADAS

Muchas veces la clave del éxito de las empresas se encuentra en la motivación personal. Cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión, por lo que el rendimiento y la calidad de su trabajo también se ve reducido. No estar bien remunerado, tener mala relación con los compañeros o superiores, falta de conocimiento, la rutina o problemas personales afecta a la empresa. Algunos beneficios:

1. Mayor satisfacción laboral. Que los empleados estén satisfechos con sus trabajos es clave para cualquier compañía. La falta de satisfacción deriva en una importante pérdida de entusiasmo y motivación que, finalmente, acabará siendo una sangría de tiempo y dinero para la empresa.

Por el contrario, cuando los empleados están satisfechos, sienten una mayor conexión con la empresa y aumentan su productividad, lo que revierte en beneficios para la empresa y para los clientes.

2. Mayor retención y menor rotación. Los empleados comprometidos no abandonarán su puesto de trabajo. Los procesos de selección de personal, más el hecho de tener que formar a una persona nueva, suponen un coste para la empresa en términos de dinero y tiempo. Mantener empleados comprometidos te ayudará a rebajar en índice de rotación y, por lo tanto, evitarás esos costes.

3. Mayor productividad. Los empleados comprometidos trabajan más rápido y más duro porque les gusta lo que hacen. Cuando te interesa lo que haces, es más probable que lo hagas bien. Además, cuando los empleados están comprometidos y se sienten valorados por sus jefes, tienen mayor sentido de la responsabilidad y ponen su mayor esfuerzo al servicio de la compañía.

4. Mayor rentabilidad. Cuando los empleados están comprometidos, trabajan más duro y cuando trabajan más duro, producen un trabajo de mayor calidad que, al final, se traduce en un cliente contento. Los clientes contentos vuelven y, además, recomiendan tu empresa a otras personas. Como ves, una sencilla manera de aumentar la rentabilidad de tu empresa.

5. Menor ausentismo. Los empleados comprometidos no faltan al trabajo. Los que no lo están no tienen ningún sentido de responsabilidad para con la empresa por lo que no tienen ningún problema en ausentarse regularmente.

6. Mayor lealtad. Uno de los mayores beneficios de tener empleados comprometidos es que son leales y unos excelentes embajadores. Recuerda, la imagen de una empresa comienza desde dentro.



Figura 5. Motivación

Fuente: sitio web elpais.com

CAPÍTULO II

GENERACIONES

Definir las generaciones (Figura 6.) es fundamental para poder determinar cuáles son sus características principales, sus miedos, sus motores, sus desafíos, saber analizar sus comportamientos. Saber que los motiva, que los apasiona, que les atrae de su trabajo, del mundo moderno, como trabajan y cuáles son sus preferencias para así poder tener los conocimientos de cómo se desarrolla esta generación en el área laboral.

Identificar y establecer límites generaciones es muy útil para investigaciones tanto sociológicas, como antropológica. Tener información sobre cómo se comporta y lo que le importa a cada generación es una herramienta muy valiosa.

De esta manera, se puede analizar cómo reaccionó un colectivo a un determinado acontecimiento y cómo ha evolucionado su opinión a través de los años.

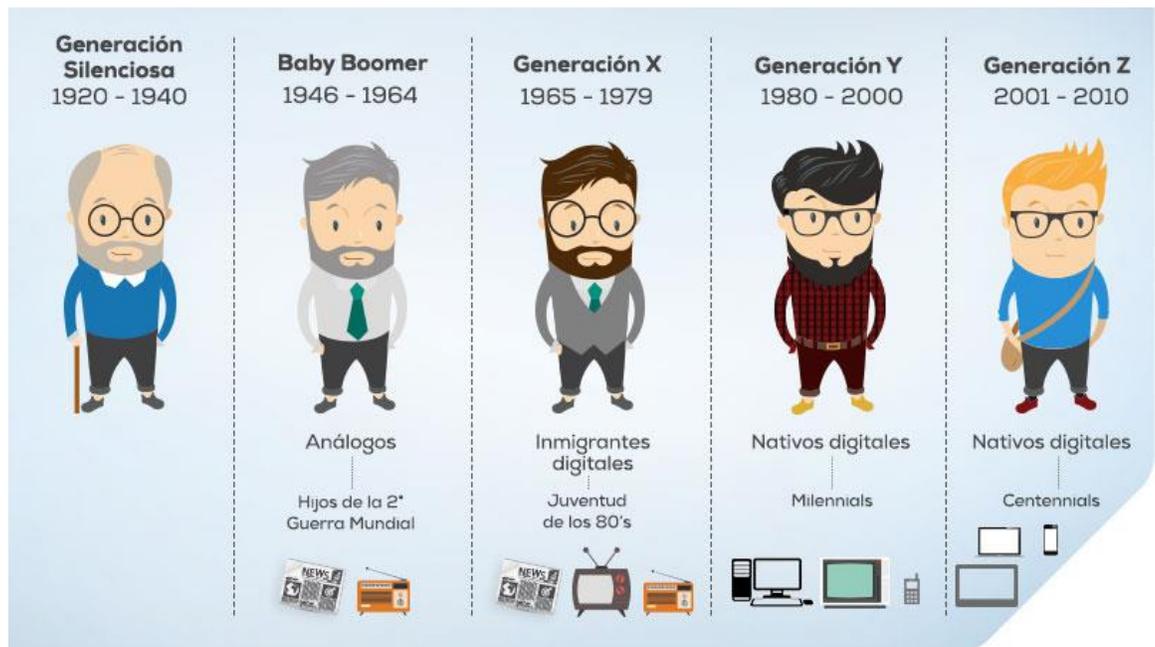


Figura 6. Generaciones sociales.

Fuente: sitio web blogevans.com

Baby boomers (1946-1964)

Es la generación más numerosa, fueron los primeros en vivir en paz y en un período de bonanza tras la postguerra, esto se refiere al “Baby boom”, repercusión de la tasa de natalidad en esos años.

El trabajo como modo de ser y de existir, no le dedican mucho tiempo al ocio y la actividad recreativa.

Generación X (1965-1979)

Son los hijos de los Baby Boomers, es la generación que nació con internet y los avances tecnológicos. Están marcados por los grandes cambios sociales, como es una generación en transición se los llama generación perdida, pueden hacer convivir equilibradamente la relación entre la tecnología y la vida social activa.

Esta generación trabaja mucho para lograr un equilibrio, son felices con sus propias vidas. Son más propensos a estar empleados y equilibrar la energía entre el trabajo, los hijos y el tiempo de ocio.

Generación Y o *Millennials* (1980-2000)

Están muy adaptados a la tecnología. La vida virtual es una extensión de la vida real, aunque conservan algunos códigos de privacidad.

No dejan la vida en el trabajo, son emprendedores y creativos, intentan vivir de lo que aman hacer. Es una generación que no tiene una larga duración en su trabajo un promedio de 2 a 5 años. No realizan carrera dentro de las organizaciones.

Son aficionados a la tecnología del entretenimiento: usuarios de las salas de chat, pasaron por todo: SMS, Reproductor de CD, MP3, MP4, DVD.

Aman viajar, conocer el mundo y postearlo en las redes sociales, son muy aventureros ponen su vida personas sobre su vida laboral.

Generación Z o *Centennials* (2001 – a la actualidad)

Son los verdaderos “nativos digitales”, nacieron con la tecnología y fueron creciendo con ella. Son autodidactas, creativos y sobreinformados todo esto a través de las redes sociales y el uso de internet.

Tienen mayor conocimiento de redes sociales que las generaciones anteriores, ayudan al conocimiento de las redes sociales a las otras generaciones. Su vida social tiene un alto porcentaje por las redes sociales. Nada de la tecnología les es ajeno. Pasan una gran parte del tiempo frente a las pantallas.

Esta generación todavía no se inserta en el ámbito laboral, pero se puede observar que les preocupa encontrar una vocación acorde a sus gustos, conocerse a sí mismos y aceptar las diferencias, etc.

En esta tesis nos vamos a enfocar específicamente en dos generaciones:

BABY BOOMERS

Se habla de *Baby Boomers* (Figura 7) cuando en un periodo se produce un incremento notable de la natalidad, personas nacidas durante el baby boom, el periodo contemporáneo y posterior a la Segunda Guerra Mundial, entre los años 1940 y 1964, desde los 50 hasta los 73 años.

Forman un grupo de poderosos consumidores con alto poder adquisitivo y hábitos de consumo exigente.

En cuanto a la tecnología, esta generación vivió el nacimiento de nuevas tecnologías, las comunicaciones vía satélite. Es la generación que más ha sufrido cambios tecnológicos y se tuvieron que adaptar a ellos



Figura 7. *Baby Bombers.*

Fuente: sitio web definicionabc.com

Desde el punto de vista del trabajo son fieles a las compañías con carreras largas de la empresa entre 20 o 30 años. Se consolidan en su actividad laboral y han pasado de trabajar con una máquina de escribir a manejar con un teclado de ordenador. En esta época la mujer ha pasado de abandonar su rol de ama de casa y empezó a asumir responsabilidades laborales.

Impactos sociales más importantes:

- Cambio social: responsables de los diálogos tempranos sobre temas de igualdad de género, así como los derechos de la mujer. Las actitudes conservadoras estaban cambiando para ser más tolerantes.
- Economía: están entre las personas que ganan más dinero, tienen un importante impacto de hábitos de compra de los americanos. Sin ellos los negocios tendrían ganancias más bajas.

- Seguridad Social: Debido a que son muchos, tendrán un importante impacto en la seguridad social una vez que se retiren. Ocasionalmente que los retirados de otras generaciones consideren otras maneras de financiar su retiro.
- Política: pelean por los intereses de su generación y el impacto político de los Baby Boomers se ha sentido en cada aspecto de la política, tanto de manera tangible como de manera intangible.

CARACTERISTICAS

- **Contexto socioeconómico:** son optimistas y prosperan, debido a las buenas oportunidades financieras y la posibilidad de tener y mantener una carrera prospera, presenta características más optimistas en cuanto al consumo.
- **En cuanto al trabajo:** buscan estabilidad y son colaboradores fieles a las empresas, pero poco innovadores. Valoran el tiempo de experiencia dedicado y aprecian status, cargos y jerarquías. Creen en el trabajo, el nombre y la trayectoria.
- **Estilo de vida:** relativo al matrimonio, compra de la casa, del coche y búsqueda de tiempo destinado al ocio. Miembros de familias numerosas, valoran pasar tiempo con ellos y que se cumplan las tradiciones, consideran importante la educación de las personas.
- **Influencia tecnológica:** televisión que cambio la forma de acceder a la información, influyo en la sociabilidad y en los hábitos de consumo y en el entretenimiento. Estaban las influencias del rock y las actitudes rebeldes.
- Son personas más conservadoras en el ámbito del **consumo**. No se convencen fácilmente por la opinión ajena, se basan en experiencias anteriores para realizar compras. Valoran más la calidad que la cantidad y no son defensores de una marca en particular, es probable que adquieran un producto con marca ya consolidada y con determinado status. Nuevas marcas tienen dificultades para ganar espacio en esta generación.
- Están obsesionados con la juventud no con la edad, son activos, preocupados por la salud e interesados en el mundo digital.

- Son personas que están por jubilarse y buscan lugares y servicios que les ofrezcan todos los servicios básicos y especializados.

MILLENNIALS /GENERACIÓN Y

Los *Millennials* (Figura 8) son la única generación que ha vivido “dos mundos”, la era pre-internet y la era digital. Viven en constante contacto con nuevas tecnologías, se adaptan rápidamente a los cambios globales, buscan encontrar un equilibrio entre lo que les apasiona en la vida y el trabajo y emprendemos. Es la primera generación que llega a la edad adulta después del cambio del milenio.

Personas nacidas entre 1980 y 1999. Es una generación liberal desde el punto de vista familiar. Están actualmente entre los veinte y los treinta y poco años, son un grupo de importante consumidores actuales, que hacen que las estrategias de marketing tengan que actualizarse



Figura 8. Generación *Millennial*.

Fuente: sitio web guillemrecolons.com

Es la generación que nació con internet y por eso les encanta comunicarse a través de redes sociales, videos, blogs o entretenerse con videos juegos o juegos en línea a través de Smartphone y tablets.

Prefiere aprender de manera autodidacta, los tutoriales son una de sus fuentes de conocimientos. Les encantan los videos y ya no les gusta tanto ni la radio ni la TV.

Son personas emprendedoras que buscan abrir sus propias empresas o trabajar desde su casa, no se sienten cómodos con los horarios de oficina. Tienen poca duración en el trabajo.

No les gusta leer ni tampoco tienen interés en profundizar en la información que les llega, a través de las redes sociales.

Son susceptibles a comprar productos a los que siguen en internet demandando que dicha marca sea transparente y honesta. Se fían más de informaciones encontradas en internet que de los anuncios.

CARACTERÍSTICAS

Para tener más conocimiento de los *Millennials* hay que saber que algunas de las características (Figura 9) son:



Figura 9. Características de los *Millennials*

Fuente: sitio web expertosnegociosonline.com

- ✓ Son **nativos digitales**: Han nacido y crecido en un mundo dominado por la tecnología, no se tuvieron que adaptar a ella. Es parte de su vida, se ve como

algo natural y no suelen ver más allá de ella. Realizan sus compras, buscan información, se comunican todo a través de la tecnología.

- ✓ Son **muy sociales**: Han vivido en primera persona toda la revolución con la aparición de las redes sociales y los celulares. Generalmente todas las personas de esta generación tiene perfil de Facebook, Twitter, Instagram, etc. Han podido superar las barreras físicas y pueden compartir sus intereses y entablar una comunicación con personas de todo el mundo. Se relacionan con personas que comparten sus mismas aficiones y no su mismo espacio geográfico.
- ✓ Son **juveniles** “Generación de Peter Pan”: Se los llama así porque les cuesta adoptar conducta que implica llegar a ser adultos.
- ✓ Son **Académicos**: Más del 50% tienen una titulación universitaria. Debido a que crecieron en una época de prosperidad económica, lo que les permite poder estudiar una carrera universitaria.
- ✓ Son **Vividores** “Quieren vivir muchas experiencias”: Para esta generación el presente es fundamental, quieren “vivir la vida”, es muy importante su vida personal.
No quieren vivir para trabajar sino que el trabajo sea una parte más de su vida. Odian la rutina.
- ✓ Son **inconformistas**: Aprendieron a conseguirlo todo, porque tienen los medios y están más preparados para ello.
- ✓ Son **multitarea**: Están acostumbrados a trabajar en varias tareas a la vez.
- ✓ Son **autodidactas**: Con internet han descubierto la forma de autoformarse.

- ✓ Son **globales**: Están acostumbrados a personas y empresas multinacionales. Hablan varios idiomas y para ellos los territorios no son límites.
- ✓ Son **creativos y únicos**: Ha vivido y visto mucho más que las otras, por lo que su fuente de información es más amplia y llena de conocimientos. Eso les hace sentirse únicos y especiales.
- ✓ **Quieren ser exitosos**: Este concepto es diferente a otras generaciones, se refiere a tener tiempo libre y de ocio, no el dinero.
- ✓ **Quieren un mundo mejor**: Son activistas y luchan por cambiar el mundo. Se han impuesto muchos movimientos con esta generación.
- ✓ **Sin compromiso**: No se atan a los trabajos, personas, tener hijos no es una de sus prioridades.
- ✓ Son **consumistas**: Han nacido en la era del marketing, todo lo que los rodea son ventas y modas, y todo a través de las redes sociales.
- ✓ Son **independientes y emprendedores**: Ha crecido el trabajo autónomo y el freelance. Se sienten fuertes y capaces de tener autonomía laboral.

GRUPOS DENTRO DE LA GENERACIÓN

Esta generación está formada por millones de personas, por lo cual no todos son iguales. Existen muchas clasificaciones:

- **Por edad:**

- De 18 a 24 años: son más jóvenes y compran para explorarse a si mismo, gastan de más.

De 25 a 34 años: Compran las cosas fijándose en la inversión que pueden hacer, miran al futuro.

- **Tren-Netters:** son extrovertidos digitales y muy al hilo de las tendencias y búsqueda de experiencia. Se guían por impulsos y emplean en todo momento sus dispositivos conectados para compartir información o acceder a información.
- **Alter-Natives:** Son menos exuberantes en las comunicaciones por internet, solo se comunican en grupos limitados de personas. Se preocupan por la privacidad online. A la hora de consumir esperan marcas transparentes.
- **Lifepreneuers:** Son ambiciosos y están preocupados por el estilo de vida. Les gusta equilibrar su vida laboral con su vida personal y se preocupan por la salud. La tecnología es parte de su vida pero simplemente eso. Optan por marcas que les parecen fiables y prácticas.
- **BetaBlazers:** Son los que van adelante y los que prueban cosas, son personas aventureras. Se centran en las marcas más exclusivas. Son los que valoran las marcas que tengan una historia y cuenten algo, eso les demuestra calidad.

EN EL ÁMBITO LABORAL:

- **Planificadores con principios:** planifican metódicamente su trabajo y disfrutan de él. Son personas inquietas, buscan ser dueños de su propio destino y son un poco ambiciosos. Valoran más a las personas que a la tecnología pero confían en ella para ser competente.
- **Amantes de la tecnología:** apasionados de su trabajo y creen firmemente en el poder de la tecnología. No esperan de brazos cruzados y muestran gran

interés por compartir sus ideas. Valoran a la tecnología por encima de la genera para la buena marcha de los negocios, consideran que las redes sociales son cruciales para el trabajo. Les preocupa la dependencia de la financiación y la saturación del mercado.

- **Descubridores innatos:** aman lo desconocido y confían en su instinto. Priorizan su trabajo sobre la vida y es muy importante para ellos dejar su legado para que sean recordados. Les encanta la tecnología y dependen de ella a pensar de que piensan que no es crucial para su éxito. Ganar dinero es más importa que el honor de los valores personales y sociales. Su objetivo es trabajar muchas horas, hacerse rico pronto y retirarse lo antes posible.
- **Realistas:** su objetivo es hacer crecer su negocio pero siempre y cuando puedan continuar trabajando para sí mismos. Valoran más a las personas que a la tecnología y prefieren hacer negocios en el mundo real sobre le virtual. Eligen la vida sobre el trabajo pero están orgullosos de su trabajo.
- **Amantes del riesgo:** No se preocupan por la tecnología y les es indiferente en qué medida puede ayudar al negocio. Siempre buscan desafíos y disfrutan de lo desconocido. Suelen tener estío de su negocio y trabajan por la felicidad de sus empleados.

CAPÍTULO III

TRABAJO DE CAMPO

El objetivo general de dicha tesis es identificar la motivación laboral y personal de los Baby Boomers en comparación con la motivación laboral y personal de los Millenians.

En cuanto a los objetivos específicos se intenta identificar las características y necesidades de los Millenians, así como también en los Baby Boomers. Realizar una comparación de las características para tener conocimiento de los mismos. También tener conocimiento de cómo se motivan a las personas tanto en la vida persona como en la vida laboral. Otro de los objetivos es identificar cual es la relación de la motivación con la eficiencia de la productividad y el desempeño.

El tipo de investigación de esta tesis es descriptiva, ya que se intenta describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que abordamos e intentamos analizar.

Consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta. Las principales etapas a seguir de una investigación descriptiva son: examinar las características del tema a investigar, definirlos y formular hipótesis, seleccionar la técnica de recolección de datos y las fuentes a consultar.

Para indagar con mayor profundidad y obtener información para resolver las preguntas de investigación y poder tener los conocimientos necesarios para la manipulación del tema, se realizaron entrevistas abiertas a diferentes colaboradores elegidos al azar de la Ciudad de Mendoza.

Una entrevista es aquella conversación cara a cara que se da entre el investigador y el sujeto de estudio. Es un sistema de obtención de información oral, que puede darse en uno o varios sentidos, ya que puede ser tomada como una conversación entre el investigador y el sujeto de estudio (Amador,2009). Se centra en interrogantes puntuales, relacionados con el problema propuesto, es una herramienta ideal para poder recopilar información de todo tipo de público.

El trabajo fue realizado en personas al azar que trabajan actualmente, se tomaron en cuenta 10 respuestas de personas que pertenecen a la generación Baby Boomers y 10 respuestas de personas que pertenecen a la generación Millenials, de sexo indiferente.

Se buscaron a algunas personas que si bien no trabajan en una misma organización, pueden tener en relación el ámbito laboral y el rubro del trabajo.

No tuvo que ser necesario un estudio de campo dentro de una organización ya que el objetivo de dicha tesis es tener mayor conocimiento sobre las características de las generaciones sin necesidad de entrometerse en el rubro del trabajo.

Dicha tesis consta de una investigación basada en variables cualitativas, actúa sobre métodos” reales” que se refieren a las propiedades, atributos o cualidades, no susceptibles de ser medidas o valoradas mediante números. De clasificación nominal, variable que no ostenta un orden o criterio específico, ni un valor numérico.

El método cualitativo es una técnica o método de investigación que alude a las cualidades, se apoya en describir de forma minuciosa, eventos, hechos, personas, situaciones, comportamientos, interacciones que se observan mediante el estudio que los participantes experimentan o manifiestan. Es un método sumamente útil para poder entender e interpretar los problemas sociales, permite estudiar la relación o el vínculo entre las personas, entes sociales y culturales.

Entrevista

- I. ¿Qué es el éxito para vos?
- II. ¿Su trabajo le da un seguro de vida adecuado? (vive adecuadamente)
- III. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente? ¿Por qué?
- IV. ¿Cómo ves a tus compañeros de trabajo, como amigos o rivales?
- V. ¿Se siente como con el horario de su trabajo? ¿Por qué?
- VI. ¿Cree que trabajando duro tiene posibilidad de progresar en la empresa? ¿Por qué?
- VII. ¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa cuando hace un trabajo adecuadamente? ¿Cuáles? ¿Le gustaría recibir algún otro incentivo por parte de la empresa?
- VIII. ¿Los beneficios económicos que recibe en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?
- IX. ¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Por qué?
- X. ¿Sacrificarías el descanso y el ocio para poder dedicarte a tu profesión? ¿Por qué?

Sexo: Femenino

Edad: 63

Puesto de trabajo: Administrativo

1. Es poder lograr poder vivir feliz y lograr cumplir las metas que me he propuesto exitosamente.
2. Si, puedo cubrir las necesidades básicas, me gustaría poder vivir más cómoda.
3. Sí, me motivan todos los días y me dan la posibilidad de crecer en lo profesional. Ya que realizo cosas diferentes.
4. Los veo como compañeros de trabajo, intento llevarme bien para tener un buen ámbito de trabajo.
5. Me gustaría tener más tiempo para poder hacer otras cosas.
6. Si, ya que aprendo cosas todos los días siento que puedo crecer profesionalmente.
7. Si, puedo vivir tranquila con lo que la empresa me brinda.
8. No, solamente recibo los beneficios. Me gustaría recibir algún incentivo por parte de la empresa.
9. Sí, me gusta en el ámbito donde trabajo asique voy con ánimo y energía.
- 10.No, me gusta tener tiempo para dedicarme a mí y a mi familia, y tener tiempo de descanso.

Sexo: Masculino

Edad: 50

Puesto de trabajo: Atención al cliente

1. El éxito para mi es poder lograr las metas que me propongo y vivir bien económica y sentimentalmente.
2. Sí, estoy tranquilo con lo que cobro.
3. Sí, las tareas que realizo me ayudan a poder crecer profesionalmente.
4. Los veo como compañeros de trabajo.
5. Sí, trabajo medio día y eso me deja tiempo para poder hacer otras cosas en el día.
6. Sí, tengo posibilidad de seguir creciendo.
7. Sí, ya sea verbal o algún premio se reciben recompensas.
8. Sí, puedo vivir correctamente y cómodo con lo que me da la empresa. Y te motiva para seguir poniendo lo mejor en el puesto de trabajo.
9. Sí, estoy con ánimo y energía.
10. Sí, sí tengo posibilidad de crecimiento usaría el tiempo necesario para lograrlo.

Sexo: Femenino

Edad: 59

Puesto de trabajo: Bancaria

1. El éxito para mi es poder alcanzar un sueño propuesto.
2. Sí, tengo la posibilidad de poder vivir tranquila.
3. Sí, porque siempre aprendo cosas nuevas que no sabía.
4. Los veo como amigos.
5. Sí, porque me permite tener otras actividades.
6. Sí, porque la dedicación y el esfuerzo son esenciales para cualquier logro.
7. Sí, recibo recompensas. Tengo muchos beneficios en el rubro del bancario.
8. Sí, satisfacen mis necesidades básicas. No, estoy cómoda con los incentivos que me dan.
9. Sí, porque me gusta mi puesto de trabajo y lo que hago.
10. Sí, porque es una asignatura pendiente.

Sexo: Femenino

Edad: 52

Puesto de trabajo: Docente

1. El éxito para mi es lograr cumplir con los objetivos propuestos con resultados positivos.
2. Si, en cuanto a lo económico si estoy conforme.
3. Sí, las tareas que realizo es con los alumnos, tratando de brindar siempre lo mejor para satisfacer las necesidades de las escuelas y los alumnos. Porque es mi objetivo cumplir con la tarea diaria lo mejor posible.
4. Siempre como amigos o con un trato de convivencia positiva y evitar las personas negativas.
5. Sí, es el horario habitual que están los alumnos en el colegio.
6. En el colegio poder progresar para lograr una mejor propuesta, pero trabajas en muchas ocasiones demasiado solo para lograr el éxito de las actividades propuestas por beneficiosa para la escuela.
7. Sí, satisfacen las necesidades económicas.
8. Si, generalmente en la escuela se dan días de compensación y puedes utilizarlos avisando con tiempo necesario, luego de trabajar adecuadamente y fuera del horario. Otro incentivo que me gustaría recibir seria recibir dinero extra.
9. Sí, con ánimo para hacer actividades nuevas pero a veces falta energía por el cansancio diario y el desgaste corporal.
10. En algunas ocasiones donde sea necesario para lograr que el objetivo sea exitoso. Pero no el descanso y vida familiar. Porque la prioridad es la salud mental/física y compartir con la familia.

Sexo: Masculino

Edad: 54

Puesto de Trabajo: Administrativo

1. El éxito para mi alcanzar una meta que me propuse, haberme fijado un objetivo y poder haber llegado a cumplirlo.
2. Si, puedo vivir cómodamente.
3. Si, diariamente estoy aprendiendo cosas y desafíos nuevos que se me presentan en el trabajo.
4. Los veo como compañeros de trabajo
5. Sí, estoy cómodo. Aunque muchas veces no tengo tiempo para realizar otras actividades.
6. No, el puesto que tengo no tienen posibilidad de crecimiento pero yo aprendo cosas nuevas diariamente.
7. Sí, con lo que me da la empresa estoy cómodo.
8. No, me gustaría que valoricen el trabajo que realizo y me den algún incentivo por hacer correctamente mi trabajo.
9. Sí, me gusta mi trabajo y estoy cómodo.
10. Si es para poder dedicarme a mi profesión y crecer sí.

Sexo: Femenino

Edad: 53

Puesto de trabajo: Ventas

1. La representación principal de mis logros. De mi confianza en sí misma.
2. Si, puedo vivir correctamente con lo que me ofrece mi trabajo.
3. No, actualmente no. Porque mi trabajo es muy monótono, hoy en día hago siempre lo mismo.
4. A mis compañeros de trabajo los veo como compañeros, no como rivales porque cada uno crece individualmente.
5. En realidad es un horario cómodo pero no, me gustaría trabajar menos horas, para tener más tiempo para mi y mi familia.
6. No, principalmente porque hay muchos obstáculos para lograr un crecimiento. En el área que estoy no hay mucha posibilidad de crecimiento.
7. Lo básico sí, me interesaría ganar más dinero.
8. Si, generalmente si logro mi objetivo en ventas o mi objetivo en satisfacción de clientes obtengo premios (viajes, electrodomésticos, etc). Estoy cómoda con los incentivos que la empresa me brinda.
9. Si, a veces sí y a veces no. Porque es un puesto de trabajo muy común, muy monótono.
- 10.No, porque necesito tiempo para mí y para mi familia. Mi trabajo lo realizo en el horario de trabajo.

Sexo: Femenino

Edad: 57

Puesto de trabajo: Asistente de laboratorio

1. Es tener un trabajo que me permita vivir holgadamente y vivir en armonía con mis afectos y sobre todo tener salud.
2. Si, cubre las necesidades básicas. Pero no como las quisiera.
3. Si, mis tareas me motivan todos los días. Porque en ellas se incluye algo nuevo permanentemente.
4. Los veo como compañeros de trabajo. Tratando de tener armonía con los mismos.
5. Creo que cada uno busca el horario que le conviene.
6. Trabajar con esmero y responsabilidad hacen el progreso de la persona en la empresa.
7. No siempre satisfacen las necesidades pero por el momento es lo que hay.
8. Si, permanentemente hay incentivos por trabajar correctamente en la empresa donde trabajo.
9. Por supuesto sino directamente no estaría haciendo el trabajo.
10. No sacrificaría ninguno de los dos porque sin ellos no se puede pensar, se acumularía tanto estrés que se vería reflejado en las actividades.

Sexo: Femenino

Edad: 52

Puesto de trabajo: Docente

1. El éxito es alcanzar los objetivos propuestos. Llegar a una meta. Poder vivir feliz en todos los aspectos de mi vida.
2. Vivo adecuadamente gracias al trabajo de mi marido y el mío. Solo con el sueldo de docente no podría vivir bien, satisfaciendo las necesidades básicas.
3. Sí, porque realizo las actividades que me dan placer. Mi trabajo es lo que elegí.
4. Algunos son amigos con los que comparto diversas actividades. Otros solo compañeros.
5. Sí, porque me permite estar en mi casa una gran parte del día. (aunque debo seguir trabajando en casa con tareas relacionadas a la docencia)
6. En mi profesión solo se progresa estudiando para obtener mayor jerarquía (en caso que uno lo desee)
7. No, debo realizar otras actividades y compartir gastos con la familia.
8. No, el incentivo es ver que mis alumnos son felices aprendiendo.
9. Sí, porque amo mi profesión. Me encanta “enseñar”
10. Si, muchas veces lo hago. Trabajo mucho en casa y dedico tiempo a distintas actividades que organizo para que mis alumnos aprendan con alegría. También realizo tareas administrativas en casa, para poder llegar a presentarlas en forma y termino.

Sexo: Femenino

Edad: 58

Puesto de Trabajo: Atención al público

1. Para mí el éxito es poder lograr una meta y ser feliz con lo que logre.
2. Si, vivo tranquila con lo que me brinda la empresa.
3. No, realizo un trabajo muy monótono, hago todo en día lo mismo, no aprendo cosas nuevas.
4. A la gente que trabaja conmigo los veo como compañeros de trabajo.
5. Sí, el horario que trabajo es medio día asique tengo posibilidad de hacer otras actividades y tener tiempo para mi familia y para mí.
6. No, como dije anteriormente mi trabajo es muy monótono y no veo posibilidad de crecer.
7. Sí, la empresa me brinda algunos beneficios.
8. Si, recibo incentivos orales, algunos premios cuando alcanzas premios, son de reconocer cuando hago bien mi trabajo. No, yo me siento contenta con los premios.
9. Sí, voy contenta a realizar mi trabajo. Porque siento que soy valorada.
10. Si, sacrificaría el descanso y el ocio si eso me da posibilidad de crecimiento y poder desarrollarme.

Sexo: Femenino

Edad: 25

Puesto de trabajo: Cajera

1. El éxito para mi es lograr algo, llegar a cumplir mis metas. Hoy en día mis hijos
2. No, tengo que realizar otras actividades fuera de mi trabajo para poder vivir más tranquila.
3. No, me permite desarrollarme porque me da experiencia para el futuro, como la atención al público, manejo de la caja, etc.
4. Veo a mis compañeros de trabajo como amigos.
5. Sí, porque es medio día y me queda el resto del día para poder realizar otras actividades.
6. Sí, pero no me interesa progresar en ese lugar.
7. Si, vivo adecuadamente pero lo básico.
8. No, no recibo nada por realizar bien mi trabajo. Pero si me gustaría recibir alguno.
9. Sí, siempre voy con amigo y energía porque es la personalidad que tengo.
10. Sí, porque me gusta trabajar y desarrollarme para poder cumplir mis metas.

Sexo: Femenino

Edad: 22

Puesto de trabajo: Vendedora

1. El éxito para mi es poder lograr los objetivos propuestos en mi vida y realizarlos positivamente.
2. Si, a mi edad me da la posibilidad de poder vivir cómodamente pero sí tendría que vivir sola no.
3. Sí, me motivan porque me siento cómoda pero no me dan posibilidades de crecimiento profesional.
4. Los veo como compañeros de trabajo.
5. Sí, porque trabajo medio día y eso me da la posibilidad de poder realizar otras tareas en lo que resta del día.
6. No, siento que en lo que hago hoy en día no tengo posibilidad de crecer.
7. Si, para mantenerme a mí hoy en día me alcanza.
8. Solo recibo incentivos verbales que te motivan para seguir realizando bien tu trabajo. Me gustaría recibir algún incentivo económico.
9. Sí, porque me gusta el clima que se genera en el trabajo.
10. Si, dedicaría y sacrificaría tiempo para poder lograr éxito en mi profesión.

Sexo: Femenina

Edad: 28

Puesto de trabajo: Call center

1. El éxito para mi es lograr las cosas que me propongo y que esas cosas me hagan feliz y plena.
2. No,
3. Las tareas que realizo no me motivaban en si porque no es un trabajo que elegí sino que acepte por necesidad, no me permite desarrollarme profesionalmente ya que la misma empresa te pone un techo.
4. Los veo como amigos, jamás como rivales. Siempre elijo el compañerismo porque creo que todos vamos para el mismo lado.
5. Me siento cómoda con el horario ya que es de mañana, salgo a las 14:30 y me permite hacer otras actividades. Tengo toda la tarde para hacer cosas que elija.
6. No, creo que no, generalmente tienden a ver lo negativo y no lo positivo, con lo cual por más de que te esfuerces nunca lo valoran. Solo llaman la atención cuando ven que bajas el rendimiento porque justamente uno se frustra.
7. Es muy relativo, en mi caso vivo con mi pareja y tenemos dos sueldos. Si viviera con mi familia los satisface, si tengo que mantener sola no, no los satisface.
8. No he recibido nunca un incentivo. Y si, por supuesto me gustaría recibirlos, de cualquier tipo, ya sea verbal porque es un reconocimiento por tu buen desempeño.
9. No, por lo anteriormente nombrado, es una empresa en donde no se valora el esfuerzo, no hay reconocimiento, y una constante exigencia hace que de a poco te frustras como empleado y hace que pierdas la motivación, ánimo y energía.
10. Si se trata de un trabajo donde me sienta a gusto y me permitiera seguir creciendo en mi profesión lo haría alguna vez. Pero creo que también es importante tener un tiempo de descanso, tanto para socializar, compartir con la familia o simplemente relajar la cabeza.

Sexo: Femenino

Edad: 23

Puesto de trabajo: Área de ventas y atención al cliente

1. El éxito para mi es poder tener una buena estabilidad económica y emocional a la vez.
2. Sí, por el momento es lo que me asegura un buen pasar económico.
3. No, porque el trabajo es muy monótono estas en un box atendiendo a gente todo el día.
4. Los veo como compañeros de trabajo, no los veo como amigos pero tampoco le presto atención a si ellos progresan mejor que yo, simplemente me limito a hacer mi trabajo.
5. No, porque el horario que tengo así sean 8 horas corridas me ocupa todo el día no me da tiempo para hacer otro trabajo o poder estudiar.
6. Me parece que no se fijan más por el trabajo duro sino por la carrera profesional que tengas, creo que tiene mucha posibilidad alguien que tenga un título universitario a poder avanzar en ese tipo de trabajo.
7. Sí, ya sea comida o lo más básico poder vivir, comer sí. Pero nada de lujos.
8. Sí, hay muchos incentivos como viajes, herramientas electrónicas, electrodomésticos, boucher para desayunar, para comer en restaurantes. Me parecen bien los incentivos que hay como para que vos tengas la constancia de seguir vendiendo más.
9. Sí, estoy con ánimo y energía aunque llega un momento en el trabajo donde te agobias y el estrés te supera más de la energía que uno tiene.
10. No, si tuviera más tiempo estaría estudiando.

Sexo: Femenino

Edad: 25 años

Puesto de trabajo: Atiende una librería

1. El éxito para mi es alcanzar las metas propias, sentirse realizado y feliz.
2. No, no tengo la posibilidad de irme a vivir sola.
3. No, trabajo en una librería y no se da la posibilidad de seguir creciendo.
4. Como compañeros
5. No, trabajo todo el día, 9 horas al día pero cortadas.
6. No, ya que mi puesto no tienen posibilidad de progreso.
7. Sí, incentivos verbales que me motivan y me da la certeza de que realizo correctamente mi trabajo.
8. No, no obtengo ningún beneficio por parte de la empresa.
9. No, porque estoy cansada del horario. No tengo la posibilidad de realizar otras cosas en el día.
10. Sí, pero no para este trabajo. Si es para cumplir con mis metas profesionales según mis deseos sí.

Sexo: Masculino

Edad: 23

Puesto de trabajo: Chofer

1. Se basa en lograr todo lo que me propongo, todas las metas, cumplirlas.
2. En algunos aspectos si, en otros no. Gano bien pero son muchas horas las que le dedico al trabajo.
3. Las tareas que realizo lo que me motiva es la plata y desarrollarse profesionalmente si porque aprendí un oficio, pero somos todos choferes. Más de eso no vamos a aspirar
4. A mis compañeros de trabajo los veo como amigos, venimos todos a hacer lo mismo y si uno necesita algo hay que ayudarlo porque está en la misma situación que todos.
5. En este momento no, porque soy nuevo y tengo horarios rotativos. Comúnmente de tarde y eso me ocupa todo el día.
6. Si, trabajando duro yo creo que en cualquier empresa se puede progresar.
7. Si, satisfacen mis necesidades básicas. Progresar un poco, vivir pero más de eso no.
8. Los incentivos son más orales, pero al realizar adecuadamente el trabajo la empresa responde cuando pido algún favor, acomodarse en algún horario, etc. Me gustaría recibir algún otro incentivo.
9. Sí, siempre estoy con ánimo porque mi trabajo me gusta.
10. En este momento estoy sacrificando mucho el descanso y mi ocio. Sé que si respondo a la empresa se puede progresar.

Sexo: Femenino

Edad: 23

Puesto de trabajo: Local de comida rápida.

1. El éxito para mi es lograr lo que me propongo ya sea a corto o largo plazo
2. No, si viviera de mi sueldo solamente no podría llegar a fin de mes.
3. No me motivan a desarrollarme porque la mayoría de los empleados realizamos las mismas tareas, siempre nos mantenemos todos en el mismo nivel.
4. Si, veo a mis compañeros como amigos
5. No me siento cómoda, porque trabajo hasta las 12 o 1 de la madrugada. Cumplo 8 horas de trabajo que considero que no están bien remuneradas, que otras personas por menos horas cobran lo mismo.
6. Creo que se puede progresar hasta cierto punto, porque yo de estar a prueba pase a ser encargada de turno pero no mucho más que eso.
7. En parte, porque se me paga en 2 veces. En una de las partes se me hacen descuentos por cualquier cosa que se haya roto o perdido o que yo haya comido (no nos dan almuerzo o cena).
8. No recibo ningún tipo de motivación por parte de la empresa.
9. No me siento con ánimo porque trabajando 8 horas no me brindan ningún tipo de comida en el día y por lo anteriormente dicho por cualquier cosa que se pierda o se rompa me lo descuentan entonces no me da ánimos de seguir trabajando.
10. Si, deje de lado el ocio y el descanso solo para poder mantenerme. Pero igualmente no sirvió de mucho. Si lo tuviera que hacer por algo que realmente me importa si lo haría.

Sexo: Masculino

Edad: 25

Puesto de trabajo: Seguridad

1. El éxito creo que se trata de poder trabajar o alcanzar un objetivo propuesto que lo ame y mantenerse cuando se ponga difícil.
2. Si, puedo vivir adecuadamente gracias a mi trabajo. Lo justo y necesario.
3. No me motiva mucha, ya que son 12 horas consecutivas de trabajo sin contar la ida y vuelta al destino. Terminan siendo 14 horas al día.
4. Los veo simplemente como compañeros. No son amigos porque es una palabra compleja. Pero tampoco son rivales. Son compañeros en los cuales te apoyas siendo franco para que así pueda tener una buena relación de trabajo.
5. Teniendo en cuenta la poca posibilidad de cambio de horario. Si ya que trabajo de 7 a 19. El otro horario es nocturno.
6. En esta empresa sí. Ya que mientras más días tenes, más responsable te haces de la empresa. Pero no te queda vida para hacer algo.
7. No
8. No, no se recibe ningún incentivo. Y si me gustaría que se implemente.
9. No, personalmente creo que son muchas horas. Ya que no te queda mucho tiempo para descansar.
10. Si, ya que en un tiempo en el cual estudiaba, trabajaba de lo que me gustaba y no lo tomaba como un trabajo. Lo disfrutaba y no me generaba ningún tipo de carga negativa. Me sentía hasta más vivo.

Sexo: Femenino

Edad: 23

Puesto de trabajo: Secretaria en estudio de abogados

1. Para mí el éxito es algo que me haga feliz, un resultado de algo que me haga feliz.
2. Sí, porque está relacionado a lo que estoy estudiando.
3. Si, realmente me motiva mucho porque es algo que me gusta mucha y me permite desarrollarme profesionalmente porque gracias a mi trabajo puedo aplicar y entender lo que estudio.
4. A mis compañeras de trabajo las veo como amigas y compartimos muchos momentos juntos.
5. Me siento muy cómoda con mi horario de trabajo, porque yo lo pacto con mi jefe según mis tiempos, tengo mucha flexibilidad horaria y elijo el día y el horario de trabajo.
6. Si, realmente creo que trabajando duro y dando lo mejor de uno siempre se logran excelentes resultados y eso hace que los jefes se den cuenta de ese tipo de cosas y te ayuden a progresar.
7. Si, satisfacen mis necesidades básicas
8. Si, recibo incentivos cuando salen juicios grandes en los que he participado y ha salido bien, creo que es el mejor incentivo que puedo recibir porque además me dan ganas de seguir haciéndolos.
9. Si, duermo muy poco, estoy muy poco tiempo en mi casa pero realmente disfruto mucho de mi trabajo.
10. Sacrifico el descanso y el ocio para poder dedicarme a mi profesión, hoy día que todavía no soy profesional pero lo seguiría haciendo.

Sexo: Femenino

Edad: 22

Puesto de trabajo: Secretaria en Hospital

1. El éxito para mi es lograr algo que uno deseaba hacer y cuando uno alcanza esa meta se siente exitoso de haber logrado y haberse arriesgado.
2. Sí, mi da un seguro de vida adecuado.
3. Yo realizo diversas tareas administrativas y con el tiempo he podido desarrollarlas y ampliarlas un poco más gracias a mis compañeros que me han enseñado.
4. A mis compañeros siempre los he visto como amigos.
5. Me siento muy cómoda ya que es un horario con el que he podido acomodar mis actividades fuera del área de trabajo. (8 hs a 16 hs)
6. Uno mientras más se esfuerza va progresando y aprendiendo sobre todo si uno quiere alcanzar un puesto más alto.
7. Si,
8. No recibimos ningún incentivo por parte de la empresa, pero estaría bueno que lo implementaran para motivarnos.
9. Al haber un buen clima laboral y una buena relación con los compañeros me dan ganas de ir a trabajar.
10. Si es realmente lo que necesito y quiero para lograr un crecimiento. Sí, yo creo que uno sacrifica todo para poder lograr eso.

CONCLUSIÓN

Tabla 2. Comparación entre los Baby Boomers y los Millennials

Fuente: Elaboración propia

Ítems	Baby Boomers	Millennials
Horario de trabajo	Contar con un horario que le permita poder realizar otras actividades y poder descansar tanto física como mentalmente.	Están de acuerdo con los Baby Boomers, contar con horario que permita realizar otras actividades.
Progreso en la empresa	Tienen ganas de seguir creciendo y desarrollándose en la empresa.	Les gusta aprender y desarrollarse para poder crecer tanto profesional como personalmente.
Incentivos	Les gusta ser reconocidos y que los valoren por el trabajo realizado.	Quieren recibir tanto incentivos orales para que se los reconozcan por el trabajo que hacen como incentivos económicos.
Sacrificar el descanso y ocio para dedicarle a la profesión	La mayoría no lo sacrificaría ya que es el momento del descanso y la posibilidad de estar con la familia.	Sacrificarían el tiempo de descanso para poder llegar a cumplir sus metas profesionales y seguir desarrollándose.
Compañeros de trabajo	Los ven como compañeros de trabajo a las personas con las cuales se relaciona en el trabajo para lograr una convivencia positiva.	A la gente que trabajan con ellos los ven como compañeros o amigos de trabajo, les gustan las buenas relaciones y tener un buen ámbito laboral. Cada uno crece individualmente.

Después de haber realizado y analizado cada una de las entrevistas se puede determinar qué teniendo en cuenta todas las características y diferencias que tienen las generaciones, visto en el capítulo 2, tanto los *Baby Boomers* como los *Millenials* hoy en día no tienen muchas diferencias en el ámbito laboral. (Tabla II)

Pese a la notable diferencia que tienen las generaciones entre sí, por el lado de las motivaciones la mayoría de las personas buscan lo mismo, a pesar de ya tener algunos beneficios que le brinda la empresa como por ejemplo almuerzo, regalos por el buen desempeño o retroalimentaciones orales. Todos están de acuerdo en que les gustaría recibir compensaciones económicas y algunos otros que se les reconozca el trabajo cuando está bien realizado, sentirse valorados.

Otro de los aspectos que se puede destacar de las entrevistas es que gran parte de las personas no son beneficiadas o reconocidas por el correcto trabajo que realizan y eso hace que realicen desganadamente su trabajo.

Uno de los temas en el cual están la gran mayoría de acuerdo es que a toda persona le gusta desarrollarse y crecer dentro de una organización, si bien hay algunos que no están en puestos que tengan carrera profesional, les gusta aprender y conocer cosas nuevas cada día. Muchas ocuparían tiempo de su ocio y descanso para poder seguir creciendo y así cumplir con sus metas propias. Tener un buen clima laboral y una buena relación con sus compañeros de trabajo.

A toda persona le gustaría cumplir un horario de trabajo que le permita tener tiempo de descanso, tanto mental como físico, poder realizar otras actividades y pasar el tiempo con la familia. Eso no quiere decir menos horas de trabajo, sino un horario accesible.

Se puede determinar que a pesar de que una organización este conformada de diferentes generaciones de personas, en el caso de la presente tesis los *Baby Boomers* y los *Millenials*, se pueden motivar a los empleados de igual manera que ambas estarían conformes con los resultados, y así poder lograr que estén motivadas, contentas y que sean eficientes en su horario de trabajo.

Van a poder observar resultados positivos con respecto a la correcta realización del trabajo, debido a mejorar y conocer los diferentes criterios que motivan a los empleados y así poder visualizar los beneficios, desarrollado en el capítulo I, de tener personas motivadas dentro de una organización.

BIBLIOGRAFÍA

García-Allen, J. (2016). *Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales* . Recuperado el 2019 de Mayo de 27, de <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>

Up-spain (s.f) *Los 6 beneficios de tener empleados comprometidos* . Recuperado el Noviembre de 5 de 2019, de <https://www.up-spain.com/blog/los-6-beneficios-de-tener-empleados-comprometidos/>

Méndez, A. (s.f.). *Motivación según autores*. Recuperado el 2019 de Junio de 2, de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Merino, J. P. (2012). *Definición de Motivación* . Recuperado el 2019 de Mayo de 15 , de <https://definicion.de/motivacion/>

Rodriguez, E. M. (7 de Diciembre de 2018). *La teoria de las necesidades de McClelland*. Recuperado el 17 de Mayo de 2019, de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>

Sánchez, L. (2013). *La motivacion Laboral* . Recuperado el 2019 de Mayo de 23 , de <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

Sánchez, L. (2013). *La motivación trascendente* . Recuperado el 23 de Mayo de 2019, de <https://www.emprendepyme.net/motivacion-trascendente.html>

Puro marketing (2015) *4 tipos muy diferentes de millennials que las marcas deberian conocer*. Recuperado el 2019 de Junio de 7, de <https://www.puromarketing.com/88/25205/tipos-muy-diferentes-millennials-marcas-deberian-conocer.html>

Areilza, I. (2018). *Millennials* . Recuperado el 2019 de Junio de 7, de <https://spain.generation.org/millennials/>

características de los baby boomers. (s.f.). Recuperado el 2019 de Mayo de 13, de <https://sites.google.com/site/321lageneracionxyobabyboomers/caracteristicas-de-los-baby>

E., B. (s.f.). *Características de los Baby Boomers*. Recuperado el 2019 de Mayo de 13, de <https://www.caracteristicass.de/baby-boomers/>

EDURNE CONCEJO, B. (2018). *Descubre a qué generación perteneces según tu fecha de nacimiento*. Recuperado el 2019 de Junio de 5, de <https://www.lavanguardia.com/vivo/20180408/442342457884/descubre-que-generacion-perteneces.html>

Martínez, A. E. (2019). *Más de 10 características de los millennials que debes conocer*. Recuperado el 2019 de Junio de 7, de <https://www.expertosnegociosonline.com/caracteristicas-de-generacion-millennial/>

Navarro, J. (2017). *Definición de Baby Boomer*. Recuperado el 2019 de Junio de 13, de <https://www.definicionabc.com/historia/baby-boomer.php>

Torres, N. (2016). *Los cinco grupos en los que se dividen los millennials*. Recuperado el 2019 de Junio de 7, de <https://www.observatoriorh.com/diversidad-conciliacion-e-igualdad/los-cinco-grupos-en-los-que-se-dividen-los-millennials.html>

Concepto definicion. (2019). *Método Cualitativo*. Recuperado el 2019 de Septiembre de 16, de <https://conceptodefinicion.de/metodo-cualitativo/>

Rusu, C. (s.f.). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 2019 de Septiembre de 16, de http://zeus.inf.ucv.cl/~rsoto/cursos/DII711/Cap5_DII711.pdf

Noticias.universia (2017) Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Recuperado el 2019 de Septiembre de 16, de <https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>