

Análisis Comparativo Entre la Teoría de las Generaciones y las Características Presentes en Tres Empresas del Sector Privado en Costa Rica

PROPONENTES

Saray Piedra Cortés

Milena Quirós Gutiérrez

Ana Patricia Ugalde Rojas

Universidad de Costa Rica, Anteproyecto de Trabajo Final de Graduación
bajo la modalidad de Seminario de Graduación para optar por el grado de
Licenciatura en Psicología.

COMITÉ ASESOR

Director: M.Sc. Luis Garnier Zamora

Lectora: M.Sc. Amaryllis Quirós Ramírez

Lectora: Dra. Mónica Salazar Villanea

Octubre, 2021

Tabla de contenidos

Resumen

El presente documento expone los resultados y reflexiones en torno a la aplicabilidad de la Teoría de las Generaciones en el ámbito laboral costarricense a partir de una aproximación empírica en tres empresas privadas en Costa Rica. _Esta Teoría en su postulado fundamental sostiene que las generaciones son grupos de personas que comparten el mismo contexto histórico y que la experiencia conjunta de fenómenos sociales de gran impacto, les ha permitido generar una identidad colectiva que les distingue del resto a nivel comportamiento y relación en todas las instancias sociales. Según esta Teoría, las generaciones emergen de manera cíclica en la historia aproximadamente cada 25 años y hasta el momento se han podido identificar las siguientes: Generación Silenciosa, Baby Boomers, Generación X, Generación Y o Millenials, Generación Z o Centenials, de las cuales, en la presente investigación se abordan las últimas cuatro en virtud de que son las generaciones que actualmente se encuentran activas en el ámbito laboral.

Se estudian los postulados de la Teoría y los antecedentes encontrados que la sustentan, definiendo que en nuestro país el tema ha sido poco explorado. La investigación contó con la participación total de 232 personas e incorporó la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas que se sucedieron para profundizar los hallazgos obtenidos en cada fase. El trabajo de campo consistió en la aplicación de un cuestionario en línea, la realización de grupos focales y entrevistas a informantes clave, que permitieron responder a la pregunta: ¿Se producen diferenciaciones en la comunicación, expectativas laborales, incentivos, ambiente y significancia del trabajo, en la población laboral costarricense, por generaciones? Los resultados cuantitativos arrojaron la inexistencia de diferencias

estadísticamente significativas por Generación en dichas variables, en tanto que los resultados cualitativos fueron mixtos, ya que los participantes de grupos focales y entrevistas a expertos consideraron que sí existen diferencias generacionales en algunas de esas variables mientras que en otras no. Se realizó un análisis de la Teoría de las Generaciones desde la Psicología y se concluyó que la misma debe contextualizarse y ajustarse a la realidad nacional.

|



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

ACTA DE PRESENTACIÓN DE REQUISITO FINAL DE GRADUACIÓN No. 218

Sesión del Tribunal Examinador celebrada de manera virtual el día jueves veintitrés de setiembre del dos mil veintiuno, a las dieciséis horas, con el objeto de recibir el informe oral de la presentación pública de las:

SUSTENTANTES	CARNE	AÑO DE EGRESO
Sara Rebeca Piedra Cortés	942711	1-1999
Milena Quirós Gutiérrez	922977	2-1998
Ana Patricia Ugalde Rojas	973416	2-2001

Quienes se acogen al Reglamento de Trabajos Finales de Graduación bajo la modalidad de **Seminario de Graduación**, para optar al grado de **Licenciatura en PSICOLOGÍA**.

El tribunal examinador procede a presentarse y brindar su nombre completo, ubicación, su papel como miembro en el tribunal examinador, además indican que reciben video, audio y datos.

Tribunal Examinador	
Dr. Jorge Sanabria León	Presidente
Dra. Vanessa Smith Castro	Profesora Invitada
M.Sc. Luis Garnier Zamora	Director de T.F.G.
Dra. Mónica Salazar Villanea	Miembro del Comité Asesor
M.Sc. Amaryllis Quirós Ramírez	Miembro del Comité Asesor

ARTICULO I

El Presidente informa que el expediente de las postulantes contiene todos los documentos de rigor. Declara que cumplen con todos los demás requisitos del plan de estudios correspondiente y, por lo tanto, se solicita que procedan a hacer la exposición.

ARTICULO II

Las postulantes hacen la exposición oral de su trabajo final de graduación titulado: **“Análisis comparativo entre la Teoría de las Generaciones y las características presentes en tres empresas del sector privado en Costa Rica”**.

ARTICULO III

Terminada la disertación, el Tribunal Examinador hace las preguntas y comentarios correspondientes durante el tiempo reglamentario y, una vez concluido el interrogatorio, el Tribunal se retira a deliberar.

ARTICULO IV

De acuerdo al Artículo 39 del Reglamento de Trabajos Finales de Graduación, el Tribunal Examinador considera el Trabajo Final de Graduación:

APROBADO (X) APROBADO CON DISTINCIÓN () NO APROBADO ()

Observaciones: algunas precisiones sobre la presentación de los datos sobre las cuales el director tomó nota

ARTICULO V

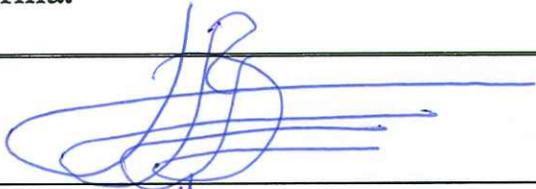
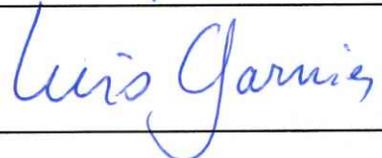
El Presidente del Tribunal le comunica a las postulantes el resultado de la deliberación y las declara acreedoras al grado de Licenciatura en PSICOLOGÍA.

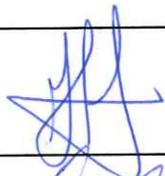
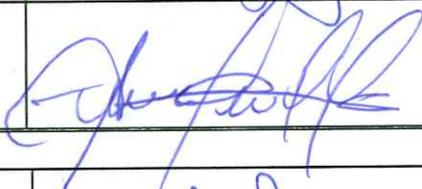
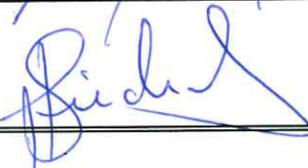
Se les indica la obligación de presentarse al Acto Público de Juramentación, al que serán oportunamente convocadas.

Se da lectura al acta que firman los Miembros del Tribunal Examinador y las Postulantes. A las _____ se levanta la sesión.

Nombre:

Firma:

Dr. Jorge Sanabria León	
Dra. Vanessa Smith Castro	
M.Sc. Luis Garnier Zamora	

Dra. Mónica Salazar Villanea	
M.Sc. Amaryllis Quirós Ramírez	
Sara Rebeca Piedra Cortés	
Milena Quirós Gutiérrez	
Ana Patricia Ugalde Rojas	

Introducción	5
Marco Referencial.....	8
Historia y Fundamentos de la Teoría de las Generaciones	8
Vertiente Positivista.....	8
Vertiente Histórico-Romántica.....	9
Enfoque Sociológico Moderno de la Teoría de las Generaciones.....	9
Evolución de la Tecnología y la Era Digital.....	10
Antecedentes de Investigación	11
Estudios Relacionados con la Caracterización de las Diferentes Generaciones	11
Estudios Relacionados con Valor del Trabajo y las Actitudes Hacia el Trabajo	13
Estudios Relacionados con Procesos de Recursos Humanos y Gestión de Personas.....	15
Marco Teórico Conceptual.....	17
Definición de Generación y Arquetipos Generacionales	17
Efectos e Impacto en las Organizaciones	20
Perspectiva del Ciclo Vital	23
Metodología	25
Problema de Investigación	25
Objetivos	25
Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos	25
Tipo de Estudio	26
Diseño de Investigación	27
Selección de Participantes de Investigación.....	27
Criterios de Inclusión	28
Criterios de Exclusión	29
Definición de Variables de Investigación	29

Técnicas de Recolección de Datos y Análisis de Información	31
Delimitación de las Tareas y Responsabilidades de las Investigadoras.....	33
Plan de Trabajo.....	33
Resultados.....	41
Análisis de Datos Cuantitativos	41
Análisis de Resultados Estadísticos por cada Empresa	41
Análisis General de Resultados Estadísticos	46
Análisis de Entrevistas a Informantes Claves	53
Análisis de Resultados de los Grupos Focales	57
Análisis de Grupos Focales por Empresa	57
Análisis General de Grupos Focales.....	64
Conclusiones, Limitaciones y Recomendaciones.....	66
Conclusiones	66
Limitaciones	69
Recomendaciones.....	70
Referencias.....	73
Anexos	77

Índice de Tablas

Tabla 1 Arquetipos Generacionales	18
Tabla 2 Variables de Investigación.....	29
Tabla 3 Datos Sociodemográficos por Empresa.....	41
Tabla 4 Distribución de la Muestra por Empresa	42
Tabla 5 Medios de Comunicación Preferidos	43
Tabla 6 Opinión del Mercado Laboral Costarricense	44
Tabla 7 Análisis de Varianza por Empresa.....	46
Tabla 8 Datos Sociodemográficos Generales	46
Tabla 9 Distribución por Generaciones: Muestra General	48
Tabla 10 Medios de Comunicación Preferidos: Muestra General	48
Tabla 11 Expectativas Laborales: Muestra General	50
Tabla 12 Opinión del Mercado Laboral Costarricense: Muestra General	52
Tabla 13 Variables Identificadas con Diferencias Generacionales en el Ámbito Laboral	54
Tabla 14 Variables Identificadas sin Diferencias Generacionales en el Ámbito Laboral	55
Tabla 15 Resumen Guía Grupo Focal.....	57
Tabla 16 Resultados Grupo Focal Empresa 1	58
Tabla 17 Resultados Grupo Focal Empresa 2.....	60
Tabla 18 Resultados Grupo Focal Empresa 3.....	62
Tabla 19 Semejanzas y Diferencias Identificadas en Grupos Focales.....	64

Introducción

El trabajo constituye un medio de supervivencia económica y un factor de desarrollo personal, ya que cuando el ser humano se incorpora a la fuerza laboral, usualmente busca mejorar sus condiciones de vida. Actualmente, las organizaciones empresariales cuentan con un factor humano constituido por diferentes generaciones, que refleja la tendencia de la sociedad contemporánea a establecer relaciones más horizontales, con menos niveles jerárquicos, lo que les representa un reto dadas las convergencias que dicha mezcla etaria puedan generar.

Por lo tanto, las características generacionales merecen ser estudiadas para comprender mejor las motivaciones que les impulsan a actuar en pro de una meta exitosa y del bienestar como objetivo primordial, tanto para la empresa como para sus trabajadores.

Desde los primeros estudios sobre la teoría de las generaciones se hace referencia a que, si bien es cierto, hay acontecimientos históricos que impactan a nivel mundial; cada país experimenta en sus fronteras hechos históricos, sociales o políticos muy propios. Esto ha sido una de las principales motivaciones para la presente propuesta de Seminario, ya que consideramos importante el contraste de la Teoría de las Generaciones a la realidad del mercado laboral costarricense.

Si se toma como punto de partida los diferentes grupos etarios que caracterizan el mercado laboral hoy en día: Baby Boomer, X, Y y Z, resulta de interés poder trasladar variables ya mencionadas en estos estudios previos como una referencia para explorar la realidad nacional; por ejemplo: la comunicación, significado del trabajo y las motivaciones laborales. Pero también resultaron de interés para las seminaristas, nuevas variables, tales como: expectativas laborales, ambiente de trabajo y opinión sobre el mercado laboral.

Desde la psicología laboral, un posible reto a enfrentar es la integración de la diversidad generacional, pues la dinámica de las personas en el trabajo afecta directamente procesos humanos individuales y colectivos, así como sistemas de producción, economía y mercado. Esto ha despertado el interés por estudiar las posibles brechas que los procesos educativos, culturales o bien la historia de vida, puedan generar en los ambientes de trabajo para mitigar las discriminaciones y potenciar habilidades o recursos.

Para efectos del presente seminario se entenderá por generación lo señalado por Sanabria et al. (2017):

...un grupo de personas que nacen en una fecha o año determinado, pero más que la edad que comparten, lo que las marca como generación son los cambios que suceden en la sociedad en que viven, es la influencia del entorno y la coyuntura política, social, cultural y económica en que les toca vivir. Por lo tanto, suelen tener patrones culturales y estilos de vida similares, compartiendo agendas e intereses. (p. 2)

En este Seminario de Graduación se buscó contrastar los patrones establecidos en la Teoría de las Generaciones con las características presentes en tres empresas del sector privado de Costa Rica, mediante encuentros reiterados y sistemáticos de las investigadoras con el equipo asesor, con el objetivo de teorizar y analizar mediante un estudio empírico, la realidad del mercado laboral costarricense. Es importante indicar que el mismo dio inicio en el 2019, por lo que en el transcurso de su desarrollo se presentó la situación de pandemia covid-19 que afectó la metodología inicialmente propuesta y demoró los plazos.

La pandemia generó un gran impacto a nivel nacional en la economía y por ende en el mercado laboral, pues por las medidas sanitarias de confinamiento ejecutadas se habilitan incluso de manera forzada y en un período de tiempo muy corto, espacios de trabajos

virtuales, lo cual provocó que la tecnología se convirtiera en el principal medio para ejecutar el trabajo y que las personas igualmente tuvieran que adaptarse a las nuevas condiciones.

El abordaje de las generaciones y las brechas generacionales en ámbitos de trabajo resulta relevante porque es un tema de actualidad, no existe suficiente información de carácter científico y ningún abordaje desde una perspectiva psicológica en nuestro país, que para efectos de la metodología de Seminario de Graduación, permitió teorizar sobre los principales ejes temáticos contemplados a lo largo de las sesiones de discusión.

En este sentido, se abordó en una primera etapa un marco referencial que comprende: historia, evolución y antecedentes de la Teoría de las Generaciones. Un segundo apartado, el marco teórico, donde se señalan la definición de generación y arquetipos generacionales, el efecto e impacto organizacional de la Teoría de las Generaciones y la perspectiva del ciclo vital desde la Psicología. Y una tercera etapa de trabajo de campo donde se construyeron y aplicaron instrumentos de trabajo que facilitaron la aproximación cuantitativa y cualitativa del tema.

Marco Referencial

Historia y Fundamentos de la Teoría de las Generaciones

La noción de generación y su abordaje como método de investigación social, tiene sus orígenes desde las disciplinas de la filosofía, historia y sociología. A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, las reflexiones planteadas desde la **vertiente positivista** junto a la **vertiente histórico-romántica** de origen alemán sustentaron la base para el desarrollo del enfoque sociológico moderno de las generaciones.

Vertiente Positivista

El primero en abordar el tema fue Augusto Comte (1830-1857, como se citó en Leccardi y Feixa, 2011), quien lo entendió como medida cronológica. Él sostenía que una generación solía tener un período de 30 años en el poder hasta que ocurriera su sucesión. Tal dato lo extraía descontando del período de pleno ejercicio de la vida humana, las preparaciones para la vida y para la muerte (retiro de la vida activa).

Al interpretar el término ofrece elementos de vital importancia: 1-) La limitación de la vida humana que conlleva a la sucesión de generaciones. 2-) La duración de esa vida como determinada cuantitativamente. 3-) La duración de la vida como articulada en edades que guardan cierta proporción.

Ortega y Gasset (1923, como se citó en Díaz-Sarmiento, 2017) con un enfoque más político, plantea la existencia de ciclos biológicos que condensan tres generaciones con características particulares en el ejercicio del poder: las generaciones que llegan al poder, las que lo ejercen y conservan, y las que están rumbo a perderlo.

Leccardi y Feixa (2011), rescata de Ortega y Gasset los conceptos de coincidencia y superposición, es decir, que las generaciones no se suceden una a la otra de forma lineal, sino que coexisten en un mismo tiempo histórico. Postula que el relevo generacional ocurre aproximadamente cada 15 años.

Vertiente Histórico-Romántica

Dilthey (como se citó en Leccardi y Feixa, 2011), considera que la generación consiste en personas que comparten el mismo conjunto de experiencias en una temporalidad concreta, con conductas y costumbres que los diferencian de otras generaciones y los hace identificarse entre sí.

Heidegger (como se citó en Sánchez de la Yncera, 1993) continuó la línea de Dilthey trabajando el vínculo generacional, la unión cualitativa de las generaciones y la distancia entre ellas, pero dándole profundidad al vínculo al definir que más que un destino individual, constituye un destino colectivo que envuelve el individual,

Enfoque Sociológico Moderno de la Teoría de las Generaciones

A inicios del siglo XX, Karl Mannheim (1928/1952, como se citó en Leccardi y Feixa, 2011) desarrolla una Teoría de las Generaciones tratando de alejarse de los dos enfoques anteriores. Su propuesta es relevante hasta hoy porque como señalan estos autores, convierte las generaciones en dimensiones analíticas útiles para estudiar la dinámica del cambio social, las estructuras de pensamiento y las actitudes imperantes en cada época.

Este autor señala que una generación es tal en tanto comparte lo que llama un vínculo generacional. El cual es originado en dos elementos medulares: 1) la presencia de acontecimientos que rompen la continuidad histórica y marcan un antes y un después de la

vida colectiva. 2) que estas discontinuidades sean experimentadas por miembros de un grupo de edad en un punto formativo en el que el proceso de socialización no ha concluido.

(Leccardi y Feixa, 2011, p.17).

Abrahams (1982, como se citó en Leccardi y Feixa 2011) por su parte, sigue la misma línea histórica y sociológica, pero lo relaciona con la noción de identidad, concebida como el vínculo entre la dimensión individual y la dimensión social. La generación corresponde a un período de tiempo durante el cual, el ser humano construye su identidad sobre la base de los recursos sociales e históricos disponibles. Para Abrahams, la identidad y la sociedad se generan una a la otra en el mismo tiempo social. Tanto para Mannheim como para Abrahams, el tiempo biográfico y el tiempo histórico se unen para dar como resultado una generación social. (Leccardi y Feixa, 2011, p.19)

Evolución de la Tecnología y la Era Digital

En la década de los años 90's, el tema de generaciones vuelve a ser relevante con el incremento de uso de tecnología. Invenciones como la televisión, el teléfono, la computadora y el internet, se consideran acontecimientos que impactan profundamente a la sociedad y modifican el comportamiento, la comunicación y las relaciones. Se inicia la "era del conocimiento" o "era de la información", "caracterizado fundamentalmente por los cambios, que no se podrían prever por la rapidez con que se presentan" (Chiavenato 2009, como se citó en Gutiérrez, 2014, p.10).

En 1991, Neil Strauss y Neil Howe publicaron el libro "Generaciones: la historia del futuro de América, 1584 al 2069", un análisis histórico de las generaciones. En sus hallazgos identificaron un patrón recurrente de cuatro arquetipos generacionales (idealistas, reactivos,

cívicos y adaptativos) en Estados Unidos; cada uno con un perfil colectivo distinto que comparte creencias, actitudes, valores y comportamientos.

Y un ciclo correspondiente de cuatro épocas (el equivalente de 80-90 años), enfatizando que al cabo de cada uno de esos ciclos se ha presentado una crisis o punto de ruptura en la sociedad que destruye el orden conocido y empieza a crear uno nuevo. Los ciclos incluyen las etapas: Cumbre, Despertar, Desengaño y Crisis. En esta misma obra se describen por primera vez las generaciones que más se han popularizado actualmente: baby boomer, generación X y Milenial.

Antecedentes de Investigación

Luego de haber realizado una primera revisión bibliográfica del tema que nos ocupa, por un lado, se pudo constatar que no existe un consenso respecto a cuándo termina una generación e inicia otra y por otro lado, se pudo definir la presencia de tres categorías temáticas de investigación:

Estudios Relacionados con la Caracterización de las Diferentes Generaciones

Nielsen (2015), realiza una investigación de mercado en torno al uso de la tecnología, alimentación y ahorro, según cinco grupos generacionales: Generación Silenciosa (65 años o más), Boomer (50-64), X (35-49), Milenial (21-34), Generación Z (15-20). Consistió en una entrevista aplicada en línea durante febrero y marzo de 2015, a 30.000 participantes de 60 países de Asia-Pacífico, Europa, Latinoamérica (Costa Rica no está incluida), Medio Oriente / África y Norteamérica. El estudio señala los siguientes hallazgos:

- Generación Z y Milenial consideran el matrimonio, procrear y tener casa propia relevantes en su proyecto de vida.

- La televisión e internet son atractivos para todas las generaciones para conocer las noticias, pero los participantes mayores prefieren medios tradicionales (radio o medios impresos).
- Tanto jóvenes como mayores permanecen altamente conectados a la tecnología.
- Los consumidores Milenial son los que por lo general comen fuera de casa.
- La televisión es la actividad de ocio favorita de todas las edades, seguido por la lectura.
- Los Milenial tienden a permanecer menos tiempo en sus trabajos, cambiando de trabajo antes de cumplir dos años de antigüedad.
- La deuda es un hecho de la vida para todas las edades, los consumidores mayores tienen mayor control de sus gastos, mientras los más jóvenes adquieren deudas de largo plazo.

En Costa Rica, solamente encontramos un antecedente de investigación denominado Gen Tico, que fue desarrollado de mayo a octubre del 2017 por la empresa kölbi, junto con UNIMER. Buscaba identificar los grupos generacionales existentes en Costa Rica y contrastarlos con las teorías internacionales de generaciones utilizadas para segmentar a la población.

El principal hallazgo de la investigación define que no hay concordancia entre las teorías y la realidad local de nuestro país, por lo que los investigadores, partiendo de que se ubican en el sector de telecomunicaciones, proponen el uso de cinco generaciones para segmentar el mercado que se definen en forma paralela al desarrollo de los medios de comunicación en Costa Rica:

- Generación A.M. (1924 – 1939): corresponde a la radio como principal medio de comunicación información y como metáfora del costarricense que se levanta muy temprano, sencillo y primerizo.
- Generación pregonera (1940-1960): surge la prensa escrita y describe al costarricense que levanta su voz y se hace escuchar y sentir.
- Generación Satelital (1961-1981): recibe señales del pasado al tiempo que está conectado y con la globalización retransmite otros valores a las siguientes generaciones, refiere al costarricense que representa un cambio.
- Generación digital (1982-1999): las redes sociales e internet constituyen la principal forma de comunicación, refiere a los costarricenses nacidos en la era digital.
- Generación virtual (2000 en adelante): son costarricenses que viven en una realidad de constante transformación.

Estudios Relacionados con Valor del Trabajo y las Actitudes Hacia el Trabajo

Cuesta et. al. (2009), señalan que, para los Milenial, la prioridad es la búsqueda de la estabilidad en la empleabilidad sobre la estabilidad laboral del empleador y por ende hay falta de fidelización hacia la empresa. La principal motivación laboral de esta generación radica en desarrollar sus competencias personales de manera que puedan moverse libremente de un empleo a otro que les facilite su propio desarrollo personal, cercanía a sus familiares, balance entre su vida personal y el trabajo.

Farías (2017), realiza una investigación exploratoria para la comprensión de la diversidad generacional en los ambientes laborales, indagando específicamente respecto al significado y el valor que el trabajo tiene en las diferentes generaciones, con los siguientes resultados:

- “Tradicionalista”: trabajar juega un papel esencial en la vida, es uno de los fines de ser y vivir, es concebido como obligatorio, en el sentido de que es algo casi intrínseco del ser humano. Además, es fuente de estatus y prestigio a nivel social.
- “Baby Boomer”: el trabajo se asocia a los conceptos de “sacrificio” o “trabajo duro” y donde se busca tener seguridad y se comienza a evidenciar que se busca también el crecimiento personal y el trabajo como un medio para vivir. Al igual que para la generación anterior, proporciona estatus, prestigio social y económico, pero también ofrece la posibilidad de interacción social y una ocupación en una actividad de carácter obligatorio.
- Generación X: el trabajo deja de ser central en la vida y surgen temas como la autorrealización personal, el trabajo es visto como un medio de sustento, pero también para desarrollo y crecimiento, las funciones de trabajo son la de brindar estabilidad económica, de ocupación en una actividad obligatoria y un espacio para el desarrollo de competencias.
- Generación Y o Milenial: presentan afán por ascender rápidamente. Buscan un contexto laboral que les otorgue desafíos y los divierta, que fomente la autonomía, el diálogo abierto y constante; y el balance entre el trabajo y la vida personal.
- Generación Z: el trabajo debe proveerles desarrollo profesional y personal.

Vargas (2014), estudia diferencias en la actitud laboral entre miembros de la Generación Baby Boomer y el resto de las generaciones, mediante un cuestionario tipo Likert, aplicado en línea a 50 trabajadores de diferentes compañías de la Ciudad de Guatemala, para medir cuatro variables en particular: “Trabajo en equipo”, “Resiliencia”, “Comunicación” y “Relaciones Interpersonales”. La principal conclusión a la que se llegó es

que no existe una diferencia estadísticamente significativa en la actitud laboral de acuerdo con el tipo de generación.

Segura (2016), realiza un estudio exploratorio en España sobre el impacto personal de la flexibilidad laboral y la incertidumbre de los mercados laborales actuales en comparación con economías y mercados del pasado. En sus resultados la generación más joven tiene un alto nivel de insatisfacción laboral y a mayor edad, los sentimientos de utilidad y valor personal relacionado con el trabajo aumentan. La generación joven tiende a ser más competitiva, probablemente por la falta de empleo que afecta mayormente a ésta. Concluye que para las economías anteriores el trabajo duro y el sacrificio aseguraban estatus y supervivencia, pero en la economía actual, factores como la imaginación, la inteligencia y la independencia son más relevantes. Variables como la suerte y factores externos se perciben como elementos que rigen el mercado.

Estudios Relacionados con Procesos de Recursos Humanos y Gestión de Personas

Relacionado con el tema de liderazgo e inclusión de la diversidad generacional, tenemos el estudio bibliográfico de Colmenares et. al. (2015), que describe las tendencias de liderazgo y hacen una tipificación de las diferentes generaciones en el ámbito laboral, en cuanto a aspiraciones, actitud, ética, liderazgo, jerarquía, hábitos del trabajo y recompensas; y los trabajos finales de graduación realizados en empresas privadas por Codonio (2016) en Argentina, y Cahuancama et. al. (2017) en Perú.

En el primero, los resultados mostraron que los gerentes estudiados (Baby Boomers en su mayoría), gestionaban a sus empleados con prácticas que no consideran la brecha existente entre ellos y sus subordinados. Así como dificultades para encontrar candidatos idóneos en el mercado y la necesidad de mayor apertura a los aspectos tecnológicos. En el

segundo, se concluye que la mayor parte de su población laboral (Millennials) presentan conflictos derivados de la brecha generacional con sus líderes (principalmente de las generaciones X y Baby Boomers), porque los primeros requieren un estilo de liderazgo más democrático, contrario al estilo autocrático característico de los tomadores de decisiones de dicha empresa.

Glufke et. al. (2016), realizan en Brasil un estudio para identificar los factores de atracción del empleador priorizados por diferentes generaciones: Baby Boomers, generación X y generación Y. Definen la marca del empleador como aquellos atributos para atraer talento y retener a sus colaboradores, que va más allá del proceso de reclutamiento, compensación o beneficios, en tanto es un proceso de largo plazo que además de establecer un esquema de atracción, facilita una conexión emocional con la empresa, de manera tal que genera lealtad. Se concluye que, al elegir una estrategia de marca del empleador, debe estar diseñada en función de la audiencia objetivo y hacer un análisis estratificado, porque la valoración de los factores varía según cada generación.

En evaluación de desempeño, Gutiérrez (2014), hace una revisión bibliográfica donde identifica que la generación Y a nivel laboral tiene demandas que la diferencian de las otras generaciones tales como la oportunidad de desarrollo, velocidad, libertad para tomar decisiones, interactividad, innovación, creatividad, independencia, ambiente cosmopolita, flexibilidad, respeto hacia su forma de vida, y conciliación laboral y personal. Por lo tanto, al momento de evaluarlos, se deben considerar una comunicación abierta, el feedback, reconocimiento y valoración por sus resultados.

Una vez revisados los antecedentes, es importante hacer notar que, en nuestro país, salvo el estudio Gen Tico, el cual no es del ámbito de psicología laboral, no existe ninguna investigación relacionada con el tema de teoría de las generaciones, razón por la cual, nuestra

investigación, puede considerarse pionera y un referente importante para el posterior desarrollo de acciones de gestión que puedan aplicarse a la realidad laboral de nuestro país.

Así mismo, se puede identificar que la generación más estudiada es la Generación Milenial y las principales variables abordadas son las relacionadas con inserción y fidelización laboral tales como horarios flexibles, tiempo libre, atributos de marca del empleador; factores relacionados con motivación laboral, liderazgo, así como el valor y significancia del concepto de trabajo. Igualmente se abordan expectativas laborales, atracción del talento, desempeño y procesos de selección.

Marco Teórico Conceptual

Definición de Generación y Arquetipos Generacionales

Con base en los diversos planteamientos expuestos diremos que generación es: el grupo de personas que nacen dentro de la misma época histórica, cuyos eventos trascendentes les genera vínculo generacional que les da una identidad o modo de ser común, en cuanto a comportamientos y relaciones en todas las instancias sociales.

Lombardía (2008, como se citó en Gutiérrez 2014) introduce el concepto de generación aplicado al ámbito del trabajo. Él nos dice que cada uno de estos grupos de personas llamado generación, por compartir un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de otras generaciones, en el ámbito del trabajo “va a tener sus propias aspiraciones, y, por lo tanto, van a establecer un contrato psicológico distinto al del resto de las generaciones”

Con la publicación de Strauss y Howe (1991), se confirma que cada generación tiene una identidad colectiva, producto de sus influencias históricas, la cual denominan

“personalidad de pares (peer personalities)”. Ellos también encontraron cuatro tipos de “personalidades de pares” que se han sucedido cíclicamente (todos excepto un caso) en un orden fijo al que llaman el “ciclo generacional”.

En este trabajo nos referiremos a esas personalidades de pares también como arquetipos o personalidades generacionales. Se describen a continuación los cuatro arquetipos de la constelación generacional en la que vivimos, a partir de la caracterización ofrecida por diversos autores, desde Howe y Strauss en adelante. Aun y cuando estas categorías han sido descritas principalmente desde hechos históricos estadounidenses, su impacto trascendió la cultura norteamericana, y especialmente sobre América Latina.

Tabla 1

Arquetipos Generacionales

Baby Boomers	Generación X	Generación Y o Milenial	Generación Z o Centenials
1940-1960	1960-1980	1980-2000	2000-2010
Dedicación adictiva al trabajo	Auto Confiados, independientes, autodidactas	Desapego a cualquier afiliación política y a instituciones tradicionales	Prefieren relacionarse mediante redes sociales.
Competentes para guiar	Pragmáticos y rápidos	Interés por ser más correctos, honestos, ecológicos, orgánicos, mejores padres	Cuestionan la educación por “títulos académicos”, en favor del cambio a la autoformación.
Entornos laborales jerárquicos y competitivos	Sin afiliación política, liberales	Piensan que deben ser promovidos en sus trabajos cada dos años sin importar su rendimiento	Son emprendedores
Buscan contratos laborales de por vida	Ven trabajo como algo temporal	Poca lealtad laboral, constante búsqueda de nuevas oportunidades.	Desconfían de la autoridad y las jerarquías
Autosuficientes e independientes	Buscan equilibrio vida-trabajo	Demandan posiciones variadas e interesantes en el trabajo.	Esperan recompensas inmediatas de acuerdo con sus logros

Baby Boomers	Generación X	Generación Y o Milenial	Generación Z o Centenials
Disciplinados, formales	Necesidad de independencia, pero también apoyo grupal	Necesidad de constante retroalimentación.	Esperan poder trabajar en cualquier lugar y tiempo,
Respetuosos a la autoridad	Valoran liderazgo por competencia, no por autoridad	No están cómodos con estructuras rígidas	Ven innecesaria la jerarquía
	Valoran el reconocimiento de sus jefes y la relación con sus colegas de trabajo.	Expectativas laborales: libertad para tomar decisiones, comunicación abierta, oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Horarios flexibles, tiempo libre, trabajo en equipo y nuevas experiencias.	Pertenecer a organizaciones que promuevan el voluntariado y las causas sociales, y les permita desarrollar conocimiento.
	Materialistas y consumistas	Impacientes e innovadores, dispuestos a sacrificar ganancias financieras a cambio de cosas significativas.	Valoran mucho las aplicaciones por lo que también se les conoce como la Generación App
		Rechazan lo repetitivo y monótono, les gustan los retos.	No creen en vivir bajo normas sociales

Es importante tener en cuenta que, como bien indican Díaz-Sarmiento et. al. (2017), según las características específicas del mercado laboral, en cada país conviven entre cuatro o cinco generaciones simultáneamente. Y que la fecha exacta y características de cada generación pueden variar según la ubicación geográfica.

Efectos e Impacto en las Organizaciones

Las brechas generacionales inciden, tal como lo menciona la psicología del trabajo, dentro de las organizaciones; actualmente las personas trabajan hasta una edad más avanzada y la actitud de los jóvenes hacia el trabajo está cambiando sustancialmente.

Filippi (2010) en su investigación sobre El trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral? menciona que la Psicología del Trabajo debe considerar en primer término al ser humano no sólo como individuo sino también como sujeto social, integrado desde un comienzo al grupo primario que lo determina. Es así como la persona produce, en su devenir, resultados que dependen de su estado de salud física, de sus habilidades innatas y adquiridas, de su formación educativa, de las condiciones buenas o malas que le rodean, tanto en su casa como en su medio social; pero también del clima emocional prevaleciente en su actividad laboral propia y con relación a sus compañeros, uno de los principales factores de rendimiento.

Para Koffsmo (2010) en su estudio sobre el Trabajo en equipo y la diversidad generacional, las diferentes lógicas generacionales suelen expresarse como conflicto de confrontación y desvalorización. Esta descalificación termina generando una ruptura del lazo social; y a modo de protección, cada generación suele encapsularse en su propio subsistema. Resultando en relaciones intersubjetivas caracterizadas por la distancia afectiva, la rigidez y vulnerabilidad en los vínculos.

Por su parte, Segura (2016) en su “Estudio exploratorio sobre las diferencias intergeneracionales relacionadas con las creencias y actitudes hacia el trabajo”; menciona que quizás la actitud que más se fomenta en la nueva cultura de la economía y del trabajo es el de la flexibilidad. Tanto la empresa como el trabajador deben ser flexibles, pues de esta manera la imaginación, la inteligencia y la independencia de los demás, se convierten en valores a

enseñar e inevitablemente en la suerte y demás factores externos que son percibidos como elementos que rigen el mercado.

Es importante señalar que los eventos sociales que van definiendo las generaciones, también inciden en los conceptos de trabajo según el grupo etario; pues tal como lo menciona Chirinos (2009) en su artículo sobre Características generacionales y los valores, la época generacional incide en la conformación de los valores y de las características personales de los individuos lo cual influye positiva o negativamente en las relaciones de trabajo de las empresas, impactando su imagen corporativa, cultura y relaciones interpersonales.

En relación con este aspecto, Colmenares et. al. (2015) en su investigación sobre Tendencias de liderazgo en la gestión de equipos de trabajo con presencia de diversidad generacional, afirman que: desde una nueva visión del trabajo, cada generación vive la responsabilidad a su manera, comparten creencias, comportamientos, actitudes, expectativas, valores y prioridades desiguales, requieren flexibilidad en los estilos de liderazgo, compromiso del líder en entender la diversidad y el valor de lo que podemos aprender unos de otros generando innovación, desarrollo del personal para apuntar a que esto se vuelva en el factor diferenciador que mueva la competitividad organizacional al logro de los objetivos.

Es decir, que las brechas generacionales impactan la dinámica del grupo laboral y por ende las estrategias para la productividad organizacional deberían de contemplarlas. Comienza a generarse un cambio de paradigma en donde las generaciones más jóvenes priorizan otros aspectos de la cotidianidad, tales como la comunicación y lo traslapan como necesidades básicas en lo laboral.

Sobre este aspecto cabe destacar que el desafío ante la convergencia generacional consiste en potenciar talentos, o mejor aún sumarlos. Segura (2016), enfatiza que la

generación más joven posee una fuerte tendencia hacia las respuestas competitivas posiblemente provocadas por la precariedad laboral que en las generaciones más jóvenes afectan profundamente; al convertir el futuro en algo incierto que impide cualquier previsión racional; el tipo de empleo dominante pasa de ser estable a temporal. En la medida en que la demanda varía, la producción también lo hace, y también los requerimientos de la fuerza de trabajo.

La Generación Y incorporan la comunicación como herramienta fundamental en los procesos laborales. El cambio de paradigma se inclina hacia un flujo constante de información, como parte de un movimiento abierto y compartido que busca, según los señalamientos de Gutiérrez (2014), que “el feedback sea un intercambio de ideas en dos direcciones. Ser autocríticos en cuanto a sus tareas entre ellos, o en nombre de la organización, haciendo de esto una experiencia en dos direcciones, que conduzca a romper barreras generacionales”

Para ello Gutiérrez (2014) considera necesario: “dejar de pensar en los grupos generacionales y comenzar a pensar en la gente como individuos, personas que necesitan ser reconocidas en cuanto a sus contribuciones” (p.39). Necesitan saber si están haciendo la diferencia, y si su trabajo está ayudando a personas, o si la organización está logrando sus objetivos.

Es decir, más allá de las generaciones de pertenencia o la convivencia y del clima organizacional que se pueda generar ante las brechas generacionales, la maduración de las personas en una organización va a depender de la flexibilidad ante el cambio y la retroalimentación que den y reciban. La diversidad y convergencia de edades encierra el reto de diferenciar estereotipos y potenciar los recursos de los empleados. Con el fin de

evolucionar los conceptos de percepción laboral e ir acorde a los cambios que la sociedad y las dinámicas del mercado presentan.

Por tanto, desde una economía moderna, según Farías (2017) el concepto de trabajo evoluciona hacia “una función significativa, la de brindar identidad: económica, de ocupación en una actividad obligatoria y de desarrollo de competencias” (p.27). El trabajo se percibe como una oportunidad para la interacción social, como estructurador del tiempo y de desarrollo de habilidades.

El reto de la diversidad generacional se podría resumir como el poder integrar el talento intergeneracional desde aspectos como liderazgo, política de atracción-retención de talento y fomento al valor del aprendizaje mutuo. Esto con el fin de contribuir a la inclusión de las diferentes generaciones y de equilibrar las necesidades de mantener y transformar las organizaciones laborales.

Perspectiva del Ciclo Vital

Desde la Psicología no existe a este momento, una teoría propiamente dicha para el abordaje de lo intergeneracional. No obstante, para autores como Dulcey y Uribe (2002), la perspectiva del ciclo vital se ofrece como un marco de referencia relevante para su comprensión en dos aspectos:

La vida, la cual se conceptualiza como un proceso de desarrollo, envejecimiento y diferenciación desde su inicio mismo (no como etapas o fases de desarrollo que culminan con la vejez), sino como un conjunto de parámetros: históricos, sociales, culturales, contextuales e individuales; los cuales son más relevantes que la edad como criterio de clasificación.

El segundo aspecto lo componen las variables psicosociales y de historia, mismas que adquieren importancia en tanto permiten analizar las expectativas relacionadas con: la edad,

los roles según sexo o género, las representaciones sociales existentes en torno a los conceptos de juventud, adultez, vejez y la forma en que inciden sobre el comportamiento.

Desde esta perspectiva teórica, el trabajo intergeneracional se plantea como un mecanismo que facilita la interacción e integración de personas con distinto trayecto en el ciclo vital, con lo que intenta despejar estereotipos o prejuicios negativos (edadismo) que separan entre sí a las generaciones.

Para efectos de nuestra investigación, si se estudian las generaciones, desde una referencia teórica de la psicología del ciclo de vida, podríamos no solo evaluar la estereotipia, por edad sino ir más allá y analizar qué variables están presentes en la autonomía funcional y la influencia de la educación, la tecnología y las innovaciones relacionadas con la seguridad social y económica de las personas en un ambiente laboral.

Metodología

Problema de Investigación

El INEC-Costa Rica, en su encuesta continua de empleo (ECE), 2020; menciona que, en la actualidad, en los diferentes ambientes laborales del país convergen cinco generaciones en edades económicamente productivas compuestas por personas de edades intermedias entre 15 y 65 o más años. Por lo que, en la actualidad las empresas tienen el reto de integrar y gestionar una diversa combinación de experiencias de vida y aptitudes para enfrentar los retos profesionales de cada una de las generaciones que integran la fuerza laboral.

Esto dio origen a nuestra pregunta de investigación: ¿Se producen diferenciaciones en la comunicación, expectativas laborales, incentivos, ambiente y significancia del trabajo, en la población laboral costarricense, por generaciones? ¿Es el rango de edad o la generación de pertenencia, determinante en dichas variables?

Objetivos

Objetivo General

- Realizar un análisis comparativo entre las características generacionales de tres empresas privadas costarricenses y los postulados de la Teoría de las Generaciones, que facilite la promoción de procesos laborales más inclusivos.

Objetivos Específicos

- Analizar a partir de la Teoría de las Generaciones las principales características de cada generación en las tres empresas privadas seleccionadas para este Seminario.

- Vincular los hallazgos de tres experiencias empíricas para teorizar acerca de las generaciones y el entorno laboral costarricense.
- Proponer factores a contemplar, que favorezcan la gestión adecuada de las generaciones en espacios laborales.

Tipo de Estudio

El seminario consistió en un espacio de discusión y elaboración teórica, donde el eje central fue estudiar la aplicabilidad o no de la Teoría de las Generaciones en el ámbito laboral de tres empresas privadas de Costa Rica mediante una aproximación empírica; a partir de la implementación del mismo proceso metodológico, en las empresas seleccionadas. No existió una manipulación de variables, sino que las mismas fueron estudiadas en la forma natural en que ocurren. Este estudio fue de carácter transversal, pues los datos se recopilaron en un momento único, es decir, fue temporal en función del momento en que se obtuvo la información.

Este seminario fue de tipo exploratorio en tanto que, en la revisión bibliográfica, se determinó que, en Costa Rica el tema en cuestión ha sido muy poco estudiado y no existían antecedentes de investigación desde la Psicología a nivel país.

Realizar esta primera aproximación desde la modalidad de Seminario de Graduación facilitó la construcción de elementos teóricos sobre el tema de investigación, incorporando en un mismo momento la realidad de tres empresas del sector privado. Las sesiones de trabajo, la discusión y el registro de estas a través de las bitácoras, enriquecieron el proceso de teorización generado.

Diseño de Investigación

Se optó por un diseño de investigación de tipo mixto que incorporara aspectos cuantitativos y cualitativos. Para el diseño cuantitativo, se aplicó un cuestionario, con el fin de segmentar y construir tipologías de las diferentes generaciones estudiadas en este proyecto. A nivel cualitativo, se exploró y conoció más sobre las características de la población costarricense, mediante las técnicas de entrevistas y grupos focales.

Selección de Participantes de Investigación

Para llevar a cabo la investigación, se solicitó el apoyo de tres compañías del sector privado costarricense:

En la Empresa #1 el contacto directo fue una investigadora, con la debida autorización formal del Gerente General de la empresa. Se decidió aplicar el cuestionario a toda la población laboral, conformada en ese momento por 450 personas con edades desde los 18 a los 62 años.

En la Empresa #2, se realizó un contacto con la Directora del Departamento de Recursos Humanos, quien en un primer momento estuvo anuente a que participara la totalidad de empleados, 350 personas. Al momento exacto de la aplicación del cuestionario, la realidad de la empresa había cambiado, pues la empresa sufrió una reestructuración que implicó un despido masivo. Por esta razón, la población se redujo a 200 personas participantes, mismas que el departamento de Recursos Humanos ya sabía continuaría ejerciendo sus funciones en la empresa.

Para la Empresa #3, el contacto y formalización del trabajo de campo, se realizó a través de la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, quien funcionó como vocero

ante la alta dirección de la empresa e hizo la labor de intermediación y comunicación interna antes de cada fase de investigación. Por requerimiento de la empresa, todo el equipo investigador firmó un contrato de confidencialidad de los datos antes de iniciar el trabajo de campo. La empresa tiene un total de 600 colaboradores e inicialmente se convocaría a todo el personal a participar del estudio. No obstante, debido a la pandemia y las medidas sanitarias vigentes en el momento de la aplicación, se consideró solamente a la población de la empresa que tuviera correo electrónico de dominio empresarial, validando antes con el departamento de Recursos Humanos que, en ese conglomerado, existieran personas de todas las edades y generaciones.

Asimismo, con el fin de explorar la percepción y opinión en cuanto a las brechas generacionales y su incidencia en el ámbito laboral, se llevaron a cabo seis entrevistas con informantes claves, del área de Recursos Humanos y Gestión de Personal, que ocupan posiciones de Jefatura y Gerencia de empresas del sector privado a nivel nacional. Profesionales con un rango entre 14 y 30 años de experiencia laboral, con formación en Psicología (5 informantes) y Administración de Recursos Humanos (1 informante).

Las personas participantes de los grupos focales de cada empresa se seleccionaron con base en edad y género, de manera que se diera la participación de al menos una persona por cada generación existente en la empresa y que cada género estuviera representado equitativamente.

Criterios de Inclusión

- Compañías privadas medianas o grandes, con más de 100 colaboradores, provenientes de cualquier sector económico y con sus oficinas centrales ubicadas dentro del Gran Área Metropolitana.

- Colaboradores mayores de edad.
- Profesionales de Recursos Humanos con al menos 5 años de experiencia laboral en el área.
- Grupos de edad (generaciones tal y como se describen en el apartado de las variables de investigación).
- Participantes que contaban con: correo electrónico, acceso a la plataforma Microsoft Teams y computadora con cámara y micrófono.

Criterios de Exclusión

- Compañías con características diferentes o contrarias a las mencionadas en el apartado anterior.
- Personas que no cuenten con las herramientas tecnológicas necesarias para las actividades a desarrollar.

Definición de Variables de Investigación

Para efectos de constatar o descartar diferencias entre los grupos generacionales que actualmente conviven en el ámbito laboral costarricense y tomando como referencia la revisión bibliográfica realizada, se preseleccionaron las siguientes variables de estudio:

Tabla 2

Variables de la Investigación

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorización o Dimensiones	Definición conceptual
Generación	Independiente continua politómica ordinal	Grupo de personas que nacen en un rango determinado	Baby Boomers (nacidos entre 1940-1960)	Conjunto de personas que nacen en la

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorización o Dimensiones	Definición conceptual
		de tiempo y que debido a los eventos históricos trascendentes que marcan ese período, comparten un vínculo generacional que les da una identidad o modo de ser común.	Generación X (nacidos entre 1960-1980) Millenials o Generación Y (nacidos entre 1980-2000) Generación Z O Centenials (nacidos 2000)	misma época.
Comunicación	Dependiente no controlada Cualitativa discreta	Formato de medio de comunicación específico que consideren favorece las relaciones laborales con superiores, pares y subordinados.	En persona Por correo electrónico Por WhatsApp En reuniones de equipo En redes sociales	Intercambio de información entre dos o más participantes.
Expectativas laborales	Dependiente no controlada Cualitativa discreta	Meta que se espera conseguir al aceptar un empleo.	Clima laboral Estabilidad Posibilidad de ascenso o de generar carrera. Balance vida-trabajo Responsabilidad Social Salario emocional Teletrabajo Flexibilidad	Lo que la persona espera que la Organización le brinde desde el momento de aceptar un empleo.
Incentivos preferidos	Dependiente no controlada Cualitativa discreta Cualitativa discreta	Aspectos que cada grupo generacional logra identificar conscientemente como fuentes de reforzamiento positivo para desempeñar un trabajo y/o	Remuneración Horarios Reconocimiento Nuevos retos Asociación Solidarista	Estímulo que la persona prefiere como una retribución adicional a su labor.

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categorización o Dimensiones	Definición conceptual
		permanecer en una organización.	Seguro médico Transporte Alimentación Bonificaciones	
Ambiente de trabajo	Dependiente no controlada Cualitativa discreta	Conocer los gustos y preferencias de cada grupo generacional en ambientes y plataformas de trabajo.	Preferencia por trabajar con sistemas informáticos Preferencia por trabajar con personas Preferencia por trabajar en equipo Preferencia por trabajar solo Preferencia por trabajar de forma remota Preferencia por trabajar de forma presencial	Conjunto de condiciones que contribuyen a la satisfacción en el empleo.
Significancia del trabajo	Dependiente no controlada Cualitativa discreta	Nivel de significancia que tiene el trabajo para cada grupo etario.	El trabajo como un medio El trabajo como un fin	El significado que tiene el trabajo en la vida de las personas.
Opinión sobre mercado laboral costarricense	Dependiente no controlada Cualitativa discreta	Percepción que se tenga de las oportunidades laborales que ofrece el país.	Relación oferta y demanda de trabajo Salarios competitivos Formalidad-informalidad Competencias requeridas	Mercado donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo a nivel nacional.

Técnicas de Recolección de Datos y Análisis de Información

Para la recolección de información se emplearon las siguientes técnicas:

1. *Cuestionarios de opinión:* estos cuestionarios fueron enviados a la población seleccionada mediante correo electrónico empresarial o personal, con la colaboración de las personas responsables de Recursos Humanos de cada empresa. El cuestionario comprendía 3 secciones:
 - a. datos sociodemográficos de las personas participantes
 - b. medición de preferencias de comunicación
 - c. apartado para investigar el resto de las variables mediante una escala tipo Likert, con un grupo de ítems y cuyo formato de respuesta fueron puntuadas en un rango de valores de 1 a 5 según las siguientes categorías: (1) Completamente de acuerdo, (2) De acuerdo, (3) Indiferente, (4) En Desacuerdo y (5) Completamente en Desacuerdo.
2. *Grupos focales:* se realizaron un total de tres sesiones de grupos focales (uno por cada empresa), con el objetivo de hacer una aproximación cualitativa luego de revisar los datos cuantitativos, explorando actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en las personas participantes, con relación a las variables seleccionadas. Y así tener la oportunidad de identificar otras categorías emergentes (no previstas) que pueden aportar información valiosa para el seminario.
3. *Entrevistas semi estructuradas:* se aplicaron seis entrevistas virtuales por medio de la plataforma Microsoft Teams, a profesionales de Recursos Humanos. La entrevista constaba de un total de siete bloques de preguntas correspondientes a las variables de investigación, para un total de 19 preguntas.

Para el diseño, elaboración, aplicación y análisis de los resultados obtenidos con cada una de estas técnicas, se discutió y teorizó en reuniones periódicas con el Director del

Seminario. Los instrumentos y el cierre de cada fase de este proyecto fueron validados por el comité asesor antes de su aplicación y se fueron integrando los resultados de forma complementaria en cada etapa de investigación.

Delimitación de las Tareas y Responsabilidades de las Investigadoras

Cada una de las investigadoras, en calidad de experta, aplicó un mismo diseño en cada una de las tres empresas participantes, fue la responsable de recolectar y analizar la información generada en la parte experimental y exponerla en las sesiones de discusión; para así poder colectivizar el conocimiento. Para cada una de estas sesiones se levantaron bitácoras de los temas discutidos y los acuerdos tomados, para un total de 60 sesiones. (Ver anexo#1)

Plan de Trabajo

Para este seminario, se ejecutaron sesiones de discusión, análisis, elaboración de instrumentos y/o teorización de resultados entre las investigadoras y el Director; así como una sesión de cierre con el comité asesor, por cada una de las siguientes fases:

Fase 1: Elaboración de Anteproyecto de Investigación

Luego de la selección del tema y contar con el apoyo del Director de Seminario, las investigadoras realizaron una recopilación de material bibliográfico existente sobre la Teoría de las Generaciones y los diferentes abordajes desde la Psicología y otras ciencias (Historia y Sociología), en cuanto a aspectos relevantes sobre el tema, estudios realizados a nivel nacional e internacional, instrumentos utilizados o diseñados, variables analizadas, entre otros.

Todo ello con el fin de establecer el marco teórico sobre el estado de la cuestión, así como definir y operacionalizar las variables de investigación; manteniendo siempre una revisión conjunta con el fin de alinear, retroalimentar y definir si era la cobertura que se buscaba o se debía ampliar algún tema. Para esto, se construyó un cronograma de trabajo por etapas y tareas. (Ver Anexo #2)

Fase 2: Elaboración de Instrumentos de Recolección de Información y Selección de Participantes

Se planificó de la siguiente manera:

a) Diseño de Cuestionario de Opinión.

La construcción de este instrumento se programó para cuatro sesiones: dos para la selección de herramientas por parte de las sustentantes y dos de evaluación de las herramientas digitales (pros y contras) con el Director. Finalmente se seleccionó “Google Forms” como la plataforma por medio de la cual serían aplicados.

Una vez construido y revisado por el Director del Seminario, se envió a las lectoras y asesoras, y a una persona independiente a este Seminario, investigadora del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica; para su correspondiente validación en calidad de expertas.

A partir de la retroalimentación recibida se realizaron tres sesiones adicionales con el Director, en las que se depuró el instrumento y se acordó realizar una aplicación de prueba con dos personas por sustentante, para asegurar la comprensión de las instrucciones, las preguntas diseñadas y la fluidez de la herramienta. Luego se realizó una segunda prueba con

el fin de corregir las observaciones recolectadas en la primera, obteniéndose el instrumento final (Ver anexo #3).

b) Diseño de Entrevista a Informantes Claves

El diseño de esta guía de entrevista (Ver anexo #4) tuvo lugar en dos sesiones. La primera sesión consistió en la elaboración de una guía preliminar tomando como base las variables a investigar, las preguntas se construyeron con la finalidad de explorar con las personas seleccionadas si consideraban que en Costa Rica dichas variables aplicaban. En una segunda sesión se validaron las preguntas con el Director del proyecto y se complementaron con los temas estudiados en el primer cuestionario de opinión.

c) Elaboración de Guía para Realización de Grupos Focales de Discusión.

La construcción de este instrumento tomó cuatro sesiones, una primera sesión con solo las sustentantes para investigar plataformas virtuales, aplicaciones e instrumentos que mejor se adaptaran a la modalidad virtual, ya que por motivos de la pandemia por Covid-19, no fue posible hacer una convocatoria presencial.

Otra sesión con el Director y una de las lectoras de amplia experiencia en la técnica, con el fin de exponer la guía de trabajo y realizar los ajustes necesarios. Esto como forma de validar el instrumento a utilizar, en dicha sesión se logró construir el guion a seguir para cada una de las sesiones de grupos focales (ver anexo #5). Dicho instrumento fue probado en una tercera sesión denominada “piloto”, que contó con la participación de estudiantes avanzados de la Escuela de Psicología de la Universidad de Costa Rica, esto con el objetivo de probar las aplicaciones seleccionadas, el tiempo requerido para las sesiones y la comprensión de las instrucciones e instrumentos.

Una cuarta etapa consistió en un ensayo de la guía de la sesión entre las mismas investigadoras, pues se tuvieron que sustituir algunas aplicaciones tecnológicas; además, era fundamental para las investigadoras dominar las aplicaciones y asegurar las destrezas requeridas para dirigir un grupo focal bajo la modalidad virtual.

El diseño de la guía del grupo focal buscó profundizar en la variable generación, así como contrastar la valoración de los resultados alcanzados hasta ese momento (cuestionarios y entrevistas) con las vivencias y apreciaciones de las personas participantes de las sesiones. De ahí que la guía diseñada se enfocó en la percepción de trabajo, si las diferencias por edad impactan o no la cotidianidad laboral y cómo se visualizaba el ambiente laboral con diferentes grupos generacionales.

d) Recolección de Consentimientos Informados de Investigación

Se diseñó un consentimiento informado donde se detalló: el propósito académico de la investigación, la metodología a seguir, confidencialidad de la información, participación voluntaria y libre de implicaciones o riesgos a nivel laboral para las personas participantes, los beneficios de participación, así como los contactos del equipo de investigadoras para aclaración de dudas y finalmente, su autorización de participación en el Proyecto (Ver anexo #6).

Para la aplicación del cuestionario de opinión, se incluyó en el contenido del correo electrónico enviado con la invitación para completarlo, de manera tal que si la persona llenaba el cuestionario automáticamente estaba dando su consentimiento. En el caso de las sesiones virtuales de grupos focales, se incorporó al texto de la invitación de la actividad, de manera que a las personas convocadas se les indicó que al aceptar dicha invitación estaban dando su consentimiento según los términos explicados en la misma.

Fase 3: Trabajo de Campo

En una sesión de trabajo con el Director, se levantó una lista de posibles empresas participantes respetando los criterios de inclusión previamente descritos. Luego cada una de las investigadoras se dio a la tarea de contactar a la persona responsable de Recursos Humanos de una empresa, brindando las generalidades del Proyecto y posible calendario del trabajo de campo; al recibir aval de esta persona para plantear la investigación, se diseñó una carta modelo y un resumen ejecutivo del Proyecto (Ver anexo #7). El resto de las empresas quedaron como matriz de respaldo, ante una eventualidad.

El procesamiento estadístico del cuestionario de opinión se realizó con el uso de la herramienta SPSS versión #22, con el apoyo de una asistente de investigación de Psicología de la Universidad de Costa Rica, con amplia trayectoria en manejo y análisis del procesamiento de datos estadísticos, a la cual también se le solicitó firmar un contrato de confidencialidad.

En relación con la selección de informantes claves a entrevistar, cada investigadora fue responsable de levantar la base de datos de contactos previamente validados por el Director, y posteriormente formalizar al menos dos citas de entrevista.

A continuación, se describen los pasos de esta tercera fase:

Aplicación del Cuestionario:

En la Empresa #1 se realizó la aplicación del cuestionario durante las fechas de 22 de junio 2020 al 05 de julio 2020. El envío se realizó por medio de correo electrónico corporativo para el caso de las personas que contaban con una cuenta empresarial; y para quienes no tenían, se les hizo llegar a sus correos personales. El cuestionario se envió a 450 personas y se recibieron 120 respuestas efectivas.

En la Empresa #2, el cuestionario fue compartido mediante el correo electrónico institucional, con el fin de garantizar que la lista de 200 colaboradores recibiera la información de manera directa en sus correos. El cuestionario estuvo disponible del 30 de junio al 8 de julio 2020. La fecha del cierre la determinó el departamento de Recursos Humanos, como una medida para no generar falsas expectativas, en medio de los ajustes de recortes de personal que la empresa estaba experimentando. Se obtuvieron 62 respuestas a la fecha de cierre.

En la Empresa #3 la invitación a participar y el enlace al cuestionario, fue enviado desde el correo de la Jefatura de Recursos Humanos a un total de 219 personas, de las cuales respondieron 52 colaboradores. El cuestionario estuvo activo del 3 al 22 de julio 2020.

Realización de Entrevistas a Informantes Claves:

Las entrevistas a informantes claves se realizaron en parejas de investigadoras durante los meses de septiembre y octubre del 2020 y tuvieron una duración promedio de una hora y media. Para su realización se aplicó la guía previamente diseñada y anteriormente descrita (Ver anexo #4).

Realización de los grupos focales:

Se realizaron entre el 07 al 24 de diciembre del 2020; cada investigadora tuvo el rol de co-facilitadora en dos de las sesiones de las empresas que no estaban bajo su cargo en este estudio, para minimizar el sesgo por conocimiento previo de la población.

El grupo focal realizado en la Empresa #1 estuvo conformado por seis personas con posiciones administrativas y de jefaturas, siendo tres mujeres y tres hombres con edades entre 22 y 59 años. El grupo en la Empresa #2 estuvo conformado por ocho personas, cuatro hombres y cuatro mujeres con edades entre los 21 y 42 años, de diferentes perfiles de trabajo

o jerarquías dentro de uno de los equipos de producción. Y en la Empresa #3, se contó con la participación de seis personas (cuatro hombres y dos mujeres) en edades entre los 27 y 57 años.

Fase 4: Análisis de Información

a. Sistematización de la Información

Los datos recolectados se sistematizaron según las variables descritas en el apartado de definición de variables de investigación, para cada empresa en particular y para toda la muestra del estudio en general. Las preguntas del cuestionario que corresponden a cada una de las variables se describen en el anexo 16, y se analizaron bajo los siguientes criterios:

1. Para las variables sociodemográficas se aplicaron: a) medidas de tendencia central y variabilidad (desviación estándar) a la edad en años cumplidos, y b) distribución de frecuencias al género, ciudad de residencia, estado civil y nivel de escolaridad.
2. Para la variable edad, se creó una categoría por grupos de edad denominada “Generaciones” (variable independiente), compuesta de la siguiente forma:
 - a. Baby Boomer: 55 a 74 años
 - b. X: 38 a 54 años
 - c. Y (Milenial): 20 a 37 años
 - d. Z (Centenial): 18 a 19 años
3. Para las variables comunicación y opinión sobre el mercado laboral costarricense se generó distribución de frecuencias para cada pregunta y cruce de variables por grupo de edad (prueba Chi cuadrado).

4. Para las variables expectativas laborales, incentivos preferidos, ambiente de trabajo y significancia de trabajo se asignaron puntajes a cada posible respuesta, donde el puntaje mayor (5) era la respuesta esperada para la generación Baby Boomer y donde el puntaje menor (1) era la respuesta esperada para la Generación Centenial.

Una vez construida esta escala se procedió a generar una correlación simple entre la edad y estas variables aritméticamente creadas.

Por otro lado, la sistematización cualitativa se realizó a partir de la información obtenida de los grupos focales y las entrevistas a informantes claves, en donde cada una de las variables de investigación constituyó una categoría de análisis.

b. Análisis e Integración de Resultados

Posteriormente, cada autora realizó un análisis comparativo de la empresa bajo su responsabilidad, en el que se contrastaron los postulados de la Teoría de las Generaciones con los datos recabados, y luego una revisión conjunta que permitió identificar diferencias y semejanzas en las tres muestras, así como realizar una puesta en común de los hallazgos, en busca de contrastar los perfiles generacionales tipificados hasta ahora en el marco teórico con los resultados obtenidos.

Todo este proceso fue importante para validar los resultados, ya que permitió la integración crítica de la información, sentó las bases para señalar los alcances, limitaciones, conclusiones y incluso las recomendaciones frente a los objetivos de este seminario.

Resultados

Análisis de Datos Cuantitativos

En este apartado se hace un análisis por empresa y general, del cuestionario de opinión aplicado; mostrando los resultados de acuerdo con las variables de investigación: datos sociodemográficos, variable generación, comunicación, opinión del mercado laboral costarricense, expectativas laborales, incentivos preferidos, ambiente de trabajo y significancia del trabajo.

Análisis de Resultados Estadísticos por cada Empresa

Se presentan a continuación los resultados del cuestionario aplicado en cada una de las empresas del presente estudio, bajo las categorías correspondientes a cada variable:

Datos Sociodemográficos

Para cada una de las empresas se identificaron los siguientes datos sociodemográficos:

Tabla 3

Datos Sociodemográficos por Empresa

Edad	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
Media	33,0	28,6	37,8
Moda	35,0	27,0	42,0
Desviación estándar	8,9	6,3	9,5
Género	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
Masculino	71,0%	32,3%	73,1%
Femenino	27,3%	67,7%	26,9%
Prefirió no contestar	1,7%	0,0%	0,0%
Domicilio	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
San José	29,8%	32,0%	25,0%
Alajuela	16,5%	17,0%	50,0%
Heredia	10,7%	48,0%	9,6%
Cartago	22,3%	0,0%	1,9%
Guanacaste	0,0%	0,0%	3,8%

Puntarenas 0,0% 0,0% 1,9%

Estado civil	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
Soltero/a	39,7%	56,5%	29,6%
Casado/a	34,7%	21,0%	46,2%
Divorciado/a	15,7%	0,0%	7,7%
Unión libre	9,1%	19,4%	19,2%
Prefirió no contestar	0,8%	0,0%	0,0%
Escolaridad	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
Universidad completa	27,3%	27,4%	50,0%
Universidad incompleta	15,7%	32,3%	15,4%
Educación Técnica	30,6%	14,5%	5,8%
Secundaria completa	15,7%	25,8%	17,3%
Secundaria incompleta	8,3%	0,0%	9,6%
Primaria completa	2,5%	0,0%	1,9%

Como se puede observar, la media de edad fue entre 28 y 37 años. Las Empresas #1 y #3 muestran una mayoría masculina, mientras que la Empresa #2 son mayormente mujeres. Asimismo, en la Empresa #1 y #2 la mayoría son solteros y solteras mientras que en la Empresa #3 son mayormente casadas y casados. En las tres empresas la mayoría vive en el área metropolitana y cuenta con formación universitaria. Destaca en la Empresa #1 el alto porcentaje de personal con formación técnica respecto a las otras.

Variable Generación

Se muestra a continuación la conformación de cada empresa en cuanto a esta categoría:

Tabla 4
Distribución de la Muestra por Empresa

	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
Baby Boomers	2,5%	0,0%	3,8%
X	21,5%	8,1%	44,2%
Millenials (Y)	71,1%	90,3%	48,1%
Centenials (Z)	4,1%	1,6%	0,0%

Como se observa, la mayoría de la población estuvo compuesta por la Generación Milenial en marcado contraste con las otras generaciones representadas. La Empresa #2 no contó con participación de personas de la Generación Baby Boomer. Y la Empresa #3, tuvo una importante representación de Generación X a diferencia de las otras dos empresas, pero no tuvo representación de la Generación Centenial.

Variable Comunicación

La siguiente tabla muestra los resultados por empresa para esta variable:

Tabla 5

Medios de Comunicación Preferidos

Enunciados	Cara a cara	Chat	Correo	Reuniones	Teléfono	Videoconferencia	Redes sociales	Otro
Comunicación formal con jefes								
Empresa 1	71,90%	5,00%	10,70%	9,10%	1,70%	1,70%	0,00%	0,00%
Empresa 2	43,50%	3,20%	29,00%	8,10%	9,70%	6,50%	0,00%	0,00%
Empresa 3	48,10%	3,80%	32,70%	3,80%	1,90%	9,60%	0,00%	0,00%
Comunicación informal con jefes								
Empresa 1	33,10%	40,50%	8,30%	4,10%	10,70%	0,00%	1,70%	1,70%
Empresa 2	3,20%	59,90%	12,90%	3,20%	9,70%	6,50%	3,20%	1,60%
Empresa 3	23,10%	34,60%	9,60%	0,00%	21,20%	9,60%	1,90%	0,00%
Comunicación formal con compañeros								
Empresa 1	38,80%	14,00%	21,50%	21,50%	3,30%	0,80%	0,00%	0,00%
Empresa 2	14,50%	22,60%	40,30%	14,50%	3,20%	4,80%	0,00%	0,00%
Empresa 3	17,30%	17,30%	40,40%	17,30%	5,80%	1,90%	0,00%	0,00%
Comunicación informal con compañeros								
Empresa 1	22,30%	57,90%	1,70%	3,30%	9,90%	0,80%	3,30%	0,80%
Empresa 2	4,80%	74,20%	4,80%	4,80%	3,20%	3,20%	3,20%	1,60%
Empresa 3	15,40%	48,10%	7,70%	5,80%	9,60%	9,60%	3,80%	0,00%
Comunicados oficiales de empresa								
Empresa 1	11,60%	10,70%	59,50%	14,00%	1,70%	0,80%	1,70%	0,00%
Empresa 2	4,80%	4,80%	72,60%	14,50%	0,00%	1,60%	1,60%	0,00%
Empresa 3	1,90%	11,50%	82,70%	1,90%	0,00%	0,00%	0,00%	1,90%

Los datos anteriores evidencian que en las tres empresas las personas prefieren la comunicación formal cara a cara con los jefes mientras que prefieren el chat para la

comunicación informal con ellos. La comunicación formal con compañeros muestra un contraste entre la Empresa #1 que mayormente prefiere el cara a cara, contrario a las otras dos empresas que favorecen el correo electrónico. En tanto que las tres empresas coinciden en preferir el chat para la comunicación informal con compañeros, y en que los comunicados oficiales de empresa sean transmitidos por medio de correo electrónico.

Opinión sobre Mercado Laboral Costarricense

Se presentan a continuación los resultados para la variable Opinión sobre el Mercado Laboral costarricense, para cada empresa y según la escala Likert aplicada:

Tabla 6

Opinión del Mercado Laboral Costarricense

Enunciados	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
Por edad me es más fácil conseguir trabajo que para otros					
Empresa 1	14,0%	34,7%	21,5%	25,6%	4,1%
Empresa 2	12,9%	41,9%	21,0%	19,4%	4,8%
Empresa 3	15,4%	19,2%	11,5%	50%	3,8%
Costa Rica ofrece salarios competitivos					
Empresa 1	9,9%	58,7%	13,2%	14,0%	4,1%
Empresa 2	1,6%	19,4%	8,0%	56,5%	14,5%
Empresa 3	1,9%	42,2%	5,8%	46,9%	1,9%
En Costa Rica se puede sobrevivir con un trabajo informal					
Empresa 1	5,0%	20,7%	17,4%	47,1%	9,9%
Empresa 2	4,8%	16,1%	12,9%	53,2%	12,9%
Empresa 3	0,0%	21,2%	23,1%	44,2%	11,5%
La educación nos prepara adecuadamente					
Empresa 1	14,9%	46,3%	7,4%	24,0%	7,4%
Empresa 2	4,9%	32,3%	16,1%	30,6%	16,1%
Empresa 3	9,6%	44,2%	11,5%	32,7%	1,9%
Costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos					
Empresa 1	38,8%	44,6%	5,8%	10,7%	0,0%
Empresa 2	37,70%	40,30%	4,80%	16,10%	1,60%
Empresa 3	42,30%	40,40%	11,5%	5,80%	0,0%

De lo anterior se desprende que en las Empresas #1 y #2 la mayoría consideró que para su grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros, a diferencia de la Empresa #3 que la mayoría está en desacuerdo. Al respecto cabe señalar que la moda de edad de la Empresa #3 es de 42 años, en contraste con las otras dos que es de 35 y 27 años (tabla #3).

En cuanto a salarios competitivos en Costa Rica, mientras que la mayoría de la Empresa #1 considera que sí lo son, las empresas #2 y #3 están en desacuerdo. Y las tres empresas coinciden en que en Costa Rica no se puede sobrevivir con un trabajo informal, pero sí consideran que la educación del país nos prepara adecuadamente y que los y las costarricenses sí tenemos las habilidades requeridas para los trabajos.

Cruce de las Variables: Expectativas Laborales, Incentivos Preferidos, Ambiente de Trabajo y Significancia del Trabajo.

El análisis de chi cuadrado aplicado para cada una de las empresas indicó que la edad no incide en la respuesta obtenida para estas variables, es decir, no hay diferencia en las proporciones esperadas de acuerdo a los grupos de edad según la Teoría de las Generaciones. (Ver anexo #8).

Se utilizó un *coeficiente de correlación de Pearson* (Ver anexo #9) para identificar si la variable edad incide en cada uno de los ítems estudiados y no se encontraron diferencias significativas excepto en los siguientes ítems, los cuales mostraron que a menor edad mayor es la percepción de que la afirmación se cumple para su grupo de edad:

- #15 “Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad”.
- #17 “Tener posibilidades de ascenso es mi principal expectativa laboral”.

- #23 “Que la empresa ofrezca servicios de transporte sería un incentivo muy valioso para mí”.

Análisis de varianza. Este análisis realizado para las variables Expectativas laborales, Incentivos preferidos, Ambiente de Trabajo y Significancia del trabajo, indicó que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en las respuestas de las personas participantes, como se observa a continuación:

Tabla 7

Análisis de Varianza por Empresa

Variables	Empresa #1	Empresa #2	Empresa #3
Expectativas Laborales	0,424	0,424	0,079
Incentivos Preferidos	0,595	0,595	0,327
Ambiente de Trabajo	1,677	1,677	0,622
Significancia del Trabajo	1,258	1,258	0,09

Análisis General de Resultados Estadísticos

Variable Datos Sociodemográficos

A continuación, se muestran los datos consolidados de las tres empresas:

Tabla 8

Datos Sociodemográficos Generales

	Edad		Género
Media	33.88	Masculino	61.3%
Mediana	32	Femenino	37.9%
Moda	27	Prefiere no contestar	0.9%
Desviación estándar	8.999		

Lugar de residencia		Estado Civil	
San José	29.9%	Soltero (a)	41.8%
Alajuela	26%	Casado (a)	33.2%
Heredia	23.4%	Unión libre	17.2%
Cartago	6.1%	Divorciado (a)	7.3%
Puntarenas	7.4%	Prefiere no contestar	0.4%
Guanacaste	4.3%		
Limón	3%		
Nivel de Escolaridad			
Universitaria completa	32.8%		
Universitaria incompleta	20.3%		
Educación técnica	21.1%		
Secundaria completa	17.7%		
Secundaria incompleta	6.5%		
Primaria completa	1.7%		

Como se observa, la media de edad fue de 32.88 años, la mediana 32, la moda fue de 27 años y la desviación estándar es de 8.990. En cuanto a la distribución por género, se puede apreciar que la mayoría fueron hombres (61.3%), del Gran Área Metropolitana (85.4%), y el estado civil es muy similar entre personas solteras-divorciadas (49.1%) y casadas-en unión libre (50.4%), siendo en su gran mayoría con formación universitaria completa o incompleta (53.1%).

Variable Generaciones

La siguiente tabla muestra que la mayoría de la población que participó contestando el cuestionario fueron Generación Milenial, mientras que las generaciones Baby Boomer y Z fueron las de menor representación:

Tabla 9*Distribución por Generaciones: Muestra General*

Generación	Frecuencia	Porcentaje
Baby Boomers	5	2%
X	54	23%
Millenials (Y)	167	72%
Centenials (Z)	6	3%
Total	232	100%

Variable Comunicación

Se muestran a continuación los resultados generales para los medios de comunicación preferidos, por generación:

Tabla 10*Medios de Comunicación Preferidos: Muestra General*

Enunciados	Centenial	Milenial	Gen X	Baby boomers	% del total
P6. Prefiero que la comunicación formal con mi jefe (a) sea por medio de					
Chat	0%	4%	4%	20%	4%
Correo electrónico	17%	17%	32%	0%	20%
En persona	83%	61%	52%	60%	59%
En reuniones de equipo	0%	10%	2%	20%	8%
Por teléfono	0%	4%	4%	0%	4%
Videoconferencia	0%	4%	7%	0%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P7. Prefiero que la comunicación informal con mi jefe (a) sea por medio de					
Chat	33%	45%	44%	60%	45%
Correo electrónico	0%	11%	7%	0%	10%
En persona	33%	23%	22%	20%	23%
En reuniones de equipo	17%	4%	0%	0%	3%
Otro	0%	1%	2%	0%	1%
Redes sociales	0%	2%	2%	0%	2%
Por teléfono	17%	11%	15%	20%	12%
Videoconferencia	0%	3%	8%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P8. El medio de comunicación formal que prefiero con mis compañeros/as de trabajo es					
Chat	0%	19%	15%	20%	17%
Correo electrónico	33%	26%	43%	40%	31%
En persona	33%	29%	24%	20%	28%

Enunciados	Centenial	Milenial	Gen X	Baby boomers	% del total
En reuniones de equipo	17%	19%	17%	20%	18%
Por teléfono	17%	5%	0%	0%	4%
Videoconferencia	0%	2%	2%	0%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P9. El medio de comunicación informal que prefiero con mis compañeros/as de trabajo es					
Chat	50%	61%	59%	80%	61%
Correo electrónico	0%	4%	4%	0%	4%
En persona	17%	16%	17%	20%	16%
En reuniones de equipo	17%	4%	4%	0%	4%
Otro	0%	1%	2%	0%	1%
Redes sociales	0%	4%	4%	0%	3%
Por teléfono	17%	7%	7%	0%	7%
Videoconferencia	0%	4%	4%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P10. Yo prefiero que los comunicados oficiales de empresa sean transmitidos por medio de					
Chat	17%	8%	9%	0%	9%
Correo electrónico	67%	67%	74%	80%	69%
En persona	17%	9%	4%	0%	8%
En reuniones de equipo	0%	12%	11%	20%	12%
Otro	0%	0%	2%	0%	0%
Redes sociales	0%	2%	0%	0%	1%
Por teléfono	0%	1%	0%	0%	1%
Videoconferencia	0%	1%	0%	0%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Como se observa, los medios de comunicación de preferencia para cada aspecto no muestran diferencias por grupo generacional, salvo el correspondiente al medio de comunicación formal con compañeros, para el que la generación Milenial favoreció el cara a cara, en tanto que las otras tres generaciones indicaron el correo electrónico. De acuerdo con la Teoría de las Generaciones, la Generación Milenial tiende a diferenciarse de los X y Baby Boomer, al preferir los medios de comunicación tecnológicos, postulado que los resultados expuestos no respaldan.

Variables Expectativas Laborales

Se detallan a continuación los resultados generales de las cinco preguntas que evaluaron esta variable:

Tabla 11

Expectativas Laborales: Muestra General

Enunciados	Centenial	Milenial	Gen X	Baby boomers	% del total
P11. Una de las prioridades de mi trabajo es tener estabilidad laboral					
Completamente de acuerdo	50%	87%	87%	80%	85%
De acuerdo	50%	12%	13%	20%	13%
Indiferente	0%	1%	0%	0%	1%
En desacuerdo	0%	1%	0%	0%	0%
Completamente en desacuerdo	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P17. Tener posibilidades de ascenso es mi principal expectativa laboral					
Completamente de acuerdo	50%	59%	42%	20%	54%
De acuerdo	33%	35%	35%	40%	35%
Indiferente	17%	6%	17%	20%	9%
En desacuerdo	0%	0%	6%	20%	2%
Completamente en desacuerdo	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P22. Una de las principales razones que me atrajo a trabajar en esta empresa es su enfoque de compromiso con la responsabilidad social					
Completamente de acuerdo	33%	31%	28%	20%	30%
De acuerdo	50%	41%	37%	40%	40%
Indiferente	17%	17%	18%	40%	18%
En desacuerdo	0%	8%	13%	0%	9%
Completamente en desacuerdo	0%	3%	4%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
P27. Es muy importante gozar de un equilibrio entre la calidad de vida y la calidad de trabajo					
Completamente de acuerdo	17%	78%	78%	60%	76%
De acuerdo	66%	21%	20%	40%	22%
Indiferente	17%	1%	0%	0%	1%
En desacuerdo	0%	0%	0%	0%	1%
Completamente en desacuerdo	0%	0%	2%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Enunciados	Centenial	Milenial	Gen X	Baby boomers	% del total
P33. Es indispensable que mi trabajo me ofrezca otros beneficios, además de la remuneración económica					
Completamente de acuerdo	17%	54%	48%	40%	51%
De acuerdo	66%	38%	41%	20%	39%
Indiferente	17%	7%	9%	40%	9%
En desacuerdo	0%	1%	0%	0%	1%
Completamente en desacuerdo	0%	0%	2%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

De acuerdo con lo anterior, para esta variable tampoco se encontraron diferencias en las preferencias por generación. Cabe acotar que la posibilidad de ascenso resultó ser la principal expectativa laboral, independientemente de la generación; aspecto que es opuesto a los enunciados de la Teoría donde se esperaría que fuera una característica distintiva de la Generación X y Baby Boomer.

Incentivos Preferidos

Para esta variable en general no se encontró diferencia por generación, salvo para la pregunta relacionada con el servicio de transporte. No obstante, el ítem por sí mismo no implica una confirmación de la Teoría de las Generaciones. (Ver anexo #9).

Ambiente de Trabajo

En esta variable no se encontró diferencia generacional en cuanto al ambiente de trabajo preferido; lo cual es de destacar teniendo en cuenta que la Teoría de las Generaciones postula que sí existen características diferenciadoras en cuanto a trabajar con personas o sistemas, así como si se prefiere trabajar en equipo o de forma individual, para las generaciones X y Baby Boomer. Por otro lado, en su mayoría las personas participantes, independientemente de su generación, estuvieron de acuerdo en que el trabajo presencial es

más provechoso que el trabajo virtual. Aspecto contrario a lo esperado para la generación Milenial según la Teoría.

Significancia del Trabajo

De acuerdo con la Teoría de las Generaciones, la significancia del trabajo es una variable que debía mostrar diferencias significativas para la generación Baby Boomer, la cual se describe como “adicta al trabajo”, dándole una prioridad que no le conceden las otras generaciones. Sin embargo, los datos obtenidos en este estudio no confirmaron dicha afirmación, y no se mostró una tendencia por edad.

Opinión del Mercado Laboral Costarricense

Para esta variable no se encontraron diferencias significativas a nivel estadístico entre generaciones, a excepción del ítem “Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad” (ver Anexo #9), donde sí concordó la respuesta de la generación Milenial con respecto a la expectativa esperada según la Teoría. Es decir, la expectativa de conseguir trabajo varía con la edad.

Tabla 12

Opinión del Mercado Laboral Costarricense: Muestra General

Enunciados	Centenial	Milenial	Gen X	Baby boomers	% del total
P15. Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad					
Completamente de acuerdo	0%	19%	2%	0%	14%
De acuerdo	17%	42%	13%	0%	34%
Indiferente	17%	20%	13%	0%	18%
En desacuerdo	50%	17%	65%	40%	30%
Completamente en desacuerdo	17%	1%	7%	60%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Enunciados	Centenial	Milenial	Gen X	Baby boomers	% del total
P21. Costa Rica es un país que ofrece salarios acordes con las funciones y responsabilidades asignadas					
Completamente de acuerdo	0%	6%	6%	20%	6%
De acuerdo	50%	43%	50%	40%	44%
Indiferente	50%	10%	6%	20%	10%
En desacuerdo	0%	35%	32%	20%	33%
Completamente en desacuerdo	0%	7%	7%	0%	7%
	100%	100%	100%	100%	100%
P26. En nuestro país se puede sobrevivir con un trabajo informal					
Completamente de acuerdo	0%	5%	0%	0%	4%
De acuerdo	17%	21%	17%	20%	20%
Indiferente	50%	16%	19%	20%	17%
En desacuerdo	33%	47%	54%	40%	48%
Completamente en desacuerdo	0%	11%	11%	20%	11%
	100%	100%	100%	100%	100%
P31. La educación en Costa Rica nos prepara adecuadamente para lo que piden las empresas					
Completamente de acuerdo	17%	10%	11%	60%	11%
De acuerdo	50%	38%	56%	20%	42%
Indiferente	33%	11%	6%	0%	10%
En desacuerdo	0%	32%	22%	0%	28%
Completamente en desacuerdo	0%	10%	6%	20%	9%
	100%	100%	100%	100%	100%
P35. Los/las costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos que se ofrecen en el país					
Completamente de acuerdo	17%	38%	41%	60%	39%
De acuerdo	67%	44%	37%	20%	43%
Indiferente	17%	5%	11%	0%	7%
En desacuerdo	0%	11%	11%	20%	11%
Completamente en desacuerdo	0%	1%	0%	0%	0%
	100%	100%	100%	100%	100%

Análisis de Entrevistas a Informantes Claves

En la etapa de entrevistas a profesionales en Talento Humano, los resultados de esta evaluación cualitativa arrojaron que todas las personas consultadas estaban familiarizadas con

los postulados de la Teoría de las Generaciones. Las personas entrevistadas hicieron una agrupación espontánea de las generaciones en dos grupos de edad, a los que llaman “los mayores” refiriéndose a las Generaciones Baby Boomer y X, y “los menores” refiriéndose a las Generaciones Milenial y Z.

Todas las personas consultadas refirieron que, según su experiencia profesional, sí existen rasgos de comportamiento, características o formas de ser comunes en los grupos generacionales diferenciables en el ámbito laboral. No obstante, algunas de las personas entrevistadas consideraron que el origen de la diferenciación es propio de la generación mientras que, para otras, surge de necesidades propias del ciclo de vida de las personas.

Al contrastar los postulados de la Teoría con la realidad que han conocido en su experiencia, concluyeron que tres de las variables incluidas en este estudio se cumplen:

Tabla 13

Variables Identificadas con Diferencias Generacionales en el Ámbito Laboral

VARIABLES	GENERACIONES MENORES	GENERACIONES MAYORES
Ambiente laboral	Prefieren el trabajo en equipo sobre el individual.	Prefieren el trabajo individual sobre el trabajo en equipo.
Expectativas laborales	Poseen facilidad hacia el trabajo virtual. Su principal motivación es desarrollo y capacitación.	Poseen facilidad hacia el trabajo presencial. Su principal motivación es la estabilidad.
Significancia del trabajo	El trabajo es un medio más que un fin en sí mismo.	El trabajo es parte fundamental de su vida e incluso de su propia identidad, un factor clave para su realización personal.

Como se puede observar, según estas apreciaciones, se cumple el postulado de la Teoría de las Generaciones con respecto a que las personas mayores tienden a preferir el trabajo individual sobre el trabajo en equipo, así como que la importancia del trabajo

constituye un aspecto fundamental de su vida, mientras que no es así con las generaciones menores.

Vale la pena destacar que las diferencias señaladas con respecto al trabajo virtual no responden a un tema de preferencia sino de facilidad.

Por otra parte, las variables que de acuerdo con las personas entrevistadas no presentan diferencias generacionales, son las siguientes:

Tabla 14

Variables Identificadas sin Diferencias Generacionales en el Ámbito Laboral

Variabes	Generaciones Mayores y Menores
Comunicación	No hay un medio de comunicación preferido pero los más usados son el correo electrónico y WA.
Incentivos	Se identifican incentivos transversales a todas las generaciones: capacitación, flexibilidad de horarios y beneficios médicos.

Respecto a la Comunicación, las personas consultadas coincidieron en que esto se debe a que la pauta la define la cultura organizacional, ya que cada empresa prioriza los medios de comunicación a utilizar. De hecho, cinco de las seis personas entrevistadas indicaron que nunca han evaluado preferencias de su población laboral en cuanto a medios de comunicación.

Es importante anotar que cuando se les consultó a las personas entrevistadas si identificaban incentivos preferidos en función de la edad, no hubo una tendencia o uniformidad en las respuestas brindadas. No obstante, resultó interesante conocer que los incentivos relacionados con servicios médicos aun cuando no son los preferidos a nivel general, son bien valorados tanto por personas jóvenes y mayores, aspecto que es relevante porque es contrario a los postulados de la Teoría, donde se esperaría este elemento como fundamental especialmente para Baby Boomer y Generación X.

La última variable evaluada (mercado laboral) fue estudiada con un enfoque independiente de las diferencias generacionales, con el objetivo de contextualizar la realidad del mercado costarricense en el que se están analizando las otras cinco variables. Las respuestas ante las preguntas realizadas para esta variable mostraron consenso respecto a la percepción de que el mercado laboral en nuestro país está atravesando una crisis en el empleo agudizada por la pandemia y que se ha hecho un esfuerzo en los diferentes sectores para superarla. También hubo acuerdo de opinión en cuanto a que los salarios más competitivos en Costa Rica se ubican en algunos sectores económicos más que en otros, como en el caso de la industria médica o farmacéutica por dar ejemplos. Las personas entrevistadas señalaron que el costo de vida en nuestro país es mucho más alto que en el resto de la región latinoamericana.

Respecto a la consulta por la relación oferta y demanda de puestos en el mercado laboral costarricense, indicaron que la educación en Costa Rica sí proporciona personal calificado en función de las necesidades de las empresas. No obstante, los perfiles especializados en cuanto a idioma y tecnología son difíciles de conseguir, pero no así el resto de los perfiles que requieren en sus empresas.

Cabe destacar que en las entrevistas se constató que el criterio de expertos no fue unificado, dado que en la integración de sus respuestas se pudo observar que no hubo una claridad contundente sobre lo que implican las diferentes generaciones. Al respecto se debe recordar que las personas entrevistadas fueron expertos en cuanto a comportamiento organizacional más no en cuanto al estudio de las diferentes generaciones, lo que sugiere que no es un cuerpo de conocimiento desarrollado.

Otro aspecto para destacar es que la misma conformación de las personas expertas entrevistadas hizo que no fueran jóvenes o menores, ya que los criterios de inclusión

implicaban un nivel de experiencia mínima de cinco años. Por otro lado, el tema de generaciones se estudió en el ámbito organizacional, lo que deja por fuera ámbitos tales como el académico y el familiar.

Análisis de Resultados de los Grupos Focales

Análisis de Grupos Focales por Empresa

Las sesiones de grupos focales se realizaron por medio de cuatro ejercicios, con un tiempo total estimado de una hora y media, como se muestra a continuación. La guía completa de la sesión se puede observar en el anexo #4.

Tabla 15

Resumen Guía Grupo Focal

Actividad	Técnica	Herramienta
1: Autodefinición de generaciones	Collage virtual	Padlet.com
2: Respuesta espontánea	Lluvia de ideas	Mentimeter.com
3: Discusión		Power Point
4: Cierre	Conclusiones generales	Power Point

A continuación, se presentan los resultados de dichas sesiones para cada empresa participante según las categorías de análisis evaluadas: autopercepción de la generación, percepción de otras generaciones respecto a su generación, significancia y sentimientos asociados al concepto de trabajo, incentivos más apreciados, elementos de motivación laboral, motivos de deserción laboral, concepto de trabajo en equipo y principales prioridades a nivel personal y laboral.

Empresa #1

El ejercicio de grupo focal en la Empresa #1 arrojó los siguientes resultados:

Tabla 16

Resultados Grupo Focal Empresa 1

Variables	Conceptos y percepción asociados a la variable
Generación	<p>Autopercepción de su generación: Estabilidad, experiencia, seguridad, trabajo en equipo, compartir con otras personas, solidarios y tecnológicos.</p> <p>Percepción de otras generaciones: Antiguados, estructurados y guías de procesos, por un lado y temerosos por salirse de la zona de confort, como menos comprometidos y más relajados que la generación anterior.</p>
Significancia del trabajo	<p>El trabajo se asocia con crecimiento, compromiso, responsabilidad y hacer algo que se disfruta; que ofrece plenitud, estabilidad, satisfacción, realización y seguridad.</p> <p>Sentimientos asociados al trabajo: Autorrealización, independientemente de la generación a la que se refiera.</p>
Incentivos	<p>Remuneración justa y competitiva, seguido por reconocimiento, buen ambiente laboral, oportunidad de desarrollo y tiempo de descanso respectivamente.</p>
Expectativas laborales	<p>Cumplimiento de objetivos, el gusto por las funciones que realizan, tener la posibilidad de transmitir sus conocimientos, aprender y crecer, así como gozar de un ambiente seguro.</p> <p>Posibles motivos de deserción laboral: Refieren sentirse muy satisfechos en la compañía y el motivo para dejar la organización sería meramente económico.</p>
Ambiente de trabajo	<p>Trabajo en equipo: Competencia personal relacionada con una meta común para lo cual se requiere apoyo mutuo, donde la diversidad tanto de generaciones como de personas se considera un insumo y un aporte que enriquece al conjunto.</p> <p>Prioridades: Familia, el trabajo y la salud (en ese orden) y de forma unánime manifestaron que el cumplimiento de los objetivos es lo primero a nivel laboral.</p>

Cuando se discutió respecto a los hallazgos de las fases previas de este estudio (cuestionarios de opinión y entrevista a profesionales clave de Talento Humano) señalaron que las diferencias entre generaciones, más que a un tema de edad se deben a: a) un proceso de adaptación al cambio, donde para las personas más jóvenes el cambio es algo que se les hace más fácil de asimilar; mientras que para las personas mayores “conlleva un extra

esfuerzo”, b) las oportunidades a las que cada persona tenía a nivel socioeconómico (incluida la oportunidad de recibir educación académica) y c) los procesos de socialización, es decir, dependiendo de los valores y educación inculcados en la familia. Dichos factores desde su perspectiva cambian el comportamiento de cada quien por lo que sugirieron que, a nivel de gestión empresarial, sería oportuno considerar esas diferencias y no centrarse tanto en el aspecto económico (alusión a incentivos).

Como cierre de la actividad, el grupo llegó a las siguientes conclusiones respecto a si existen o no existen diferencias por generaciones en el trabajo:

- Con base en su experiencia, las personas participantes, señalan que sí observan diferencias entre generaciones, las cuales responden a etapas del ciclo vital y/o trayectoria laboral.
- Las compañías deberían tener presente las diferencias generacionales para establecer diferentes pautas como atracción o motivación de su recurso humano. Es importante conocer las características y aptitudes, rasgos personales (no sólo académico) de cada quien para inclusión y aumentar productividad.
- Las diferencias generacionales no son limitantes sino complementarias: “de allí nacen los buenos equipos de trabajo”.
- La diversidad generacional enriquece al equipo de trabajo: cada uno aporta diferentes habilidades. Ej.: tecnología. No se requiere que todos tengan las mismas competencias.
- Las diferencias generacionales podrían variar según el giro del negocio de cada compañía. Por ejemplo, quizás existan diferencias importantes en un “call center”.

- A nivel de Estado está el INA como una forma de cubrir las necesidades de personal, pero aún hay especialidades en las que es difícil encontrar recurso humano.

Empresa #2

La sesión del grupo focal fue de una hora, por requerimientos de la empresa, de manera que hubo que limitar el ejercicio inicial para que solo una persona o dos opinaran por cada uno de los tres murales completados virtualmente. Y estos fueron los resultados:

Tabla 17

Resultados Grupo Focal Empresa 2

Variables	Conceptos y percepción asociados a la variable
Generación	<p>Autopercepción de su generación: Generación tecnológica, que valora mucho el empleo del tiempo en calidad de vida y que se siente abrumada por diversas exigencias.</p> <p>Percepción de otras generaciones: Las otras generaciones los ven como “vagos”, “sensibles” y “fiesteros”.</p>
Significancia del trabajo	<p>Las personas participantes relacionaron la palabra trabajo con las ideas de responsabilidad, compensación económica, deber y dinero.</p> <p>Sentimientos asociados al trabajo: Responsable, útil, realización personal y estabilidad.</p>
Incentivos	<p>Estabilidad, gratitud, retroalimentación, palabras de aliento, dinero, compensación económica, reconocimiento, premios. Sentirse útiles, buenos compañeros, superar retos y conocimiento; aspectos que van dirigidos a su posible aporte y desarrollo, más allá de la mera necesidad de estabilidad económica y reconocimiento.</p>
Expectativas laborales	<p>Posibles motivos de deserción laboral: Una mejor oportunidad, carrera profesional, mayor compensación salarial, mejores beneficios, mejor ambiente laboral, mayor coordinación y paz. Aspectos en su mayoría de desarrollo y calidad de vida.</p>
Ambiente de trabajo	<p>Trabajo en equipo: Prima una apreciación negativa al respecto: “trabajo mejor solo”, “ser exitoso uniendo habilidades” y “estrés”.</p> <p>Prioridades: Terminar la “U”, estudiar, auto conocerme, familia, ser mi mejor versión, adquirir hábitos saludables, aprender más idiomas, superación personal y salud. A nivel laboral llegar a la métrica, desempeñar bien mi rol, conservarlo, mantenerme. Por ende, se observa una prioridad de cumplimiento para conservar su estabilidad laboral.</p>

La dinámica de discusión sobre los hallazgos obtenidos en el cuestionario aplicado en las empresas y las entrevistas a personas expertas en Gestión del Talento evidenció un desacuerdo con los resultados del cuestionario y en consecuencia un acuerdo con las respuestas de los expertos, pues para este grupo sí existen importantes diferencias generacionales en algunas variables.

Las conclusiones generales alcanzadas por este grupo tras reflexionar sobre el tema a lo largo de los tres ejercicios anteriores fueron las siguientes:

- Hay diferencias generacionales, pero no son absolutas (cajoneras).
- Es notorio en la diferencia tecnológica.
- Dependen más de la madurez y edad de cada persona que de la generación.
- Recomendación para aprovechar la diversidad generacional: Considerar los aspectos positivos y negativos de cada generación y de cada persona en la gestión, pero sin categorizar de forma absoluta (un proceso que integre). Trabajo en equipo: ser exitosos con diferentes habilidades, nadie es mejor que nadie, somos diferentes y cada uno aporta según sus capacidades.

Empresa #3

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 18*Resultados Grupo Focal Empresa 3*

Variables	Conceptos y percepción asociados a la variable
Generación	<p>Autopercepción de su generación: Generaciones mayores se consideran "consumidores responsables", enfocados en sus responsabilidades y atención a los detalles. Generación X se definieron como persistentes.</p> <p>Percepción de otras generaciones: Las personas de la Generación X mencionaron que quizá no se les visualiza como personas con una mente fresca en la resolución de algunos conflictos, pero sí como una generación persistente. Las personas Milenial mencionaron que muchas veces se les percibe como una generación que tiene un "chip tecnológico" incorporado, y que por ende todo lo resuelven desde una computadora o celular.</p>
Significancia del trabajo	<p>Estabilidad, seguridad financiera, desarrollo, acción y bienestar.</p> <p>Sentimientos asociados al trabajo: Seguridad, compromiso, retos, satisfacción personal, realización profesional y tranquilidad.</p>
Incentivos	<p>Horarios, el salario competitivo, estabilidad, oportunidad de crecimiento y pluses adicionales, lo que muestra un balance entre vida y trabajo.</p>
Expectativas laborales	<p>Estabilidad, el ambiente físico, la seguridad corporativa, el ambiente, el salario, los beneficios y las oportunidades de crecimiento.</p> <p>Posibles motivos de deserción laboral: Ambiente laboral, salario competitivo o mejor salario, oportunidades de crecimiento, beneficios personales, la empresa (si se considera que sea mejor) y el ambiente.</p>
Ambiente de trabajo	<p>Trabajo en equipo: Resultados, personalidades, mejoras constantes, logros compartidos, metas comunes, compañeros y colaboración.</p> <p>Prioridades: A nivel personal, las personas participantes mencionaron como prioritario su familia, el trabajo y la salud (tanto física como mental) y las oportunidades de crecimiento profesional. A nivel laboral, señalaron: el cumplimiento de objetivos, las oportunidades de carrera profesional, desarrollo en diferentes ámbitos, las metas y marcas establecidas o bien, cumplir sus objetivos.</p>

Al momento de explorar la frase que les identifica como generación, representantes de la Generación Milenial mencionaron que se distinguen por el movimiento constante, siempre estar en muchas tareas a la vez, mencionaron que no poseen un apego a cosas materiales, a un domicilio y se definieron como personas con una energía que alcanza para muchas actividades. Para los mayores, su generación se caracteriza por ser exitosos, consideran que han alcanzado logros con menos recursos tecnológicos y que se acoplan a los procesos de cambio.

Al discutir los hallazgos de este seminario en las etapas previas a los grupos focales, se mencionó que sí hay diferencias generacionales, pero que en asuntos de trabajo no se notan en su día a día, que dichas diferencias no se convierten en un obstáculo al momento de trabajar por una meta en común.

Las conclusiones generales alcanzadas por este grupo tras reflexionar sobre el tema a lo largo de los tres ejercicios anteriores fueron las siguientes:

- Las motivaciones no son un tema de generación sino es un tema personal, dentro del ámbito laboral se visualizan como homogéneas en las preferencias por incentivos, salario y la búsqueda de opciones de crecimiento.
- Las prioridades pueden cambiar según la historia de vida, más que un tema de diferencias por generaciones puede ser por etapas de vida en la que se encuentran las personas.
- Las diferencias no se notan en el día a día, pues se unifican en las metas a alcanzar.
- Perder el miedo a las diferencias, que no sea la edad una limitante sino una oportunidad. Se logra con metas claras y que cada empresa incluya en su cultura el tema de las generaciones.

- Diferentes generaciones aportan al trabajo, pues se genera un cúmulo de áreas distintas; vale tanto la experiencia acumulada como la energía que otras personas pueden aportar. El reto es ponerse de acuerdo.

Análisis General de Grupos Focales

Una vez expuestos los resultados individuales de las empresas, pasaremos a detallar las semejanzas y diferencias de estos hallazgos con propósitos de integración de la información.

Tabla 19

Semejanzas y Diferencias Identificadas en Grupos Focales

Semejanzas	Diferencias
Las personas participantes de los tres grupos focales coinciden en su percepción de que sí existen diferencias generacionales. No obstante, aclararon que no ven una diferencia en su propio equipo porque los une una meta común.	Las personas participantes de dos de las empresas mencionaron incentivos de carácter emocional (tales como el reconocimiento), aspecto que no fue mencionado en la otra empresa.
Hay aspectos tales como responsabilidad, beneficios apreciados y disposición de movilidad, que no se explican por un tema de generación o edad, sino por la etapa de vida (ciclo vital) en que se encuentran las personas.	Las personas participantes de dos empresas expresaron que la gestión de las diferencias generacionales debería gestionarse desde alguien externo a ellos (líderes, Recursos Humanos) en tanto que tal discusión no se dio en la empresa restante.
Las diferencias enriquecen el trabajo en equipo gracias a los diferentes puntos de vista para solucionar los problemas y alcanzar las metas, y por lo tanto, recomiendan que las empresas aprovechen esas diferencias conscientemente dentro de sus programas para aprovecharlas.	En cuanto al concepto de trabajo en equipo, la Empresa #2 mostró una apreciación principalmente negativa, a diferencia de las otras dos empresas.
En general existe en la sociedad, una percepción negativa e incluso peyorativa que existe hacia la generación Milenial, y se valoró como un prejuicio que no corresponde a la realidad, que además, provoca descontento en las personas de esta generación.	Con respecto a los motivos por los cuales cambiarían de trabajo, hubo diferencias en las tres empresas, ya que una mostró un énfasis en razones de remuneración económica, otra más bien en aspectos emocionales (ambiente de trabajo y

Semejanzas	Diferencias
<p>Los tres grupos identificaron como prioridad laboral la estabilidad económica y el desarrollo profesional. Asimismo, dentro de las prioridades de vida mencionadas en los tres se concede prioridad a la familia. Dentro de la variable incentivos, el aspecto de la remuneración económica es prioritario para los tres grupos.</p> <p>Respecto a significancia del trabajo, todos comparten la asociación inmediata de este concepto con responsabilidad y como fuente de autorrealización.</p> <p>Todas las generaciones participantes, coinciden que un rasgo común de los Milenial es la facilidad para la tecnología.</p>	<p>realización), y la otra no mostró ninguno de esos énfasis, ni una tendencia en general.</p>

Vale la pena resaltar que los grupos de las empresas #1 y #3 compartieron gran semejanza en cuanto a las prioridades que señalaron. Como factor común se tiene el hecho de que en ambos hubo representación de la generación X, lo que permitió tener más profundidad en el conocimiento de las apreciaciones de esta generación, que no se había logrado en el cuestionario aplicado.

A partir de estos resultados se puede señalar que tampoco hay una visión homogénea en torno a la existencia contundente de diferencias generacionales, sino que los estereotipos generacionales no son reconocidos por ninguna de las generaciones sobre la suya o las otras. Las diferencias no son tan marcadas como señala la teoría y sí en cuanto al momento de vida que se encuentran, el momento histórico o de acceso a recursos tecnológicos o bien la cultura organizacional.

Conclusiones, Limitaciones y Recomendaciones

Una vez analizados los resultados de investigación obtenidos, se procede a enunciar las conclusiones y recomendaciones a considerar para una futura réplica del estudio:

Conclusiones

- En vista de que la generación con más número de representantes en el estudio fue la de los Milenial, el mismo permite contrastar la caracterización de este grupo generacional en Costa Rica con la teoría, con mayor detalle, gracias a la cantidad de datos obtenidos. Por lo que se pudo concluir lo siguiente: se confirma en la población estudiada, una tendencia a aspirar a mayores posibilidades de ascenso, entre más jóvenes son las personas de las empresas. Se comprueba una mayor preferencia por el beneficio específico de transporte proporcionado por la empresa, el cual se da más conforme se es más joven. Y a menor edad es mayor la percepción de que es fácil conseguir trabajo para su grupo de edad respecto a los otros. Estos tres aspectos coinciden con la teoría. Sin embargo, por tratarse de tres aspectos del total contemplados en el cuestionario, se puede decir que la teoría como tal no se confirma en la población estudiada, al ser más la cantidad de ítems que no se comprobaron.
- Las personas participantes en los grupos focales y entrevistas a expertos perciben que sí hay diferencias generacionales y consideran que estas enriquecen los equipos de trabajo. No obstante, se observó que no hay claridad de lo que implica realmente cada generación, pues refirieron sus opiniones desde los estereotipos conocidos; por lo que se puede concluir que es un cuerpo de conocimiento que no está desarrollado.
- Las diferencias atribuidas a aspectos generacionales en el ámbito laboral obedecen a condiciones individuales relacionadas con el ciclo vital que repercuten en el trabajo.

Es decir, una persona que actualmente se encuentra en sus años veinte, tiene aspiraciones conductas y preferencias distintas a una en sus cuarentas, por la etapa en la que se encuentra de acuerdo con su edad, y no tanto por el año y contexto histórico en que nació.

- Es importante tener en cuenta que no se abarcaron todas las variables de posibles diferencias generacionales, sino únicamente algunas del ámbito laboral, de manera que en las otras podría haber diferencias no identificadas, tales como: cultura organizacional, procesos de educación, factores socioeconómicos y brecha digital, entre otras variables.
- Es posible que las diferencias no se muestren en ambientes laborales porque no son determinantes en el logro de los objetivos de la empresa. Es importante tener en cuenta que muchas empresas ya tienen una cultura preestablecida que suele promover que las diferencias en general enriquezcan el proceso, por lo tanto, las diferencias generacionales se homogenizan a partir de dicha cultura. Se suman a esto los fenómenos de globalización en pro de los derechos humanos, sostenibilidad y huella ecológica, entre otros, en los que se borran diferencias de edad al ser valores compartidos de forma intergeneracional.
- Considerando que la teoría de las generaciones se desarrolló en un contexto estadounidense, no hay una correspondencia con nuestra realidad histórica y cultural costarricense, lo que genera vacíos al momento de realizar una comparación o contraste con nuestra realidad nacional.
- Se encontró malestar en las personas participantes del estudio, en torno a los estereotipos generados popularmente por esta teoría, en especial con respecto a la generación propia. Una observación interesante respecto a este punto fue observar que

los ejercicios realizados durante los grupos focales, facilitaron procesos de auto-reflexión que les permitió tomar conciencia de los aspectos negativos de los estereotipos generacionales.

- Considerando que la pandemia provocó un cambio en la organización misma del trabajo cabe la posibilidad que las nuevas condiciones afectaran las posibles respuestas que se hubieran podido generar en las circunstancias pre-pandémicas. Este evento histórico permitió observar la capacidad de adaptación del ser humano, comprobando que dicha competencia no depende de la edad, sino que está relacionada a mecanismos de resiliencia. Además, se pudo observar que la intergeneracionalidad no mostró diferencias en la respuesta a los cambios de patrones de comunicación e interacción, siendo algunos de ellos, una acelerada absorción de las personas a espacios virtuales de comunicación; así como selección, implementación y uso de los recursos tecnológicos que les permitían mantenerse en contacto o la implementación del trabajo remoto.
- De la investigación bibliográfica y trabajo de campo, se concluye que la teoría de las generaciones carece de suficiente base epistemológica para considerarla un cuerpo de conocimiento seriamente desarrollado y consolidado. Si bien es cierto, existe una amplia y sólida fundamentación en la obra de Howe y Strauss (1991) respecto de la historia estadounidense y los patrones encontrados por ellos en los grupos generacionales estudiados, no existen investigaciones posteriores que tengan la misma rigurosidad y solidez en otros países, o una réplica de esta misma que permita consolidar un marco teórico concluyente sobre el tema. Lo que persiste es un imaginario colectivo que resulta de una generalización discursiva de los patrones de conducta de los grupos generacionales descritos por estos autores, para otros

contextos, sin sustento científico, sino más bien promovidos principalmente por los medios de comunicación masiva, con intereses mercadológicos.

- Se pudo concluir que las categorías planteadas por la teoría se desvirtuaron en estereotipos, generando una deformación colectiva en torno a ellas, al pretender describir a todos los individuos de un grupo social bajo la misma caracterización de comportamiento, preferencias y formas de ser.

Limitaciones

- Como se mencionó, en el transcurso del proyecto se presentó la situación de pandemia, aspecto que alteró el rumbo del proyecto en su fase de campo, ya que la misma se planificó en modalidad presencial tanto para la aplicación del cuestionario de opinión, como los grupos focales y las entrevistas a personas expertas. Por lo tanto, hubo que modificar las técnicas para que se adaptaran a la virtualidad impuesta por las circunstancias, lo que generó modificaciones mayores en la estructura del grupo focal y las entrevistas; afectando la cantidad de personas participantes por la necesidad de que contaran con las aplicaciones y dispositivos requeridos.
- La coyuntura anterior también representó una demora en el cumplimiento de las fechas previstas inicialmente para el desarrollo del proyecto, tanto por la imposibilidad de convocar a las personas participantes de las diferentes actividades debido a las restricciones sanitarias, como por la disponibilidad reducida del equipo asesor, debido a las modificaciones dispuestas por la Universidad de Costa Rica para adaptar los cursos a la modalidad virtual, mismas que provocaron suspensiones y demoras de los ciclos lectivos.

- El estudio se circunscribe al ámbito organizacional, de manera tal que no se pueden generalizar los hallazgos para otros campos de acción tales como la familia, las comunidades, la educación, entre otros.
- Hay un desbalance en la cantidad de representantes por cada generación, que si bien es cierto pudo corregirse por medio del análisis estadístico, no permitió sacar conclusiones de tres generaciones, lo que le convierte en una limitación del estudio.

Recomendaciones

- Para efectos de una eventual réplica del estudio, se recomienda asegurar que la muestra por generación sea equitativa, de manera tal que garantice la representación de todas las generaciones. En este sentido se recomienda hacer un estudio previo de las generaciones que componen las empresas, durante el proceso de preselección de estas, de manera que se puedan incluir en el eventual estudio aquellas que cumplen con tal requerimiento.
- En cuanto a la aplicabilidad de la teoría de las generaciones, se recomienda utilizarla como una referencia en la gestión de personas, pero no debe ser el único criterio por considerar. Dicha teoría aporta algunos elementos valiosos, pero tiene la limitación de etiquetar, aspecto que no es recomendable y con base en los testimonios de las personas participantes en este estudio, genera aversión ya que resultó notorio el rechazo a verse definido o caracterizado bajo los mismos criterios de todas las demás personas de un mismo grupo generacional, por el simple hecho de compartir edad, y bajo generalizaciones subjetivas negativas contrarias a la realidad de cada forma de ser que suele ser independiente a la edad, y mejor comprendida desde la historia de vida de cada sujeto.

- Valorar el uso de una guía de observación que permita el registro desde la conducta, en lugar de un cuestionario de opinión porque éste no refleja comportamiento, ya que al ser autoadministrado puede presentar un sesgo de deseabilidad social en las respuestas brindadas, que se podría minimizar al ser contrastado con la observación directa de la conducta.
- Para promover procesos laborales más inclusivos, se recomienda a las empresas el desarrollo de actividades de integración que permitan potenciar las diferencias del talento humano de cada generación, ya que persiste en las personas participantes de los grupos focales y las entrevistas a expertos, la convicción de que hay barreras generacionales producidas por estereotipos en torno a la edad, que impiden aprovechar la riqueza de sus diferencias. En este sentido, se recomiendan actividades tales como talleres cuyas dinámicas vayan enfocadas a comprender mejor la historia compartida de cada grupo generacional, que explican algunas de sus preferencias y conductas. Las actividades sociales sin ninguna agenda definida también se recomiendan con el propósito de propiciar el conocimiento mutuo en un ambiente libre de presiones y roles laborales. Además, se recomienda promover o mantener una cultura que potencie la integración de las personas y equipos de trabajo independientemente de las generaciones a las que pertenezcan.
- Para el cuerpo de investigación de la teoría de las generaciones, se recomienda considerar el presente estudio como una aproximación exploratoria dentro del contexto de pandemia y a futuro hacer una réplica fuera de este contexto y con las actividades en forma presencial, para analizar las diferencias y que sus resultados permitan profundizar en el ámbito laboral pero también extrapolarse a otros campos de acción.

- Se recomienda a la Escuela de Psicología incorporar el abordaje de la Teoría de las Generaciones y los estereotipos en los diferentes cursos del Plan de Estudios.
- Brindar una guía más estructurada a las persona estudiantes, que permita diferenciar el Seminario de Graduación respecto a otras modalidades de Trabajo Final de Graduación.

Referencias

- Caballero, M. y Baigorri A. (enero-marzo, 2013). ¿Es operativo el concepto de generación? *Aposta*. (56), pp.1-45. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/mcg1.pdf>
- Cahuancama M., Montero I. y Vargas E. (2017). *Liderazgo Generacional y su impacto en el comportamiento en los colaboradores de la empresa Macroabastecimiento S.A. rubro retail* (Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622729/Cahuancama_bm.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Caja Costarricense del Seguro Social. (2010). *Análisis Histórico y Proyección de las Curvas de Salarios y Escalas Salariales por Edades de la PEA (Informe Final Julio 2010)*. <https://www.ccss.sa.cr/publicaciones>
- Canedo-García, A., García-Sánchez, J., Deilis-Ivonne, P. (marzo-abril, 2019). Acción conjunta intergeneracional (ACIG). Descripción de variables intervinientes. *Revista de Psicología*, (1). pp: 143-148. repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/4900/Acción%20conjunta%20intergeneracional%20%28acig%29%20descripción%20de%20variables%20intervinientes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carpintero, H. y Lafuente, E. (2007). El método histórico de las generaciones: el caso de la psicología española. *Revista de Historia de la Psicología*, 28(1), pp. 67-85. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2291015.pdf>
- Carretero-Dios, H. y & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, (3), 521-551. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33705307.pdf>
- Codonio, M. (2016). *Diversidad generacional en el trabajo y su influencia en los procesos de Selección. Análisis de Empresas Pyme de una ciudad del interior de la Provincia de Buenos Aires*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Siglo 21). <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12974>
- Colmenares, D.; López,A. y Soto, Y. (2015). *Tendencias del liderazgo en la gestión de equipos de trabajo con presencia de diversidad generacional*. (Tesis de grado, Universidad de Medellín). <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/2178>
- Cuesta, E; Ibáñez, E.; Tagliabue, R. y Zangaro, M. (2008). *El impacto de la generación millennial en la universidad: un estudio exploratorio*. Conferencia presentada en las XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Universidad de Buenos Aires, Argentina. <https://www.academica.org/000-032/288.pdf>
- Cuesta, E.; Ibáñez, M.; Tagliabue, R. y Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Revista de Departamento de Ciencias Humanas*. (31), 126-138. <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/479/908>

- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. (2), pp.133-156. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016846007.pdf>
- Deloitte (2015). Encuesta Deloitte 2015: Generación del Milenio. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/human-capital/estudios/150225-EncuestaDeloitte2015-Generacion-del-Milenio.pdf>
- Díaz-Sarmiento. C., López, L. M. y Roncallo, L. L. (julio-diciembre, 2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. Doi: 10.21676/23897848.2440.
- Domínguez, M. (2000) Generaciones y Mentalidades: ¿existe una conciencia generacional entre los jóvenes cubanos? *Cuba Construyendo Futuro*. M. Monereo; M. Riera y J. Valdés (Comp.). <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/0107D006.pdf>
- Farías, M. L. (2017). *El significado del valor del trabajo: una aproximación desde la diversidad generacional*. Conferencia llevada a cabo en el IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Buenos Aires, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-067/453.pdf>
- Dulcey, E. y Uribe, V. (2002). Psicología del ciclo vital: hacia una visión comprehensiva de la vida humana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34(1-2), 17-27. <https://www.redalyc.org/pdf.805/80534202.pdf>
- Figueroa T., Rodriguez K., Díaz D. y Zapata A. (enero-abril, 2018). Actitudes en torno a las brechas generacionales en el trabajo: desarrollo y validación de una escala. *Revista Iberoamericana de Psicología*. 11(2), 1-7. https://www.researchgate.net/publication/330222486_Actitudes_en_torno_a_las_brechas_generacionales_en_el_trabajo_Desarrollo_y_Validacion_de_una_escal
- Gamundi, P.; Ortún, V.; Elzo, J.; Benito, A.; Buch I., Alberto E.; Gosch, N. y De Barros, M. (2013). La inestable generación de los 80. *El Ciervo*, 61(744), 8-13. <http://www.jstor.org.una.idm.oclc.org/stable/43502644>
- Glufke, G. y Braga, B. (2016). Employer attractiveness from a generational perspective: Implications for employer branding. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*. 51(1), pp.103-116. DOI: 10.5700/rausp 1226
- Gutiérrez, F. (2014). *Evaluación del desempeño y Generación Y: vicisitudes ante el escenario generacional en la era del conocimiento*. (Tesis de grado, Universidad de la República). https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_gutierrez_florencia_30-10-2014.pdf

- Hernández, S.; Fernández C. y Baptista, L. (Ed) (2014). Metodología de la Investigación. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Howe N. y Strauss W. (1991). Generations: the history of America's future, 1584 to 2069. https://archive.org/stream/GenerationsTheHistoryOfAmericasFuture1584To2069ByWilliamStraussNeilHowe/Generations+The+History+of+America%27s+Future%2C+1584+to+2069+by+William+Strauss+%26+Neil+Howe_djvu.txt
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica. (2011). *X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda: Resultados Generales* / Instituto Nacional de Estadística y Censos. (1 ed.) https://cipacdh.org/pdf/Resultados_Generales_Censo_2011.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica. (2018). *Panorama Demográfico 2017*. http://inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/replacpanorama2017_0.pdf
- Koffsmo, S. (2010). El trabajo en equipo en la diversidad generacional. En Filippi, G y Zubietta, E. Psicología y trabajo, una relación posible (pp. 115-134). <https://www.scribd.com/document/453994701/Koffsmo-El-trabajo-en-equipo-y-la-diversidad-generacional-pdf>
- KPMG (2016). El desafío de retener a distintas generaciones. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pa/pdf/delineandoestrategias/DE-El-desafio-de-retener-generaciones.pdf>
- Leccardi, C. y Feixa, C. (junio, 2011). El Concepto de Generación en las Teorías sobre la Juventud. *Última Década*. 19(34), 11-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19518452004>
- Marías, J. (1949). “El método histórico de las generaciones”. <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-metodo-historico-de-las-generaciones/>
- Martín C, E. (2009). Generaciones/Clases de edad. En Román Reyes (Dir): Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Tomo 1/2/3/4 <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/G/generaciones.htm>
- Martín, M. (2008). La teoría de las generaciones de Ortega y Gasset: una lectura del siglo XXI. *Tiempo y Espacio*. 20(17). 98-110. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/222/Tiempo/2008/07%20Marco%20Martin%20articulo%20pag%2098-110.pdf>
- Mojica R, J. (2016, marzo 02) Millennials, la generación de las pantallas y las redes. Semanario Universidad. Recuperado de: <https://semanariouniversidad.com/pais/millennials-la-generacion-las-pantallas-las-redes/>
- Nielsen. (2015). Estilos de vida generacionales. <https://www.nielsen.com/content/dam/niensenglobal/latam/docs/reports/2016/EstilosdeVidaGeneracionales.pdf>

- Ortega y Gasset, J. (1923). *La idea de las Generaciones*. https://www.academia.edu/16036361/_La_idea_de_las_generaciones_Ortega_y_Gasset
- Sanabria, P., Chacón, A., Linares, S. y Salas, R. (2017). La Verdad sobre las Generaciones en Costa Rica #Gentico. Yulök. *Revista de Innovación Académica*, 1(1), 18-35 <http://revistas.utn.ac.cr/index.php/yulok/article/view/103>
- Sánchez de la Yncera, I. (1993). La Sociología ante el problema Generacional. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 1(62), 147-192. <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/23023/SanchezSociologiaProblema.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segura, A. (noviembre, 2016). *Estudio exploratorio sobre las diferencias intergeneracionales relacionadas con las creencias y actitudes hacia el trabajo*. 3C Empresa. 4 (4), 219-230. DOI: <https://doi.org/10.17993/3cemp.2015.040424.219-230>
- Vargas, C. (2014). *Diferencia en la actitud laboral de acuerdo al tipo de generación a la que pertenece el colaborador*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Vargas-Cristian.pdf>
- Tu interfaz de negocios (mayo-junio, 2014). *Las nuevas generaciones y su adaptación a las empresas*. <https://tuinterfaz.mx/articulos/18/130/las-nuevas-generaciones-y-su-adaptacion-a-las-empresas/>
- Wintersberger, H. (2006). Infancia y ciudadanía: El orden generacional del Estado de Bienestar. *Política Y Sociedad*, 43(1), 81 - 103. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0606130081A>

Anexos

Anexo #1	Delimitación y responsabilidades de las Investigadoras (bitácoras)
Anexo #2	Cronograma de Actividades
Anexo #3	Cuestionario de Opinión
Anexo #4	Guía para Grupos Focales
Anexo #5	Guía de Entrevista a Informantes Claves
Anexo #6	Consentimiento Informado
Anexo #7	Carta y resumen ejecutivo del proyecto
Anexo #8	Resultado de Chi Cuadrado por Empresa
Anexo #9	Resultado de Pearson
Anexo #10	Collage virtual Empresa #1
Anexo #11	Respuesta espontánea Empresa #1
Anexo #12	Collage virtual Empresa #2
Anexo #13	Respuesta espontánea Empresa #2
Anexo #14	Collage virtual Empresa #3
Anexo #15	Respuesta espontánea Empresa #3
Anexo #16	Preguntas por variable

Anexo #1 Delimitación y responsabilidades de las Investigadoras (bitácoras)**Bitácora #1****Fecha:** lunes 13 de enero de 2020**Hora:** 6:30 a 8:00 pm**Participantes:** Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier**Tipo de reunión:** presencial**Responsable de bitácora:** Saray Piedra**Temas discutidos y actividades realizadas:**

1. Revisión de Observaciones al anteproyecto que realizó la comisión evaluadora.
2. Dinámica a seguir durante el seminario:
 - 2.1. Reuniones semanales de las proponentes, y al menos cada 15 días con el Director.
 - 2.2. Trabajo durante todo el período debe reflejar claramente la participación de cada una con una empresa en concreto. Copiar siempre a una segunda compañera como back up por cualquier eventualidad, pero responsabilidad completa es de la titular de la empresa.
 - 2.3. Esforzarnos por reflejar el trabajo grupal pues este aspecto es fundamental en la modalidad de seminario.

- 2.4. Dividir tareas durante la semana para que sea más constante y a la vez llevadera la carga de trabajo.
3. Elaboración de lista de empresas posibles para el trabajo de campo:
 - 3.1. Abbot
 - 3.2. Aliaxis.
 - 3.3. Boston Scientific.
 - 3.4. Farmanova.
 - 3.5. Grupo Trisan.
 - 3.6. Mediterranean Shiping Company.
 - 3.7. Pricesmart.
 - 3.8. Resources.
 - 3.9. Smith and Nephew.

Asignación de tareas semanales:

1. Completar datos de contacto de lista de empresas preseleccionadas. Responsable:
Saray Piedra
2. Actualizar el cronograma de trabajo. Responsable: Milena Quirós
3. Elaborar machote del correo que se enviará a las empresas con un resumen ejecutivo del proyecto adjunto. Responsable: Patricia Ugalde

4. Leer bibliografía para la elaboración de los instrumentos que serán utilizados en la investigación. Responsable: Todas

Próximas reuniones:

1. lunes 20 de enero a partir de las 6 pm. Reunión de las investigadoras para iniciar la elaboración de los instrumentos de investigación.
2. lunes 27 de enero a partir de las 6:30 pm. Reunión con el Director para revisar avances.

Bitácora #2

Fecha: lunes 20 de enero de 2020

Hora: 6:00 a 8:15 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Responsable de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Revisión del formato de la bitácora y las tareas asignadas.
2. Revisión de formatos preliminares de resumen del proyecto y solicitud de trabajo de campo a empresas.
3. Revisión general del cronograma de trabajo.
4. Elaboración grupal de instrumentos de recolección de información: cuestionario de opinión.

Asignación de tareas semanales:

1. Elaborar bitácora #2. Responsable: Milena Quirós.
2. Montar en formato de base de datos, la lista de empresas preseleccionadas y sus contactos.
Responsable: Saray Piedra
3. Modificar el resumen de proyecto y solicitud del trabajo de campo a empresas.
Responsable: Patricia Ugalde.
4. Depurar cuestionario de opinión y elaboración de guía de entrevista a expertos.
Responsables: Milena Quirós, Saray Piedra.
5. Elaboración de Guía de Grupos Focales. Responsable Patricia Ugalde.

Próximas reuniones:

1. Jueves 23 enero 6 pm. Reunión virtual de las investigadoras para iniciar elaboración de los instrumentos de investigación.
2. Lunes 27 de enero 6:30 pm. Reunión presencial con el Director para revisar avances.

Bitácora #3

Fecha: jueves 23 de enero de 2020

Hora: 7:30 a 11:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde.

Responsable de la bitácora: Patricia

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Revisión del cuestionario de entrevistas a Expertos y modificaciones de forma grupal.
2. Revisión de formato para los grupos focales y modificaciones de forma grupal.
3. Definir con equipo asesor: número de cuestionarios, rotación de las integrantes para grupos focales. Devolución a empresas. Variable: ambiente laboral.
4. Retroalimentación sobre los instrumentos elaborados.

Asignación de tareas semanales:

1. Elaborar bitácora #3. Responsable: Patricia Ugalde
2. Búsqueda de un video apropiado para el grupo focal. Responsable: Milena Quirós.

Próxima reunión: lunes 27 de enero 6:30 pm. Reunión presencial con el Director para revisar los instrumentos elaborados.

Bitácora #4

Fecha: lunes 29 de enero de 2020

Hora: 7:00 a 8:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: presencial

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se acuerda enviarle a don Luis las bitácoras de 4 en 4 para que las vaya revisando. Inicialmente se le enviará una para que dé visto bueno al formato.
2. Se comenta que ya se cuenta con una aprobación preliminar en dos de las tres empresas necesarias para el proyecto.
3. Se aclara que si las empresas requieren devoluciones anticipadas se les pueden enviar y se registra en la memoria el envío y las razones.
4. Se realiza revisión del resumen ejecutivo y la carta redactados para el contacto formal con las empresas del proyecto:
 - o Se acuerda hacer el resumen más ejecutivo (conciso) y menos técnico.
 - o Se acuerda revisar la redacción de la carta eliminando tecnicismos.
 - o Se debe cambiar la palabra “práctica” por “estudio” en el correo.
 - o Se debe modificar el párrafo que se refiere el envío del horario de aplicación en las empresas, para que diga “el horario se haría llegar una semana antes o a su conveniencia”.
 - o Se debe hacer mención del adjunto (resumen ejecutivo en PDF)
5. Se realiza la revisión de la entrevista a expertos:

- o En la pregunta #3 se debe indicar medios/formas
- o Se sugiere llevar como apoyo la definición del concepto de expectativas laborales
- o Se acuerda eliminar la pregunta #3 de expectativas laborales
- o Se discute la pregunta sobre el mercado laboral, en cuanto a pertinencia de hacerla abierta como se propone. Se comenta que la respuesta a esa pregunta varía según a quien se le pregunte, pues el atractivo del mercado laboral va en función de si se responde desde el punto de vista de una persona o de una empresa.

6. Se realiza la revisión del cuestionario propuesto:

- o El Director hace la observación de que debe entregársele el producto final, con la presentación correcta en cuanto a forma (encabezado, introducción, numeración, etc.)
- o Se discute la inconveniencia de que se censure la pregunta sobre el teletrabajo en una de las empresas escogidas, y con alta probabilidad de que ocurra en la empresa aun no definida. Al respecto se comentan varias posiciones: a) mantenerla a pesar de la censura y realizar un esfuerzo en convencer al censorador con argumentos sólidos y así ejercitar el rol transformador del profesional en psicología dentro de una organización. b) replantear la pregunta de otra forma, pero cumpliendo el objetivo de explorarla. c) eliminar la pregunta y referirse claramente a las razones por las que no se aplicó.

- o Se aclara que no todas las preguntas deben llevar escala de Likert, sino que se cuenta con flexibilidad a fin de que se aplique la forma más conveniente para la variable evaluada.
- o Se cuestiona la comprensión de la pregunta sobre salario emocional y se acuerda revisarla para su modificación o eliminación según lo que se valore.
- o Se debe eliminar la pregunta #1 de incentivos, y revisar las preguntas #4 y #6

7. Se realiza la revisión de la guía para grupos focales:

- o se da por aprobada de forma preliminar, ya que se revisará y harán los ajustes convenientes una vez que se aplique el cuestionario. Esto porque los grupos focales tienen el propósito de evaluar aspectos que el cuestionario no proporcionará.
- o Se aclara que su duración es de alrededor de 2 horas y que no tiene que ser idéntico para las tres empresas.
- o También se indica que no hay restricción en cuanto al número de facilitadores, si bien lo usual es que sean dos personas.

8. Se acuerda que la validación de los instrumentos se realizará con las lectoras y una persona del Instituto de Investigaciones Psicológicas. Se aclara que en el envío de estos se deberá adjuntar las variables y los objetivos de investigación.

9. Se fija la fecha de la próxima reunión con el Director Luis Garnier para el miércoles 05 de febrero a las 6:30 pm.

Bitácora #5

Fecha: jueves 30 de enero 2020

Hora: 8:30 a 10:30 p.m.

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Responsable de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. En la sesión de trabajo anterior con el Director, se fueron modificando en línea los documentos Resumen Ejecutivo de Proyecto y Carta de Solicitud a Empresas, por lo que se revisa que todos los cambios hayan sido aplicados.

Se trabaja sobre los instrumentos de recolección de información:

2. Se corrobora que instrumento Entrevista a Expertos tenga todos los cambios sugeridos la sesión anterior.
3. Se realiza la revisión del cuestionario de opinión propuesto:
 - Se añade encabezado, introducción, instrucciones, números de página y formato al cuestionario.
 - Se determina que el cuestionario tendrá dos tipos de preguntas y dos secciones: en una primera parte y para la variable comunicación, se usarán preguntas de selección única con respuestas predeterminadas; en una segunda parte y para el resto de las variables, se usarán preguntas de selección única con una escala de Likert para las opciones de respuesta.

- Se revisan el formato y redacción de cada una de las preguntas; se cotejan una a una con la variable y categorías de evaluación formuladas en la matriz en el anteproyecto. Nos aseguramos de que el cuestionario abarque todas las variables y todas categorías de análisis formulados en el anteproyecto.
- Se reformulan las preguntas relacionadas a teletrabajo para evitar censura de parte de las empresas participantes.

Próximas reuniones:

1. Lunes 3 de febrero 6:30 pm. reunión virtual de las investigadoras para finiquitar detalles finales del cuestionario.
2. Miércoles 05 de febrero 6:30 pm. reunión presencial con Director para aprobación de todos los documentos hasta el momentos elaborados e instrucción de pasos siguientes.

Bitácora #6

Fecha: lunes 3 de febrero, 2020

Hora: 6:30 a 8:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Responsable de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Revisión de la carta que se presentará a las Empresas, así como modificaciones puntuales al resumen que se anexará a la misma.
2. Revisión final al cuestionario de opinión que se presentará a las personas participantes.

En esta reunión, se discutió la posibilidad de incluir más reuniones virtuales, ante la posibilidad de que una de las integrantes se traslade a vivir fuera del GAM. No hubo objeción alguna y se comenta que el Director también estaría de acuerdo con dichos cambios.

Asignación de tareas semanales:

1. Elaborar bitácora #6. Responsable: Patricia Ugalde
2. Enviar correo con documentos corregidos a Luis. Responsable: Milena Quirós.
3. Enviar copias de Bitácoras anteriores a Luis, para su revisión: Responsable: Saray Piedra

Próxima reunión: jueves 6 de febrero, a las 6:30 pm. Reunión presencial con el Director para revisar documentos corregidos

Bitácora #7

Fecha: 06 de febrero de 2020

Hora: 6:30 a 8:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: presencial

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se comenta situación de la compañera Milena por posible traslado a San Carlos. Se confirma que el grupo está de acuerdo en que participe en las reuniones de forma virtual si tal caso se llega a concretar. Esto siempre que participe ocasionalmente de forma presencial.
2. El profesor da visto bueno a las bitácoras que se le enviaron para revisión, en cuanto a formato y contenido. Se acuerda que el contenido de la última es el más acertado por ser más detallada.
3. Se realiza la revisión de la carta preparada para realizar el contacto formal con las empresas. Se señala una observación en cuanto a la página 2, primer párrafo, en cuanto a redacción y un error ortográfico. Ambas cosas quedan corregidas en el acto.
4. Se revisa el resumen ejecutivo que se debe adjuntar a la carta, y no se encuentran errores ni observaciones. Se confirma que está aprobado.
5. Se revisa el cuestionario para comprobar los cambios realizados a raíz de la última reunión con el profesor.

- o Se aclara diferencia entre cuestionario y encuesta, ya que el cuestionario se denomina como encuesta en las instrucciones. Profesor explica que una encuesta se refiere a todo el proceso que conlleva la recolección y análisis de la información, mientras que un cuestionario es una herramienta dentro de ese proceso.
- o El profesor también comenta la diferencia entre una opinión y un punto de vista, explicando que la opinión es una creencia invariable en tanto que un punto de vista puede cambiar. Recomienda no usar la palabra opinión en las encuestas por este motivo. Pero aclara que es solo una sugerencia.
- o Se acuerda que en las categorías de escolaridad que deben escoger los encuestados, se agregue la de “Universidad incompleta”.
- o El profesor sugiere que se destaque en negrita la frase “marque una”, en las preguntas de selección única (preguntas #1 a #3)
- o Se acuerda replantear la pregunta #5 de forma más enfática. El cambio se realiza de inmediato.
- o Asimismo, se corrige en el acto la redacción de las preguntas #9, #15, #16, #20, #21, #24, #25 y #26. Y se debe agregar el logo de la UCR.
- o Se hace la observación de que hay que incluir un agradecimiento final breve.
- o Para el envío del cuestionario por correo a los colaboradores, se deberá incluir un párrafo de introducción que incluya la aclaración de que es de participación voluntaria, anónimo, indicar tiempo estimado que tarda, beneficio de completarlo, y contactos en caso de duda. Además, se debe

adjuntar el link del consentimiento informado para quien quiera revisarlo.

6. Se confirma que luego de esta reunión se puede realizar el contacto formal a las empresas.
7. Asimismo, se confirma que ya se pueden enviar los instrumentos a las lectoras y un funcionario del Instituto de Investigaciones Psicológicas, para su validación, y se les deben adjuntar las variables indicando las preguntas asociadas para facilitarles la revisión.

Bitácora #8

Fecha: lunes 18 de mayo de 2020

Hora: 8:00 a 10:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Responsable de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: Virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se revisan una a una las observaciones realizadas por cada una de las lectoras y la investigadora Vanessa Smith.
2. Se integran en el cuestionario algunas de las observaciones y otras quedan pendientes para discutir con el Director.
3. Por temas de tiempos de respuesta, se acuerda enviar de una vez a Amaryllis los otros dos instrumentos para su validación: guía de entrevistas e profesionales en Recursos Humanos y Guía de Grupo Focal. (Milena)

4. Se solicitará al Director cita para integración final de observaciones al Cuestionario de Opinión. (Saray)

Cuestionario de Opinión

Encabezado:

AQ solicita cambio del encabezado del cuestionario: se procede al cambio.



Análisis comparativo entre la Teoría de las Generaciones y las características presentes en empresas del sector privado en Costa Rica.

Escuela de Psicología, UCR (pueden pasar Escuela de Psicología, UCR al encabezado de presentación y solicitud que se hace a la persona entrevistada. Aquí lo que interesa es indicar que se trata de un cuestionario para el Análisis comparativo...

Párrafo de introducción al cuestionario

VS y AQ solicitan no mencionar la Teoría de las Generaciones en el postulado, se procede con el cambio.

Datos Generales

Género: se incluye la opción de respuesta “Prefiero no Contestar” a solicitud de VS y AQ.

Edad: MV sugiere tener la variable continua sin límite de edad (no por rangos), para enriquecer posteriormente el análisis. No se procede con la sugerencia pues los rangos de edad corresponden a las categorías de análisis de la variable Generaciones. Difícilmente encontremos en la muestra personas mayores a 74 años aun laborando.

Estado civil: se sugiere poner opciones de respuesta cerradas por **VA y AQ** para facilitar la respuesta a una marca con equis (X), pero no se procede con el cambio pues fue algo previamente discutido con el Director por facilidad para tabular la información y no poner tantas opciones de respuesta.

Escolaridad: **MV** sugiere incluir la opción "completa" o incompleta" para cada nivel, a no ser que sepan que hay un nivel educativo mínimo completo para los puestos que desempeñan las personas que entrevistarán.

No se procede con el cambio porque previamente se discutió este aspecto con el Director.

Pregunta #1

Las investigadoras nos plantean dividir la variable comunicación en comunicación formal / informal o propósito de la misma.

AQ: hace la observación de separar la pregunta consultando por comunicación formal y comunicación informal. "Aunque esto dependerá o podría variar según objetivo o propósito de la comunicación...es comunicación ..."

MV: "me parece que podría ser distinta la preferencia si es para una comunicación general de aspectos laborales formales que aplican a toda una empresa como cambio en horario de un bus o seguridad al entrar, si es una comunicación sobre un nuevo proceso de trabajo, realimentación directa de desempeño hacia uno mismo o hacia un compañero, o una asignación de tarea o invitación a una actividad formal o comunicación por preocupación e interés en la salud de una persona.

En las primeras preguntas sobre preferencias de medio de comunicación, ¿no será una pregunta que requiera especificar la motivación para comunicarse? Al inicio hacen preguntas de dominio

global (generales sin especificar el propósito de la comunicación) pero luego hacen preguntas de dominio específico detallando, por ejemplo, comunicaciones formales.

Dado que el instrumento es cerrado, creo que son más valiosas las preguntas con mayor especificidad, para que les aporte mejores insumos para su propio análisis. Las motivaciones o el valor funcional de la comunicación me parece que es importante”.

Pendiente discutir con Director.

AQ solicita incluir la opción de respuesta “Por teléfono”, se procede con el cambio.

VS y AQ solicitan incluir una opción de respuesta más relacionada con sistemas de información, se procede con el cambio.

VS: “Sistemas de videoconferencias (Zoom, Skype, Messenger, etc.)”

AQ: “Por medio de Sistemas mediados tecnológicamente (el sistema que use la empresa propiamente u otros actuales en entornos empresariales como Zoom)”

Pregunta #2

AQ: “nuevamente, el mismo comentario. ¿Medio de comunicación para qué efectos? ¿Para qué tipo de actividades u objetivos?:”

VS y AQ solicitan incluir una opción de respuesta más relacionada con sistemas de información, se procede con el cambio.

Pregunta #3

AQ: “Esto es relativo, es decir, hay reuniones oficiales que se deben hacer en equipo, o bien de forma mediada por tecnología (conferencia, videoconferencia, sobre todo cuando son con otros países...) me parece que hay que precisar mejor”.

VS y AQ solicitan incluir una opción de respuesta más relacionada con sistemas de información, se procede con el cambio.

AQ: No le queda claro que la pregunta hace referencia a la comunicación de la empresa hacia el colaborador por lo que se modifica de la siguiente manera:

“Yo prefiero que los comunicados oficiales de la empresa me sean transmitidos a través del siguiente medio (marque una):

Descripción de la escala:

AQ: modifica redacción para esclarecer. Se procede con el cambio:

En una escala de **1** a **5**, donde **1** es que usted está completamente de acuerdo, **2** que está de acuerdo, **3 que le resulta** indiferente, **4 que está** en desacuerdo y **5** es que está completamente en desacuerdo, por favor marque con equis (**X**) la respuesta que más se ajuste a su preferencia en cada enunciado:

Pregunta #4

AQ hace una observación:

Una de las prioridades de mi trabajo es tener estabilidad laboral: [El planteamiento sería: ¿una de mis prioridades relacionadas con el trabajo es tener estabilidad laboral?](#)

¿Pendiente revisar con Director porque no comprendemos si se requiere cambiar el enunciado en forma de pregunta? O si es que a ella no le quedó claro el sentido de este.

Pregunta #5

AQ sugiere: “Para mí es fundamental que la empresa **en donde trabajo** tenga horarios flexibles”. Se procede con el cambio.

Pregunta #14

AQ: Creo que conviene mejorar la redacción. Una de las principales razones que me atrajo o motivó a trabajar en esta empresa es su enfoque de compromiso con responsabilidad social.

Se procede con el cambio del enunciado.

Pregunta #15

AQ: Podría mejorarse de esta manera: Que la empresa ofrezca servicio de transporte sería un incentivo muy valioso para mí.

Se procede con el cambio.

Pregunta #16

AQ: Considero que el trabajo presencial es más provechoso que el trabajo virtual (no queda claro en qué sentido se entendería lo provechoso. ¿Es en términos de productividad, eficiencia, costos, disfrute, libertad de acción, creatividad?).

Decidimos no cambiarlo porque no es relevante para el estudio detallar el concepto de provechoso sino la percepción en sí misma – **pendiente para discutir con Director.**

Pregunta #17

AQ sugiere: Para mi felicidad, el trabajo es un factor importante **en mi vida**:

Se procede con el cambio.

Pregunta #19

AQ: ¿Esto tendría un correlato conceptual, es decir se podrá explorar en ello? Es algo que queda sujeto a la individualidad, y es relativo al sujeto.

No procedemos con el cambio porque consideramos que en efecto es una pregunta muy subjetiva pero lo más relevante no es conocer el concepto de calidad de vida sino la valoración que cada individuo le da respecto al trabajo.

Pregunta #20

AQ: sugiere agregar al enunciado **“con él” e “implica”**. Se procede con el cambio.

Pregunta #23

AQ sugiere replantear el enunciado: **“Para mí es muy importante que la empresa en la que yo trabaje tenga asociación solidarista”**. Se procede con el cambio.

Pregunta #25

AQ: Señala que la redacción no se entiende si se evalúan de la misma manera o uno sobre el otro.

Se cambia al siguiente: El servicio de médico de empresa es un beneficio más importante que la alimentación subvencionada (conteste como si los tuviera).

VS: Sugiere cambiar la palabra subvencionado o explicar en qué consiste, usar otra palabra más sencilla, utilizar menos términos técnicos.

Pendiente discutir con el Director.

Pregunta #26

VS: sugiere lenguaje inclusivo Los/las costarricenses... se procede con el cambio.

AQ: sugiere poner empresas privadas. No lo cambiamos porque estamos evaluando percepción del mercado independientemente si es sector público o privado.

Pregunta #27

AQ: “Creo que conviene hacer la redacción de los ítems de forma directa, no en una respuesta “como si”. Podría cambiarse por: Me resulta atractivo un trabajo que ofrezca bonificaciones económicas”.

Se procede con el cambio.

Otras observaciones pertinentes de MV:

1. En la escala Likert ¿está balanceado el número de ítems por variable? (me parece que no, por ejemplo, ambiente en el trabajo tiene menos ítems y no estoy segura que preferencias y trabajo individual o en equipo sea un tema de "ambiente en el trabajo". La literatura señala otras dimensiones como ambientes más autoritarios, más participativos, centrados en las personas, etc. etc.,). En todo caso, pienso que es muy importante que las variables tengan pesos similares.

Actualmente tenemos diferente cantidad de ítems por variable:

Variable	ítems	Detalle de preguntas
Generación	Ninguno	Categoría edad en datos personales
Comunicación	3	1,2,3
Expectativas laborales	5	4,9,14,19,24
Incentivos preferidos	7	5,10,15,20,23,25,27
Ambiente de trabajo	3	6,11,16
Significancia del trabajo	4	7,12,17,21
Opinión sobre el mercado laboral costarricense	5	8,13,18,22,26

Pendiente discutir con el Director necesidad de tener la misma cantidad de ítems por variable.

2. ¿Por qué no poner las preguntas de un mismo factor/variable juntas? Si yo estuviese contestando este cuestionario creo que tendría mayor sentido si las preguntas estuvieran ordenadas por variable.

Pendiente consultar al Director por la estructura que plantea Mónica (preguntas separadas o seguidas por variables).

Bitácora #9

Fecha: 21 de mayo de 2020

Hora: 7:00 a 9:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se realiza revisión de cada una de las observaciones realizadas por las lectoras al cuestionario presentado, indicando cuales fueron aceptadas de parte de las proponentes, cuáles no y porqué.
2. En cambios de fondo se tiene que:
 - a. En las instrucciones iniciales del cuestionario hubo dos lectoras que sugirieron eliminar la frase “comparar con los postulados de la teoría de las generaciones”. El cambio fue aceptado por las lectoras, debido a que hubo acuerdo con el argumento de que dicha frase puede no ser comprendida por la población de estudio, y por otro lado, es un objetivo nuestro que no viene al caso en las instrucciones del cuestionario.
 - b. En el apartado de datos generales se acepta incluir la opción “prefiero no contestar”, sugerida por dos lectoras para la pregunta sobre género. Y eliminar los rangos de edad previamente indicados, y en su lugar dejar abierta la pregunta de edad para que la persona anote la suya. Se indica como

“Edad en años cumplidos _____”. Esto para enriquecer el análisis, de darse la oportunidad.

- c. Asimismo, en dicho apartado se acepta dividir las opciones de primaria y secundaria, en completo o incompleto. Queda pendiente definir si será necesario incluir la primaria, una vez la compañera Milena averigüe el perfil de la empresa que ella estudiará, debido a que las otras dos empresas del estudio con certeza no tienen población con preparación académica inferior al tercer ciclo de enseñanza general básica.
- d. Se acepta la sugerencia de cambiar selección única por selección múltiple, las 3 primeras preguntas, pero pidiéndole a los participantes que prioricen sus preferencias, numerándolas de 1 a 6.
- e. Dos lectoras señalan que las preguntas iniciales, en torno al medio de comunicación preferido, no dejan claro si se está evaluando comunicación formal o informal. Se acuerda separar dichas preguntas en comunicación formal e informal para que quede claro.
- f. Se rechaza la observación de plantear el enunciado #4 en forma de pregunta, debido a que en una escala Likert es improcedente dicho planteamiento, pues hacerlo en modo de afirmación le confiere una forma más personalizada a los ítems, de acuerdo con la explicación brindada por el profesor Luis Garnier.
- g. Se discute si el enunciado #15: (“*Que la empresa ofrezca servicio de transporte sería /es un incentivo muy valioso para mí*”) debe plantearse con la cláusula “sería”, o si será más procedente evitar dicho incondicional y en

su lugar utilizar la palabra definida “es”. Luego de discutir la conveniencia de una u otra forma, se acordó que se averiguará puntualmente si cada empresa ofrece dicho servicio, para poder utilizar “es” en caso de que las tres la tengan, y así resolver esta inconsistencia.

- h. No se acepta la recomendación para el enunciado #16, en cuanto a precisar el término provechoso: “**En general** considero que el trabajo presencial es más provechoso que el trabajo virtual”. Ya que lo que interesa a las proponentes es la preferencia de los participantes del estudio, por edad, en cuanto a una u otra modalidad, más que su valoración de provechoso, productivo, etc. Nuevamente se discute la posibilidad de cambiar este enunciado a un planteamiento más directo sobre el teletrabajo, y al final se deja igual.
- i. Respecto a la observación de una lectora sobre el ítem #19 y lo subjetivo de los conceptos de calidad de vida y calidad de trabajo, se acordó evaluar dicho concepto en el focus group y mantener este enunciado sin cambios en el cuestionario.
- j. Se discute sobre el término “subvencionada” del enunciado #25, en referencia al servicio de cafetería, explicando que en la discusión grupal que se tuvo previamente sobre esta observación (y todas las demás), no se encontró un término homólogo satisfactorio para expresar el concepto. Por otro lado, se comenta que las proponentes quieren mantener esta comparación debido a que la teoría señala que a más edad más valoración positiva sobre los beneficios asociados a la salud.

3. Se aceptan los cambios de forma para el encabezado, poner paréntesis a la última opción del ítem #1, el enunciado #16 iniciar con “En general”, lenguaje inclusivo en todo el instrumento.
4. Se discute la observación general de igualar la cantidad de enunciados para cada variable en estudio, concluyendo que no necesariamente debe hacerse de esta manera debido a que unas variables son más sencillas de medir que otras, y las comparaciones no se harán por variable sino por edad.
5. Respecto a los ítems que miden la variable ambiente de trabajo (6,11 y 16), no se acepta la recomendación de evaluar diferencias según estilo de liderazgo (autoritario, democrático, etc.) ya que estas son dimensiones para un estudio de clima laboral que no están considerados en el alcance de nuestro proyecto. Este no es el objetivo de la definición que aportamos sobre esta variable. No obstante, se podría plantear como recomendación para un estudio posterior, el incluir dicha dimensión.
6. Se discute la observación de agrupar los ítems de cada variable en el cuestionario, y se concluye que no es conveniente ya que interesa que al responder cada participante lo haga de forma muy consciente para cada tema, y la agrupación en bloque puede conllevar a respuestas mecánicas que afectan la concentración necesaria. La agrupación en bloques conceptuales es pertinente a pruebas tales como los test de aptitud, mas no para un estudio como éste.
7. Se comentan los pormenores de las últimas semanas en el contexto nacional e internacional de la emergencia pandémica, y cómo han afectado nuestros avances en el proyecto, en aras de retomar el impulso y no permitir que ni siquiera una situación así retrase nuestro objetivo.

8. Se acuerda enviar al profesor el cuestionario en su versión final por correo electrónico, con los cambios hoy discutidos.

9. Se propone una siguiente reunión, en una semana, para determinar las plataformas que se utilizarán para la aplicación del instrumento, previa averiguación en cada empresa de las que disponen.

Bitácora #10

Fecha: 25 de mayo de 2020

Hora: 7:00 a 8:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Responsable de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se realiza revisión y corrección de cada uno de los apartados aprobados para cambio de la sesión anterior.
2. Se corrigen las opciones de: estado civil, edad, escolaridad (ya con el dato de la Empresa #3 se cuentan con poblaciones de escolaridad muy diversa). Se corrige el encabezado para las preguntas de comunicación (a las personas se les va a solicitar que prioricen y ordenen las opciones)
3. Las preguntas con ajustes son: 1, 2, 3, 4, 5, 19,27.
4. Puntos importantes de discusión: el número de participantes para la Empresa #3, pues dependiendo de las divisiones seleccionadas, implica traslados fuera del GAM o bien,

la aplicación de manera presencial a ciertos grupos. Queda a criterio de la investigadora (Milena) el profundizar más el tema.

Asignación de tareas:

Milena le contesta a Amarilys el orden de aplicación de instrumentos, como respaldo a los comentarios luego de la revisión de guía para el grupo focal.

Saray: escribe durante las correcciones.

Patricia es la encargada de esta bitácora y de pasar el cuestionario a Luis para revisión

Próxima reunión: mayo 26

Bitácora #11

Fecha: 26 de mayo de 2020

Hora: 7:00 a 8:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde, Luis Garnier

Responsable de bitácora: Milena Quirós

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Director hace un recordatorio respecto a que todas las reuniones de trabajo deben tener su bitácora con registro de participantes pues las bitácoras forman parte de la memoria final del Seminario.

2. Revisión final del cuestionario de opinión:
 - a) Se corrige formatos de las opciones de respuesta pues en algunas faltan paréntesis.
 - b) Se define colocar todas las opciones de respuesta de cada pregunta, de manera vertical y con los paréntesis al inicio y del lado izquierdo de cada opción de respuesta. Igualmente se procede con nivel de escolaridad en datos personales.
 - c) Director expresa su satisfacción con el instrumento final y solicita apreciación a cada investigadora, donde se le indica estar satisfechas en tanto cubre el propósito y alcances de investigación, es exploratorio, puntual y no muy extenso.
3. Director sugiere realizar una prueba del cuestionario de opinión:
 - a) Cada investigadora y Director, pasarán el cuestionario a 2 personas que cumplan los criterios de inclusión de la investigación y se solicitará que nos brinden retroalimentación respecto a claridad de las preguntas e instrucciones.
 - b) Se incluye en el cuestionario dos líneas como nota aclaratoria de que es una prueba de cuestionario y solicitud de retroalimentación: **“Esta es una prueba de cuestionario, le agradecemos que nos ayude anotando sus comentarios si considera que alguna de las preguntas le resulta confusa”**.
 - c) La prueba del cuestionario deberá quedar documentada como parte del proceso de investigación.
 - d) La prueba del cuestionario se hará por medio de correo electrónico usando diferentes plataformas tecnológicas.
4. Investigación y definición de plataformas tecnológicas para aplicación del cuestionario:

- a) Patricia expone que en su empresa existe una plataforma interna y que tendrá una cita con la persona encargada de Recursos Humanos los próximos días para revisar el cuestionario y definir la viabilidad de usar esa plataforma para la investigación.
- b) Saray refiere que en la empresa usan Microsoft Forms y una combinación de direcciones de correo empresariales del personal administrativo y direcciones de correo personal para el personal operativo para este tipo de estudios. La compañía tiene el aval de los colaboradores para usar sus correos personales para este fin. Indica que esa plataforma es sencilla de usar pero que la versión gratuita divide las preguntas en bloques de 10 preguntas y reinicia la numeración.
- c) Milena señala que en la empresa no cuentan con una plataforma interna que permita montar el cuestionario. No obstante, se puede usar la plataforma de correo empresarial para enviar el link del cuestionario a quienes tienen cuenta de correo empresarial a través de Recursos Humanos o de manera directa, y aplicar el cuestionario de forma presencial al resto de colaboradores. También existe la posibilidad de seleccionar una muestra por zona geográfica, Unidad de Negocio si lo quisiéramos.
- d) Se discute respecto al riesgo de que no tengamos una muestra significativa al ser de participación voluntaria y se discuten estrategias para apoyar la participación: posibilidad de alguna medida de aplicación controlada, hacer una rifa de un producto entre quienes participen, hacer recordatorios. Finalmente, todos coincidimos en que es preferible que la participación sea completamente opcional y voluntaria, asumiendo el riesgo de que la muestra no sea suficiente.
- e) Se define probar diferentes plataformas tecnológicas disponibles al mismo tiempo que probamos el cuestionario:

Cada investigadora deberá subir el cuestionario a una plataforma diferente y enviarla por ese medio a las 2 personas que seleccione para la prueba del cuestionario,

Saray: Microsoft Forms

Patricia: Survey Monkey

Milena: E-encuesta

El Director aplicará cualquiera de esas plataformas una vez que se monte el cuestionario.

- f) El Director consultará la posibilidad de usar la plataforma de encuesta institucional de la UCR.

Próximas reuniones:

1. Lunes 1ero. de junio 7 p.m. reunión de investigadoras para retroalimentar y sistematizar el proceso de pruebas del cuestionario y la plataforma utilizada.
2. Martes 2 de junio 7 p.m. reunión con Director para retroalimentar y sistematizar el proceso de pruebas del cuestionario, las plataformas utilizadas y discutir la logística que se seguirá para la aplicación del cuestionario en cada empresa.

Bitácora #12

Fecha: 01 de junio de 2020

Hora: 7:00 a 8:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se comentan las experiencias obtenidas con las tres plataformas probadas para la aplicación del cuestionario: I-encuesta (Milena), Microsoft Forms (Saray), Google Forms (Patricia)

2. De la encuesta se pudo determinar que:

- o Sí se pueden crear ítems que permitan “ranquear” las respuestas por orden de preferencia.

- o No todas las personas pueden completarla desde un celular

- o Observaciones de los aplicantes:

- § La instrucción de la escala de 1 a 5 es innecesaria porque el formato de respuesta es “completamente de acuerdo, de acuerdo...”

- § Explicar que en la pregunta donde hay que priorizar por preferencia, se deben arrastrar las opciones para ordenarlas

- § No queda claro cómo responder las preguntas en las que hay que ordenar por preferencia

- o Las investigadoras consideran que, de aplicar este formato de ranking de preferencia, se puede perder confiabilidad porque los aplicantes pueden considerarlo cansado debido al tiempo que conlleva, y podrían terminar de llenarlo de forma mecánica.

3. En Microsoft Forms se tuvo que:

- o Es prácticamente el mismo formato que google forms

o Observaciones de los aplicantes de la prueba:

§ Cambiar preguntas 3 y 4 para dar exactitud, porque se presta para diferentes interpretaciones

§ Las instrucciones de la segunda y tercera hoja no aplican, ya que el cuestionario solo permite escoger una opción (aplicante 1). Antes de la pregunta 8, las indicaciones dicen que conteste de 1 a 8, donde 1 es su favorito y el 8 es el menos favorito, pero las respuestas no son en esa línea (aplicante 2).

§ En las preguntas de la 8 a la 12, se puede confundir qué es comunicación formal e informal, dando una interpretación incorrecta.

§ Cambiar la opción “por teléfono” para que diga “por llamada telefónica”

§ La pregunta 14 (Para mí ese fundamental que la empresa donde trabajo tenga horarios flexibles) es similar a la 19 (Para mí, contar con horarios flexibles es más importante que un salario alto)

§ La pregunta 15 puede ser confusa: ¿qué es un sistema informático?

§ La pregunta 34 (El servicio médico de empresa es un beneficio más importante que la asociación Solidarista) pone en un dilema a la persona, me pregunto la necesidad de tener que escoger.

§ Antes de la pregunta 13, las indicaciones dicen que 1 equivale a X, 2 a XX, etc., sin embargo, las opciones no tienen numeración, solo la descripción.

§ En la pregunta 17 (Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad), pienso que aplicaría solo para quien este en intentado cambiar de trabajo o es nuevo ingreso.

§ En la pregunta 30, puede explicarse diferente para que sea entendida por toda la población.

§ En la pregunta 34, me cuestionaría si con las respuestas, se mantendría un beneficio u otro.

§ También, me parece que la encuesta no es tan enfocada a empresa 1 (como en otras ocasiones), sino que también tiene preguntas a nivel de la sociedad.

§ El tiempo de duración y cantidad de las preguntas me parece bien (aplicante 2, 5 minutos).

§ No entiendo las escalas con las respuestas (aplicante 3).

- o Las preguntas de ordenar por número de preferencia, no se podían ordenar, solo permite escoger una opción

4. En la aplicación con el google forms se señaló:

- o Cambiar los nombres de las Apps por los nombres genéricos (videollamada, mensaje de texto, etc.).
- o Es confuso que pregunten por ciudad de origen y ciudad de domicilio.
- o Preguntar por estos beneficios durante la pandemia, siendo que muchos no se están aplicando porque mucha gente está en teletrabajo, por ejemplo, ¿no impactará negativamente los resultados?
- o Que todas las preguntas sean obligatorias.

5. Respecto a las observaciones, las investigadoras hacen las siguientes apreciaciones:

- o Se puede eliminar el encabezado de la escala Likert en la versión electrónica del cuestionario?
- o Debatir con el Director la pertinencia de eliminar el sistema de ranqueo y que solo sea selección de la opción de preferencia
- o Se discute un posible sesgo en la elección de los beneficios evaluados, ya que están muy adaptados a las dos empresas de la muestra que se conocían desde el principio. Se comenta que la tercera empresa, que no se conocía desde el principio, servirá para confirmar o descartar dicha posibilidad. También se recuerda que los beneficios forman parte del pool de beneficios indicados por la teoría según generación.
- o La elección de la plataforma a utilizar deberá discutirse con el Director, pues depende de si se puede cambiar o no la opción de selección múltiple priorizando del 1 al 8. Únicamente la plataforma I-encuesta permite hacerlo por priorización o ranqueo.

Bitácora #13

Fecha: 2 de junio de 2020

Hora: 7 a 9 p.m.

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier.

Toma de bitácora: Patricia U

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

Revisión y discusión del piloto, cada una de las investigadoras expone sus experiencias.

Microsoft Google: herramienta amigable, ideal para el objetivo, fácil de montar las preguntas y de distribuir al grupo meta.

Comentarios: no se logra priorizar el orden de preguntas. Tema de incentivos está muy a favor de solo un grupo de edad.

Saray comenta que en su piloto se mencionó que no queda claro: origen y domicilio y que tampoco permitió un ranking por que la plataforma no da esa opción. Asimismo, que la explicación de la escala de preferencia también está de más.

Tomamos la decisión de eliminar la explicación de la escala de Likert.

Ciudad de origen también se elimina.

Y de cambiar el ranking de 1-8 por un enunciado más claro: priorizar, al momento de piloto de evidencio confusión. Es decir, se regresa al formato original.

Tema de instrucciones de las preguntas 1-5, cambió a seleccionar respuesta que más se ajusta a su preferencia.

Para comunicación formal e informal, preparar un párrafo de explicación. definir como se entiende por parte de las investigadoras en contexto organizacional.

Enunciado tipo: para dichas preguntas vamos a entender

- comunicación formal como...
- comunicación informal como...

Importante, con el tema de beneficios, que se menciona pueden estar sesgados a la población seleccionada o solo un grupo de edad, se comenta que se contrastaron con elementos teóricos.

Y que no está de más agregar: licencias especiales.

Lo que se busca es contrastar que prefieren tiempo libre o ganar más dinero (salario emocional vs. salario).

Enunciado → prefiero días libres adicionales a los establecidos por la ley que una opción abierta de horas extras.

Tareas pendientes:

Elegir la plataforma a según los beneficios

Añadir 1-2 preguntas de beneficios más populares.

Importante que la herramienta permita la extracción de datos en crudo, que permita exportar los datos en Excel por casos

Próxima reunión: 3 de junio.

Bitácora #14

Fecha: 3 de junio de 2020

Hora: 7 a 9 p.m.

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Detalles de la plataforma a utilizar:
 - a) Se define que usaremos la plataforma Google Docs. porque es la misma plataforma en que hemos trabajado de manera conjunta toda la investigación hasta ahora, permite migrar los datos a Excel y su uso es realmente amigable.
 - b) Se implementarán 3 cuestionarios por separado para cada empresa, pero en una sola base de datos con 3 accesos, de manera que las 3 investigadoras tengan acceso a la información. Se ofrecerá al Director el acceso a las bases de datos igualmente.
 - c) Se determina que, si al momento de recolección de información el volumen de algunas de las empresas es significativamente mayor a las otras, las investigadoras nos daremos apoyo en el procesamiento y análisis de la información.

2. Diseño y configuración del cuestionario en la plataforma:
 - a) Patricia comparte el procedimiento para la generación de un nuevo formulario en Google Forms y entre todas vamos construyendo-descubriendo la herramienta pues ninguna tiene experiencia previa con la misma.

- b) Se determina que todas las preguntas sean de llenado obligatorio.
- c) El cuestionario en la plataforma comprenderá 5 secciones: Título del estudio e introducción inicial; datos generales de los participantes; primera sección de preguntas relacionadas con la variable comunicación; segunda sección de preguntas relacionadas con el resto de las variables; agradecimiento.
- d) Se trabajan primero las preguntas; luego la estética y vista del cuestionario.
- e) Se migró el cuestionario de prueba inicial de Patricia y luego se procedió con los ajustes definidos en la reunión anterior.

Sección I: no hay modificaciones.

Sección II:

- Se elimina la línea “cuestionario” luego del título.
- Estado civil: se escriben las palabras completas en las opciones de respuesta y se configura para que se pueda escribir texto en la opción “Otros”.

Sección III:

- Se revisa redacción de encabezado.
- Se realiza búsqueda bibliográfica del tema de comunicación en el ámbito laboral y se incorporan las definiciones de comunicación formal y comunicación informal, que servirán de referencia para las preguntas de esta sección.
- Se incorpora la búsqueda a la bibliografía de referencia de la investigación.
- Se cambia la redacción de las opciones de respuesta omitir los nombres de las plataformas tecnológicas y hacer referencia únicamente al medio de comunicación genérico.

Sección IV:

- Se elimina la introducción de la escala de Likert y se coloca un encabezado que separe la segunda sección de preguntas respecto a la sección de anterior.
 - Se incorporan dos preguntas nuevas relacionadas con beneficio de días libres adicionales a los estipulados por ley vs. la oportunidad de generar pago de horas extras y una pregunta referida al beneficio de licencias especiales.
3. Se revisa el formato general, la estética y vista del cuestionario. Queda pendiente poner logo de la Universidad al cuestionario final.
 4. Se cambia la configuración para que los aplicantes no editen sus respuestas una vez terminado el cuestionario.
 5. Repasamos el procedimiento de aplicación de la prueba de cuestionario #2, la forma en que se recopilan las direcciones de correo electrónico en la plataforma, procedimiento para enviar links.
 6. Se envía link al Director para que proceda con la prueba y cada investigadora procederá con 2 ó 3 personas.
 7. Se discute si la prueba de cuestionario #2 se aplicará a las mismas personas y se determina que en el caso de Patricia lo pasará a los mismos participantes porque son investigadores y aportaron elementos muy valiosos en la prueba anterior. Saray y Milena buscarán nuevos sujetos.
 8. Se discute respecto a la metodología de aplicación del cuestionario final de la tercera empresa y se concluye que la prueba #2 se aplicará a la Jefe de Recursos Humanos para que además de retroalimentación del instrumento, pueda valorar y definir la población, sector y muestra que usaremos en esa compañía.

Próxima reunión miércoles 10 de junio 7 p.m. con el Director: integración de las observaciones de la prueba #2 y definición de la logística de aplicación del primer instrumento de recolección de datos.

Bitácora #15

Fecha: 10 de junio de 2020

Hora: 7 a 9:30 p.m.

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde, Luis Garnier

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual

La reunión se desarrolló en dos momentos:

1. Un primer momento con la participación de todos para evaluar la segunda aplicación del cuestionario y pasos siguientes del proceso de investigación.
2. Un segundo momento de reunión donde participan solamente Patricia y Milena, haciendo los cambios de configuración sugeridos al Piloto, corren la prueba para asegurar que los cambios se ejecutaron y generan los cuestionarios finales de la Empresa 2 y Empresa 3.

Parte I de reunión: Retroalimentación de la aplicación del Piloto y pasos a seguir.

1. **Retroalimentación respecto al Piloto:**

Director:

- a) Probó la aplicación del cuestionario consigo.
- b) Brinda visto bueno respecto a forma, tipo de letra, fluidez al llenarlo, está conforme con el instrumento.
- c) Director sugiere a las investigadoras la posibilidad de dejar dos preguntas abiertas al final para abordar temas no tratados o inquietudes de los participantes. A lo que Patricia indica que prefiere dejarlo cerrado porque posteriormente la metodología de grupos focales nos permitirá profundizar los aspectos que consideremos relevantes y los demás estuvimos de acuerdo.
- d) Director solicita modificar la configuración al final del cuestionario para que no permita que una persona aplique dos veces el cuestionario. (Quitar Submit Another Response”).

Saray:

- a) Aplicó el cuestionario a 2 personas diferentes a la primera ocasión y solamente tuvo la observación de que la persona no vio relación entre las variables disfrutar días libres vs. hacer horas extras. Se decide no hacer ninguna modificación al respecto.

Patricia:

- a) Aplicó el cuestionario a las mismas personas de la prueba anterior, recibiendo muy buenos comentarios por haber integrado las observaciones iniciales. Les pareció un cuestionario concreto y fluido.
- b) Le hacen la única observación de que, en las preguntas relacionadas con Comunicación, se da la instrucción de que seleccione la opción de su preferencia, pero el cuestionario permite marcar varias opciones. Surge como pendiente de corregir en la configuración.

Antes de continuar con la retroalimentación, el Director interviene:

- Indica que él no requiere tener acceso a los datos, pero igualmente se acordó compartirle el acceso.
- Hace una prueba de migración de datos a Excel, resultando satisfactorio.
- Indica que faltó meter el campo “Empresa” pero se le explica que no es necesario, primero porque cada empresa requirió tener el derecho sobre sus propios datos y segundo porque tendremos 3 bases de datos separadas por Empresa para que cada investigadora haga su análisis primero por separado y posteriormente las bases de datos se unirían en una sola para el análisis general.

Milena:

- a) Aplicó el cuestionario a 3 personas diferentes a la prueba anterior: una persona no tuvo ningún problema, refirió que el cuestionario le pareció muy completo.
- b) La segunda persona en las preguntas de Comunicación no entendió claramente si debía poner una sola respuesta o varias. En el momento de exponer, entendimos que en realidad era la misma situación de la observación realizada a Patricia respecto a la configuración de esa sección.
- c) Esta persona llenó de forma insegura la pregunta de si el trabajo era un medio o un fin por lo que al final indicó si se refería por ejemplo a usar el trabajo para ahorrar y viajar, se le indicó que se refería a si era un medio o un fin para cumplir sus objetivos personales y manifestó entonces haberla comprendido correctamente.
- d) La tercera persona que aplicó el cuestionario fue la representante de RH de la Empresa 3 e indicó que no le quedaba clara la descripción de la definición de comunicación formal e informal. El Director abre la pregunta si podríamos obviar esas definiciones, pero se determinó no hacerle variación pues no había otras referencias similares en la

prueba del Piloto y la integración de dichas definiciones en el cuestionario, surgió por las observaciones de dos evaluadoras del Instituto de Investigaciones Psicológicas. Se le explicó al Director que dichas definiciones provenían de referencias bibliográficas y ya habían sido integradas incluso en el marco teórico.

- e) Esta persona de la Empresa 3, hizo la observación de que en grados de baja escolaridad puede que algunas personas por la forma de redacción no comprendan ciertas preguntas: la relacionada con estabilidad laboral, sugiere cambiarla de la siguiente manera: “Una de mis prioridades de vida o personales es tener estabilidad laboral”. Le resulta confusa la pregunta “para mi felicidad, el trabajo el trabajo es un factor importante en mi vida”; e indica que puede generar consultas la pregunta “En mi caso, el trabajo es un medio para lograr algo más y no un fin en sí mismo”, pero no hace sugerencias de modificación. Se determina no variar la redacción para ninguna de las preguntas señaladas y buscar mecanismos para analizar la información de manera tal que nos arroje análisis al respecto, por ejemplo, baja escolaridad con el nivel de respuestas “indiferente” o aplicar una prueba de estabilidad a las preguntas una vez recolectados los datos para definir si la pregunta permanece o se elimina. También el Director indica que el cuestionario requerirá más adelante un análisis de confiabilidad.

Sobre la Empresa 3, Milena consulta respecto a la muestra que seleccionaremos para la Empresa 3 porque la población es muy diversa, está distribuida en todo el territorio nacional, con múltiples unidades de negocio y con muchos puestos de diversa índole en cada una de ellas. Algunos colaboradores no tienen cuenta de correo empresarial y habría que solicitar el correo personal pues por motivos de Pandemia, no es viable movilizarse para aplicar cuestionarios en físico.

El profesor guía a revisar los Criterios de Exclusión del Anteproyecto aprobado e indica que llegado este punto de investigación, perfectamente los podríamos variar:

1. Compañías privadas medianas o grandes, con más de 100 colaboradores, provenientes de cualquier sector económico y ubicadas dentro del GAM. Sobre este criterio de exclusión se decide modificar lo relacionado al GAM y se abre a operación en todo el país pues perderíamos una parte muy importante de la muestra de la Empresa 1 y Empresa 3.
2. Colaboradores mayores de edad y con antigüedad en la compañía mayor a 6 meses. Este criterio se mantiene.
3. Ejecutivos de RH con al menos 5 años de experiencia laboral en el área. Este criterio se retomará más adelante cuando toque entrevista a profesionales de este ramo.

Se discuten otros posibles criterios de exclusión:

- Nivel de escolaridad, pero se determina que no es un criterio viable en este caso por la constitución de la población existente en las 3 empresas.
- Nombre del puesto: se determina que no es viable porque en las Empresas existen puestos únicos y se perdería la confidencialidad del participante.

Se hace el resumen de los cambios al cuestionario Piloto: cambiar la configuración de las opciones de respuesta a las preguntas de Comunicación y eliminar la posibilidad de que un mismo participante complete más de una vez el cuestionario.

2. Logística de aplicación y pasos siguientes

- a) El Director chequea que en las 3 Empresas se haya realizado el contacto formal y la aprobación del Proyecto. Esto ya ha sido cubierto.

- b) Se deberá consultar a cada Empresa la logística de aplicación que se seguirá: plataforma interna, correos personales, fechas, etc. Cada una deberá hacer una bitácora individual de este proceso que posteriormente se incluirá en la bitácora general del Proyecto.
- c) Se discuten posibles fechas de aplicación, tentativas para inicio la semana 16 o semana 22 de junio, pero en dos Empresas deberá ser Recursos Humanos quien lo determine. El Director sugiere iniciar lo antes posible.
- d) Una vez iniciada, se mantendrá activa la aplicación por dos semanas con recordatorios constantes a los participantes.

Se define próxima reunión **para el jueves 25 de junio a las 7 p.m.** como punto de chequeo al proceso de aplicación del cuestionario. El Director se retira de la reunión.

Parte II de reunión: Cambios al cuestionario Piloto, Pruebas finales y Generación de Cuestionario para Empresas 2 y 3.

1. Se determina que Saray maneja la Empresa 1, Patricia la 2 y Milena la Empresa 3. Saray se retira de la reunión, quedando pendiente que ella haga una copia del Piloto para la Empresa 1.

Patricia y Milena:

2. Se determina trabajar sobre una copia del cuestionario para que el Cuestionario Piloto quede de atestado al proceso de investigación.
3. Debido a que no hay experiencia previa en el manejo de la herramienta, por ensayo y error sobre la plataforma, primero se generaron dos copias del Cuestionario Piloto (Empresa 2 y Empresa 3), pero finalmente se elimina la Empresa 3 para trabajar solamente el cuestionario de la Empresa 2 con Patricia como propietaria.

4. Se realizan los cambios de configuración acordados. Adicional, se arregla la redacción de la descripción de Comunicación Informal porque tenía dos veces la palabra “surge” y se le agrega la leyenda: “¡ ¡Sus datos fueron registrados, gracias!” para que el aplicante comprenda que ya finalizó la aplicación.
5. Se hace una copia denominada Cuestionario de Prueba Empresa 5 que se envía por correo a cada una (Patricia y Milena), se revisa la aplicación de los cambios de configuración y se responde el cuestionario para asegurar el correcto almacenamiento de las respuestas. Dicha prueba se guardará para atestar el proceso de depuración del instrumento.
6. La prueba es satisfactoria así que se crea el Cuestionario Empresa 3 con Milena como propietaria.
7. Patricia y Milena quedan con su cuestionario y base lista para la aplicación.
8. Se comparte por correo con Saray el Cuestionario de Empresa 3 para que ella genere el Cuestionario de la Empresa 1 como propietaria y lo comparta al resto.

Bitácora #16

Fecha: 26 de junio de 2020

Hora: 6:30 pm a 7:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Responsable de la bitácora: Patricia U.

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

Saray nos comenta que ya cuenta con 100 Respuestas bajo el cuestionario de Empresa 1.

Milena ya cuenta con el visto bueno para iniciar la siguiente semana y solo estaría pendiente de que todos le hagamos llegar una carta de requisito confidencialidad firmado. (Se coordina para dicha entrega).

La población de la empresa 3 es de aproximadamente 200 personas-> solo del área corporativa administrativa y se analiza la opción de preguntar si es posible pasar el cuestionario a las personas de sucursales en caso de que la muestra no sea suficiente.

Luis nos comenta la importancia de registrar la población meta-> enviado vrs respuesta. Esto para efectos de confiabilidad y replicabilidad del estudio. (diferentes países nuevas respuestas)

Patricia ya presentó la documentación, pero el departamento de recursos humanos aún no inicia la transmisión del cuestionario, Se tendrá una nueva reunión con dicho departamento a finales de semana.

Luis nos comenta que vamos bien, máxime si aceptan empezar el lunes en la empresa 3 a cargo de Milena

Sobre el Seminario: se discute sobre la importancia y el valor de la herramienta, para posibles réplicas de estudio.

Que el cuestionario esté bien configurado en temas de fecha de inicio y cierre.

Acá lo importante de este momento es:

1-no perder impulso

2-éxito del formulario con más de un 15% de respuestas registradas

3-análisis de datos, iniciar con un repaso de estadística para esta nueva etapa.

Tareas pendientes para la siguiente reunión:

Parte del proceso implica repaso de estadística y manejo programa SPSS

Para la próxima reunión es importante repasar conceptos básicos de estadística y buscar programa que permita análisis de datos, ejemplo: SPSS.

Cómo migrar data Excel: programa SPSS o bien buscar otras opciones que permitan analizar la data obtenida.

Estudiar parte estadística:

Medidas de tendencia central

Medidas de variabilidad

Distribución de frecuencias

Correlación lineal

Pruebas t de student o Análisis de varianza

Confiabilidad

Prueba de confiabilidad de validez o método de Alfa de Cronbach

Próxima Reunión: 01 de julio 2020

Bitácora #17

Fecha: 01 de Julio de 2020

Hora: 6:30 pm a 7:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se comentan avances de la última semana respecto a cada empresa:
 - a. empresa #1 lleva 117 respuestas recolectadas en su segunda semana de aplicación
 - b. empresa #2 inició aplicación de cuestionarios ayer y lleva 48 respuestas recolectadas
 - c. empresa #3 está con firma de contratos de confidencialidad de parte del equipo investigador esta semana e inicio de aplicación de cuestionario la próxima semana.
2. Clase dirigida por el profesor Luis Garnier acerca de bases estadísticas necesarias para realizar el análisis de los datos recolectados mediante la aplicación de los cuestionarios
3. Conceptos explicados:
 - a. Distribución de frecuencias: concepto y diferenciación entre distribuciones normales y asimétricas.
 - b. Medidas de tendencia central: media (sumatoria de todos los datos dividida entre el número total de datos), moda (valor que se presenta con más frecuencia) y mediana (valor que divide en dos grupos todos los datos, quedando el 50% de los datos por encima y el otro 50% por debajo)
 - c. Medidas de variabilidad: varianza, desviación estándar y coeficiente de variación.

Desviación estándar: variación absoluta de los datos respecto al promedio.

Coeficiente de variación: variación relativa de los datos respecto al promedio.

Se realiza un ejercicio para mejor comprensión de la desviación estándar y el coeficiente de variación, el cual se hace paso a paso explicado por el profesor.

4. Se recalca la importancia de familiarizarse con los términos técnicos correctos para los análisis estadísticos.
5. Se acuerda una segunda sesión para abarcar los conceptos de correlación, t de student y confiabilidad.
6. **Próxima reunión:** miércoles 08 de julio a las 5:30 pm

Bitácora #18

Fecha: 08 de julio 2020

Hora: 6 pm a 8 pm

Participantes: Patricia Ugalde, Saray Piedra, Milena Quirós y Luis Garnier

Modalidad de reunión: virtual

Toma de bitácora: Patricia U

Temas discutidos:

Saray nos comenta que ya cerró cuestionario con un total de 119 respuestas para la Empresa 1

Patricia comenta que, por reestructuración de la empresa, el cuestionario se cierra 3 días antes, obteniendo un total de 62 respuestas para la Empresa 2. También que la empresa cambia de una población de 350 empleados a 200, por despidos masivos a raíz de una fusión de marcas

que vive la empresa en este momento. Las personas que fueron removidas de sus puestos no formaron parte de la población encuestada, de ahí el retraso para iniciar que se había presentado con el departamento de Recursos Humanos, semanas atrás

Luis hace el señalamiento que dicho evento debe quedar registrado en la memoria general, pues representa la realidad nacional;

Documentar mediante:

Fecha

Personas impactadas

Fusión de la empresa (motivo reestructuración)

Cómo afectó la recolección de datos.

Milena reporta un total de 16 respuestas en la Empresa 3.

Se discute si se debe esperar para el análisis de resultados hasta que se termine la aplicación de cuestionarios en todas las empresas. Se recuerda que el análisis debe ser por empresa y encargado y también como un conjunto final.

Pasos:

1. bajar la data.
2. pasarlo a SPSS

Ante la pregunta: ¿la forma de pasar los datos puede o debe ser consensuado?

Con respecto al programa, el # de columnas es igual al número de variables para el estudio
Y el número de casos son las filas (cuestionarios obtenidos).

Surge la propuesta de hacer un ejercicio de prueba

Saray sería la única que podría iniciar con el ingreso de datos. Se debate esperar para trabajar en conjunto. Inmediatamente Luis ofrece su apoyo como guía y hace un llamado para trabajar por cuenta propia, como método de reforzar el aprendizaje en cuanto al análisis de los datos.

Se habla de la posibilidad de ejecutar el grupo focal bajo la modalidad virtual y se abre el debate sobre si se pierde o no información en la parte virtual, pues dificulta la interacción constante y sería un evento a mencionar en el trabajo final.

De ser presencial sería estupendo, pero de lo contrario solo registrar el motivo y explorar esta nueva modalidad y normalidad. de 8 personas máximo, como número ideal.

Explorar la posibilidad de hacer más grupos con menos personas. Las preguntas del grupo focal se revisarán cuando estén los resultados de este cuestionario. Se menciona la posibilidad de contratar a una persona para el manejo de datos en SPSS.

El tema estadístico queda como punto principal para la siguiente reunión y pasamos una autoevaluación del proceso: ¿A dónde esperaban estar en este punto? **¿Cómo se visualizan?**

Saray: comenta que se inició con la expectativa muy alta de terminar en 1 año y ese fue el tiempo invertido en el anteproyecto. Se encuentra satisfecha con el proyecto. Opina que no vamos al ritmo para terminar en diciembre por el impacto de la realidad nacional.

Vamos a buen ritmo pese a las circunstancias externas. El tema la tiene muy motivada, es una investigación que le enriquece aspectos profesionales y considera hacemos un buen aporte a la psicología de CR.

Milena comenta que se siente contenta. La primera fase del anteproyecto fue muy dura fue un entrenamiento para entender tiempos de universidad, tiempos individuales, etc. hubo incertidumbre al inicio, un periodo de prueba. toco alinear el grupo, hacer equipo y ajustes nuestros y el regreso a la U fue duro. Pero aprobado el proyecto se va sobre el objetivo.

Ahora se está tranquila de tener todo listo este año con el fin de terminar y concluir el plan de estudios, para ella la graduación es la cereza del pastel. Se siente satisfecha porque el objetivo se va a alcanzar y cada día está más cerca del objetivo. Se siente muy motivada.

Patricia comenta que se siente satisfecha, este año implicó un ritmo diferente, más pausado por la pandemia, pero no implica que no estemos trabajando por alcanzar el objetivo. Se visualizaba con el proyecto terminado, pero está satisfecha de que fluye y se continúa trabajando en pro de los objetivos, más allá del cronograma.

Es importante la evolución y el cambio.

Luis comenta que lo más importante es poder despedazar el trabajo, en el buen sentido porque se refleja una reacción sobre algo real, no sobre ficción. Es un trabajo pionero en este campo para el país, “hablar paja” cualquiera puede hacerlo, investigar implica esto... ir más allá y trabajar, recolectar datos y analizarlos.

Estamos al nivel de que cuestionen muestra o composición, variables, este tema es nuevo y en condiciones atípicas. En el día a día, es esto lo que enfrentamos en nuestras empresas como profesionales, una realidad cambiante.

Adecuar el proceso a las circunstancias específicas

Además, Luis comenta que el avance es bueno. Retomar el ritmo a más de la mitad del camino y ya tenemos $\frac{3}{4}$ de los datos. El análisis ya iría por un 85% del seminario solo falta la memoria. La falta de tiempo es un sesgo por optimismo de estimación.

Próxima reunión Julio 13, 5 pm para retomar tema de correlación y pruebas de hipótesis.

Bitácora #19

Fecha: 15 de julio 2020

Hora: 6 pm a 8 pm

Participantes: Patricia Ugalde, Saray Piedra y Milena Quirós

Modalidad de reunión: virtual

Toma de bitácora: Milena Q.

Temas discutidos:

1. Definición de análisis estadísticos deseados para cada variable con base en revisión de objetivos de la investigación.
2. Elaboración de tabla descriptiva de análisis solicitado, detallando variables independientes y correlaciones solicitadas. Se incluye solicitudes específicas de análisis

estadísticos de distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y confiabilidad del instrumento.

3. Se realiza una confirmación de cada variable correspondiente a cada pregunta del cuestionario
4. Se acuerda incluir en el documento final la operacionalización pendiente de las variables independientes
5. Se discute pertinencia de dividir en dos etapas el análisis estadístico debido a que en este momento se desconoce si los datos resultarán homogéneos o heterogéneos
6. Se discute la pertinencia de hacer cruces de cada variable independiente sin considerar la edad, tomando como ejemplo la variable de “género”. Se concluye que no por estar fuera del alcance del proyecto.
7. Se plantea la duda de si deberá incluirse un análisis separado para cada empresa, y se concluye que sí con base en los objetivos específicos de promover inclusión laboral con base en los hallazgos.
8. Se plantea la duda de si el análisis de varianza debe aplicarse a las variables o a cada empresa. No se logra una respuesta satisfactoria a dicha duda por lo que queda pendiente de evacuar con el Director.

Bitácora #20

Fecha: 15 de julio 2020

Hora: 6 pm a 8 pm

Participantes: Milena Quirós, Patricia Ugalde y Saray Piedra

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Modalidad: virtual

Temas discutidos:

1. Definición de análisis estadísticos deseados para cada variable con base en revisión de objetivos de la investigación.
2. Elaboración de tabla descriptiva de análisis solicitado, detallando variables independientes y correlaciones solicitadas. Se incluye solicitudes específicas de análisis estadísticos de distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y confiabilidad del instrumento.
3. Se realiza una confirmación de cada variable correspondiente a cada pregunta del cuestionario
4. Se acuerda incluir en el documento final la operacionalización pendiente de las variables independientes
5. Se discute pertinencia de dividir en dos etapas el análisis estadístico debido a que en este momento se desconoce si los datos resultarán homogéneos o heterogéneos
6. Se discute la pertinencia de hacer cruces de cada variable independiente sin considerar la edad, tomando como ejemplo la variable de “género”. Se concluye que no por estar fuera del alcance del proyecto.
7. Se plantea la duda de si deberá incluirse un análisis separado para cada empresa, y se concluye que sí con base en los objetivos específicos de promover inclusión laboral con base en los hallazgos.
8. Se plantea la duda de si el análisis de varianza debe aplicarse a las variables o a cada empresa. No se logra una respuesta satisfactoria a dicha duda por lo que queda pendiente de evacuar con el Director.

Bitácora #21

Fecha: 22 de julio de 2020.

Hora: 6:30 a 8 p.m.

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Revisión y discusión del documento elaborado de análisis estadístico requerido:
 - a) Para todas las variables se deberá generar
 - ✓ Medidas de tendencia central y variabilidad (desviación estándar).
 - ✓ Distribución de frecuencias para analizar distribución.
 - b) De la variable Edad, **sin borrar los valores originales**, se deberá crear otra variable categorizada por grupos de edad que se denominará “Generaciones”.
 - c) Hacer todo lo anterior para cada base de datos de las empresas y uno general.
 - d) Hacer la prueba de confiabilidad del instrumento, tomando en consideración solamente las preguntas y dejando por fuera los ítems de datos sociodemográficos.
 - e) Sacar Alfa de Cronbach para el instrumento en general.
 - f) Se deberá enlistar todo el análisis requerido lo más detallado y claro posible para que la persona que trabajará con los datos comprenda exactamente el requerimiento.
 - g) El Director corrige e indica que estamos usando mal el término correlación y señala que en realidad lo que planteamos se denomina cruce de variables.

- h) El Director señala que tenemos una base de datos muy rica y suficiente para hacer un análisis estadístico bastante amplio y con diversidad de aristas. Señala literalmente que al final nos preguntaremos “¿cómo voy a hacer para resumir todo esto en 20 minutos?”

2. Discusión y generación de otras propuestas de análisis:

- a) Se analizará la viabilidad de combinar las variables en un solo indicador numérico de manera que la variable sea continua. Se analizará pregunta por pregunta según los enunciados de la Teoría de las Generaciones para definir este indicador, buscando que sea consistente y se refleje qué se espera de respuesta para cada una de ellas.
- b) Milena consulta si definir un solo indicador está metodológicamente correcto pues percibe que se podría sesgar la información o dar un abordaje desde el estereotipo que es justamente lo que deseamos probar y Patricia concluye que cada enunciado se probaría con hipótesis. El Director señala que el ejercicio nos permitirá justamente explorar la viabilidad de este tipo de análisis.
- c) Patricia consulta si el indicador que se elaborará, ¿deberá ser homogéneo para cada pregunta? y el Director indica que no. El indicador dependerá de los enunciados de la Teoría de las Generaciones y se definirá usando las generaciones extremas (Baby Boomer y Milenial).
- d) Se deberá categorizar las preguntas del cuestionario por colores según cada variable para facilitar la presentación visual cuando analicemos grupalmente el ejercicio.

3. Se revisa el tema de la contratación de una persona que realice el ingreso y análisis de información en PSPP:

- a) Se contactó a Gabrielle Herrera; ella se encuentra muy interesada y con disponibilidad respecto al tiempo que la requerimos. Se le envió la misma información suministrada a las lectoras para que hicieran la validación del cuestionario (resumen del Proyecto,

definición de variables y cuestionario final). Adicional ella solicitó las bases de datos y los requerimientos de análisis que requerimos para poder cotizar el servicio.

- b) Se acuerda que no contrataremos los servicios de Gabrielle u otra persona para ingresar y analizar los datos, hasta no tener claridad del detalle, abordaje que le daremos y facilitar una tarifa de servicios única.

Tareas pendientes de realizar para la próxima reunión:

- a) Convertir las opciones de respuesta para cada pregunta en un indicador numérico, que facilita otros tipos de análisis de la información.
- b) Milena contactará a Gabrielle para actualizarla respecto al estatus del proceso.

Próxima reunión de investigadoras: viernes 24 de julio 7:30 p.m. por Skype para abordar pendientes.

Próxima reunión con Director: miércoles 29 de julio 6:30 p.m. por Skype para analizar el ejercicio realizado y seguir definiendo el análisis estadístico que realizaremos.

Bitácora #22

Fecha: 24 de Julio, 2020

Hora: 7 pm

Participantes: Saray Piedra, Milena Quirós y Patricia Ugalde

Responsable de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos:

- La categorización de las respuestas en valores numéricos, con el fin de poder realizar un cruce de variables.

Se discute desde donde se debe establecer la numeración si desde la generación:

1 boomer

2 generación X

3 Milenial

4 generación Z

O bien desde las repuestas a las preguntas, acorde a lo que se esperaba como respuesta por generación, según la Teoría de las Generaciones. Se opta por esta opción y para ello se analiza la tabla de contenidos, presentada en el marco teórico que nos indica las categorizaciones por grupo generacional.

Tareas ejecutadas:

- Para cada pregunta se va a utilizar un color (según la variable que represente) y la numeración varia en cada pregunta:

COMUNICACION: color turquesa

EXPECTATIVAS LABORALES: color fucsia

INCENTIVOS: color naranja

AMBIENTE: color celeste

OPINION MERCADO LABORAL, color verde

6. Prefiero que la comunicación **formal** con mi jefe (a) sea por medio de:

se ordena de 1 boomer y 7 Generación Z.

7. Prefiero que la comunicación **informal** con mi jefe (a) sea por medio de:

se ordena de 1 Generación Z hacia a 7 boomer

8. El medio de comunicación formal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es:

se ordena de 1 boomer a 7 generación Z.

9. El medio de comunicación informal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es:

se ordena de 1 Generación Z a 7 boomer.

10. Yo prefiero que los comunicados oficiales de la empresa me sean transmitidos a través del siguiente medio:

Se ordena de 1 boomer a 7 lo que prefiere generación Z.

11. Una de las prioridades de mi trabajo es tener estabilidad laboral: EXPECTATIVAS LABORALES

Se ordena 1 boomer hacia 5 generación Z

12. Para mí es fundamental que la empresa en donde trabajo tenga horarios flexibles:

INCENTIVOS

Se ordena de 1 Milenial a 5 boomer

13. Me siento más cómodo (a) trabajando con personas que con sistemas informáticos:

AMBIENTE

Se ordena de 1 boomer a 5 generación Z

14. El trabajo es la forma más importante de realización personal: SIGNIFICANCIA DEL

TRABAJO

Se ordena de 1 boomer 5 hacia generación Z

15. Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad:

OPINION MERCADO LABORAL

Se ordena de 1 generación z a 5 boomer

16. Prefiero tener la oportunidad de días libres adicionales a los establecidos por la ley (día de cumpleaños, por antigüedad, diligencias personales) que a trabajar horas extras. INCENTIVOS

Se ordena de 1 milenial a 5 boomer

17. Tener posibilidades de ascenso es mi principal expectativa laboral: EXPECTATIVAS

LABORALES

Se ordena de 1 de boomer hacia 5 generación Z

18. Para mí, contar con horarios flexibles es más importante que un salario alto: INCENTIVOS

Se ordena 1 generación z hacia 5 boomer

19. Prefiero el trabajo individual que en equipo: AMBIENTE

Se ordena de 1 de boomer a 5 generación z

20. En mi vida hay cosas más importantes que el trabajo: SIGNIFICANCIA DEL TRABAJO

Se ordena de 1 milenial a 5 boomer

21. Costa Rica es un país que ofrece salarios acordes con las funciones y responsabilidades asignadas: OPINION DEL MERCADO LABORAL

Se ordena de 1 de boomer a 5 generación Z

22. Una de las principales razones que me atrajo a trabajar en esta empresa es su enfoque de compromiso con la responsabilidad social: EXPECTATIVAS

Se ordena de generación Z a 5 boomer.

23. Que la empresa ofrezca servicio de transporte sería un incentivo muy valioso para mí:
INCENTIVOS

Se ordena de 1 milenial a 5 boomer

24. En general considero que el trabajo presencial es más provechoso que el trabajo virtual.

AMBIENTE

Se ordena de 1 boomer a 5 milenial

25. Para mi felicidad, el trabajo es un factor importante en mi vida: SIGNIFICANCIA DE TRABAJO

Se ordena de 1 boomer a 5 Generación Z

26. En nuestro país se puede sobrevivir con un trabajo informal: OPINION DEL MERCADO LABORAL

Se ordena de 1 generación z a 1 boomer

27. Es muy importante gozar de un equilibrio entre la calidad de vida y la calidad de trabajo: EXPECTATIVAS

Se ordena de 1 generación X a 5 boomer

28. Los retos que implica mi trabajo me mantienen comprometido(a) con él: INCENTIVOS

Se ordena de 1 milenial a 5 boomer

29. El beneficio de gozar licencias especiales (nacimiento de hijos, matrimonio, duelo) es muy importante para mí: INCENTIVOS

Se ordena de 1 milenial a 5 boomer

30. En mi caso, el trabajo es un medio para lograr algo más y no un fin en sí mismo:

Se ordena de 1 generación Z a 5 boomer

31. La educación en Costa Rica nos prepara adecuadamente para lo que piden las empresas:

OPINION DEL MERCADO

Se ordena de 1 boomer a 5 generación Z

32. Para mí es muy importante que la empresa en la que yo trabaje tenga asociación solidarista:

INCENTIVOS

Se ordena de 1 boomer a 5 generación Z

33. Es indispensable que mi trabajo me ofrezca otros beneficios, además de la remuneración económica: EXPECTATIVAS

Se ordena de 1 milenial a 5 boomer

34. El servicio de médico de empresa es un beneficio más importante que la asociación solidarista. INCENTIVOS

Se ordena de 1 boomer a 5 generación Z

35. Los/las costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos que se ofrecen en el país: OPINION DEL MERCADO

Tareas pendientes:

Preguntar a Luis

1 de generación z a boomer

Observación; se considera de vital importancia incluir o mencionar la evolución al mercado laboral y que esta pregunta puede resumir esa integración de generaciones según el mercado laboral de CR.

36. Me resulta atractivo un trabajo que ofrezca bonificaciones económicas: INCENTIVOS

Se ordena de 1 boomer a generación Z

Tareas pendientes: la discusión y evaluación de estos criterios, para solicitar los análisis correspondientes a los datos obtenidos.

Próxima reunión Miércoles Julio 29, 2020.

Bitácora #23

Fecha: 29 de julio de 2020

Hora: 7:00 a 8:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se comenta en términos generales el ejercicio realizado en la sesión anterior del grupo, en el cual se crearon escalas para todas las preguntas del cuestionario y se agruparon por variables, por medio de colores.

2. El Director explica que todas las escalas deben puntuar con base en una misma tendencia de respuesta según los grupos de edad extremos, con base en la teoría: *¿Cómo respondería una persona del grupo de edad “baby boomer” a esta pregunta?*
3. A cada grupo de edad se le asocia con un puntaje, de manera que se puedan sumar por variable esos puntajes y nos indique la existencia o no de una correlación. Por ejemplo: el 1 siempre va a ser el puntaje para la respuesta que daría un “milenial”, y el 5 para la que daría un baby boomer. Se enfatiza en que debemos poder explicar este criterio y por qué se hizo o no escala para cada variable.
4. Bajo ese criterio se realiza revisión conjunta con el Director de las escalas asignadas para cada variable, concluyendo que:
 - a. Para las variables “comunicación” y “mercado laboral” no se puede hacer escalas porque las preguntas no permiten identificar extremos de edad, se forzaba demasiado la teoría para hacer el análisis y la naturaleza de las preguntas estaba más orientada a conocer preferencias, así que se define realizar análisis de distribución de frecuencia simple y cruces de variables por edad para cada respuesta.
 - b. Para las variables “expectativas laborales”, “incentivos preferidos”, “ambiente de trabajo” y “significancia del trabajo” sí se puede hacer escala.
5. En esas cuatro variables con posibilidad de escala, se hace revisión de cada pregunta identificando correcciones para los enunciados
 - a. #11 y #17 de variable “expectativas laborales”
 - b. #32, #34 y #36 de variable “incentivos preferidos”
 - c. #13, 19 y #24 de variable “ambiente de trabajo”
 - d. #14 y #25 de variable “significancia del trabajo”
6. Todos los demás ítems tienen la escala correctamente

7. Se realiza listado completo de análisis estadístico que se solicitará a la persona que procesará los datos:

1. Para todas las variables se deberá generar:

- Medidas de tendencia central y variabilidad (desviación estándar).
- Distribución de frecuencias para analizar distribución.
- De la variable “edad”, sin borrar los valores originales, se deberá crear otra variable categorizada por grupos de edad que se denominará “Generaciones”.
- Hacer todo lo anterior para cada base de datos de las empresas y uno general.

2. Hacer la prueba de confiabilidad del instrumento, tomando en consideración solamente las preguntas y dejando por fuera los ítems de datos sociodemográficos.

3. Sacar Alfa de Cronbach para el instrumento en general.

4. Para las variables comunicación y mercado laboral:

- distribución de frecuencias para cada pregunta
- cruce de variables por grupo de edad
- cruce de variables de todos los ítems

5. Para las variables expectativa laboral, incentivos, ambiente de trabajo y

significancia del trabajo:

- A cada pregunta de cada variable asignarle los puntajes que asignamos.
- Sumar esos puntajes por variable
- Correlación simple entre edad (no grupo de edad) y cada variable

6. Para variables expectativa laboral, incentivos, ambiente de trabajo y significancia del trabajo hacer:

- Prueba de hipótesis de cada variable y variables "Generaciones" (análisis de varianza)
- Hacer todo lo anterior (puntos 4, 5 y 6) para cada base de datos de las empresas y uno general.

Próxima reunión: miércoles 05 de agosto, hora por definir.

Bitácora #24

Fecha: 30 de julio de 2020.

Hora: 7 a 8 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde y Milena Quirós.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Revisión y corrección según las observaciones realizadas por el Director, al listado “Análisis Estadístico Requerido”, que se le entregará al consultor que ingresará las bases de datos y generará la información estadística en el PSPP:
 - a. Se aclara que las medidas de tendencia central y variabilidad aplica solamente para las variables sociodemográficas.
 - b. Se anotan los intervalos que se usarán para crear la variable “Generaciones”.
 - c. Se elimina el punto c del punto 4.
 - d. Para mayor claridad, en cada punto de análisis se incluye leyenda “Hacer todo lo anterior para cada base de datos de las empresas y uno general”.
 - e. Se detallan los ítems asociados para las variables expectativa laboral, incentivos, ambiente de trabajo y significancia.
 - f. Para las variables mencionadas en el punto anterior, se aclara que la variable independiente será “Generaciones” en las pruebas de hipótesis solicitadas.
1. Se hace una revisión final del cuestionario que se enviará al consultor y se corrigen las preguntas #11, #13, #14, #17, #19, #24, #25, #32, #34 y #36, porque la escala estaba invertida.

Bitácora #25

Fecha:

Hora: 7:00 pm

Participantes: Luis, Milena, Saray, Gabrielle (analista) y Patricia

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia Ugalde

Temas discutidos y actividades realizadas:

El objetivo de esta reunión es alinear la información y los requerimientos solicitados a la analista de datos, con el fin de clarificar las dudas que se tengan e iniciar el procesamiento de los datos:

Puntos a clarificar: en la solicitud de cruce de variables se aclara que tanto Comunicación como opinión del mercado laboral, se va a trabajar con una modalidad distinta, pues no se van a cuantificar sino a analizar pregunta por pregunta.

Se menciona que la distribución de grupo por edad es desproporcionada, pues la generación Z tiene un rango de edad de 1 año. Se menciona que eso no afecta en las solicitudes de análisis y que por favor proceda tal cual.

Se aclara que la nota que dice opinión es equivalente a la que se menciona como mercado laboral, forma simplificada que las investigadoras utilizaron, pero se procede a corregir el documento con el nombre original para evitar confusiones.

Para el análisis de las variables comunicación y opinión del mercado laboral, al no tener valores asignados (no son variables a cuantificar) se solicita sólo una distribución de frecuencias por cada pregunta.

Para las variables restantes, que al estar en escala Likert si se les asignó un valor a las respuestas, se solicita una suma regular pese a que hay valores ascendentes y descendentes, pues se puntuó con una generación como referencia (Boomer)

Para dicha suma, se solicita utilizar la variable construida, pues se busca conocer la opinión de los grupos.

El cruce de variables se solicita de la variable creada en cruce con las otras variables categóricas.

Para la prueba de hipótesis, se debate sobre posibles errores de interpretación, pues la cantidad de sujetos no cumple con el mínimo (60) tal como suele mencionarse en estadística. El debate es que el número de personas no es tan importante acá lo que se busca es la respuesta como tal, se busca encontrar una diferencia apreciable para luego contrastarlo en un grupo focal.

Se menciona la importancia de contar con un acuerdo de confidencialidad que se le solicitará a la analista, para protección de los datos y resultado obtenidos.

En una segunda etapa de la reunión ya solo con Milena, Saray y Patricia; se corrige el documento para finiquitar contrato.

Para ello se procede con la clarificación conceptual solicitada en el punto 1 y las demás áreas anteriormente descritas y se construye el contrato de confiabilidad; mismo que se le envía al Director del proyecto para su revisión y visto bueno

Se envían correcciones a Gabrielle de la espera de cotización, no sin antes discutir a lo interno un tope de presupuesto aceptado.

Bitácora #26

Fecha: 21 y 24 de agosto de 2020

Hora: 7:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

21 agosto 2020

1. Se discute cotización para procesamiento de datos y se determina que el precio es muy alto por lo que se buscarán nuevas opciones.
2. Se acuerda revisar memorias de otros trabajos para tener claro cómo se debe redactar la metodología aplicada hasta ahora.

24 agosto 2020

3. Se discute sobre las opciones de las personas para contratar para el procesamiento estadístico de las respuestas de los cuestionarios aplicados en las 3 empresas.
4. Se cambia redacción de la metodología para incluir lo que se ha realizado hasta el momento
 - a. Se amplía información de diseño del cuestionario indicando secciones que lo componen

- b. Se revisa y adecua redacción de último párrafo de sección 4.7
- c. Se corrige sección 4.8
- d. Se corrige sección 4.9
- e. Se actualiza fase 2, página 29
- f. Se corrige fase 3, Trabajo de Campo
- g. Se incorpora la lista de criterios de análisis de los datos en el apartado de sistematización de los resultados
- h. Se eliminó apartado 5 que se refería a la elaboración de la memoria, por no ser pertinente ya que es la memoria propiamente lo que estamos haciendo
- i. Se hace adecuación de sección 4.10

5. Pendiente:

- a. Redactar criterios de inclusión que cada una utilizó en cada empresa, en la sección resaltada en amarillo. Todas
- b. Redactar lo correspondiente a cada empresa en cuanto a la aplicación de cuestionarios, en la descripción de la fase 2 del trabajo de campo. Todas
- c. Revisar redacción de narración de construcción del cuestionario elaborada por Saray.
- d. Actualización del cronograma. Milena ofrece hacerse cargo

6. Se solicita reunión al Director para esta semana. Se acuerda proponer al Director que avancemos con las entrevistas a expertos, cuya guía ya está redactada, mientras se procesan los datos estadísticos.

Bitácora #27

Fecha: 9 setiembre,2020

Hora: 6:50 a 8:30 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Luis Garnier y Milena Quirós.

Toma de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

Revisión de los avances y como se ha actualizado la metodología. Se hace el señalamiento que debe ser lo más descriptivo posible, considerando que cualquier persona pueda tomar el proyecto y replicarlo

Sugerencia de una descripción socio demográfica hacia resultados más descriptivos. Análisis de datos, tablas y cuadros, pueden colocarse en anexos

Ejemplo: caracterización demográfica Y 2 o 3 secciones que respondan a los objetivos/ segregada por empresas y luego de forma integrada. Esto para darle claridad al que lo lee.

Ultimo capitulo la integración de resultados.

Importante ir pensando entre lo que me dice la teoría y lo que encuentro en la práctica, acá es la parte interesante del seminario, que radica en teorizar o generar conocimiento. Es buscar las diferencias que pueden ser prejuiciadas, a pesar de que en realidad no se den ciertas cosas.

Estrategias generacionales para manejar las distintas generaciones.

Buscar o interesarnos en el desarrollo de teoría, ver que calza y que no calza y cuál puede ser la explicación de dichos elementos, Generar teoría desde la inteligencia colectiva y la guía del Director.

Se discute si vale la pena ir avanzando hacia las entrevistas a expertos, pues se basa en percepción del mercado. Así como la experiencia de expertos de RRHH en este nuevo mercado con generaciones.

Se valida con el Director de la tesis, las preguntas para las entrevistas a expertos. Mínimo 2 personas. Interesante entrevistar a alguien de RRHH de la UCR. personal de la misma empresa si cumple con los criterios definidos de nosotras como investigadoras, Se pueden ajustar acorde a las necesidades de la investigación.

Se revisa con Luis el detalle de las preguntas propuestas desde Febrero: es guía extensa para ir contestando unas cosas con otras, encuadre de 60 minutos o en caso de ser necesario reprogramar

¿Qué estrategias tiene la empresa para gestionar las diferencias generacionales? -- es un concepto para agregar Integrar y manejar esas diferencias generacionales/ pero en cuales actividades se diluyen dichas diferencias.

Hasta acá, se tiene la tarea del momento que es avanzar hacia esas entrevistas. Se valida solo con Luis. Focus group si se validará con las lectoras.

Toca buscar esas 6 personas para entrevista, revisar criterios de inclusión y perfiles.

Segunda fase de la reunión:

Definición de criterios para la selección de expertos en la materia de RRHH

- 5 años de experiencia en RRHH
- Compañías multigeneracionales
- Empresas con más de 100 trabajadores

Se menciona la opción de tratar de buscar personas con:

- Experiencia en transnacionales
- Mezclar empresas grandes y medianas

Se toma la tarea de hacer lista de personas o posibles candidatos para entrevista, que por temas de protección de datos personales no se describirán en la presente.

Se define como horarios lunes-miércoles-jueves-viernes/ Fines de semana libres.

Bitácora #28

Fecha: 16 setiembre 2020

Hora: 6:50 a 8:30 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Gabrielle Herrera, Luis Garnier y Milena Quirós.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Presentación del procesamiento estadístico del cuestionario (informe general para las tres empresas), con las siguientes observaciones:
 - a) Los datos fueron procesados en SPSS y no PSPP.
 - b) Para la variable “Ciudad de Residencia” se clasificó por Provincia pues algunas personas pusieron Provincia, otros Distrito y Otros Barrio.
 - c) Se excluye 1 dato en la variable “Ciudad de Residencia” porque una persona contestó “nacional”.
 - d) Hay 3 datos de la variable Edad perdidos.
 - e) Hay 1 persona que indica tener 16 años, quedando pendiente definir su exclusión del estudio por no cubrir los criterios de inclusión planteados inicialmente para la muestra.
 - f) La variable “Edad” tiene una distribución normal.
 - g) Para la variable “Comunicación” no hay valores perdidos.
 - h) Para los medios preferidos de comunicación algunas personas se refirieron a plataformas específicas que se proceden a clasificar de la siguiente manera:
 - i) WhatsApp: chat.

- j) Teams: videoconferencia.
- k) Cuando señalan varias opciones se considera solamente la primera opción contestada.
- l) Cuando las respuestas eran vagas se utilizó la categoría “Otros”.
- m) A nivel general, para la comunicación entre compañeros se usan más el correo electrónico y contacto persona a persona, mientras que para los comunicados oficiales de la empresa el correo electrónico.
- n) Antes del procesamiento, se hizo una reasignación de valores para hacer la sumatoria en la variable “Expectativa Laboral”.
- o) La prueba de normalidad arroja que las variables se comportan estadísticamente de manera normal.
- p) En los descriptivos por Generación, las Anovas no muestran diferencias estadísticas significativas.

2. Surgen los siguientes temas de discusión:

- a) En la muestra la mayoría de las personas que aplicaron son Milenial y pareciera que tienen una visión positiva del mercado laboral.
- b) Para la variable “Expectativa laboral” no hay un patrón, la desviación estándar es muy alta. Podría ser significativo por cada escala, pero no es significativo en el cruce de las variables.
- c) Pareciera que las supuestas evidencias de la teoría no son tan evidentes en los resultados estadísticos. Las diferencias pueden estar en los ítems y no en la variable como conjunto.
- d) Al ver el diagrama de dispersión en porcentaje, no se ve un patrón y la correlación lineal es muy baja.

- e) Quizás no es cuestión de que las generaciones sean distintas, sino que hay aspectos puntuales que si pueden derivar en comportamientos distintos. Sería importante validar este supuesto en el proceso de focus group y entrevista a expertos.
- f) El rango de Milenial está muy amplio, podríamos variar los rangos de edad de las generaciones y orientarlas más a edad psico-laboral para analizar los resultados.

3. Requerimientos y ajustes al procesamiento estadístico presentado:

- a) Al cruzar las variables por grupo de edad, los datos además de absolutos deben presentarse también en porcentajes.
- b) Se debe cambiar la sintaxis para obtener una tabla de cada ítem por la variable Generaciones, pues actualmente se muestran todas las variables seguidas en una misma tabla.
- c) Solicitar la prueba de Chi-cuadrado para la variable “Comunicación” y “Mercado laboral” con la variable “Generaciones”.
- d) Para los ítems de la variable “Expectativa Laboral”, se debe solicitar la distribución de frecuencias como medida de control.
- e) Se debe solicitar la prueba de Cronbach para validar las preguntas.

Tareas pendientes de realizar para la próxima reunión:

- a) Cada investigadora hará una revisión exhaustiva de los resultados generales y de cada una de las empresas, para tener una sesión de discusión y análisis inicial de resultados, así como identificación de necesidades de procesamiento estadístico adicional según corresponda.

Próxima reunión de investigadoras: lunes 21 de setiembre 6:30 p.m.

Bitácora #29

Fecha: 21 setiembre de 2020

Hora: 7:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se comentan los hallazgos de los resultados de cada empresa revisados hasta el momento, con las siguientes observaciones sociodemográficas:
 - a. Empresa #1 es la única que tiene respuestas de las 4 generaciones, siendo la de la muestra más grande. La mayoría son hombres, con formación técnica, de la generación milenial. En su mayoría residen en San José. Hay representantes de todas las provincias.
 - b. Empresa #2 no tiene representantes de la generación Baby boomer, sólo 1 Centenial y 5 “x”. La gran mayoría son mujeres Milenial, con universitaria incompleta. En su mayoría son de Heredia.
 - c. Empresa #3 no tiene representantes de generación Z, solo 2 BB. La gran mayoría son milenial, con universitaria completa. En su mayoría residen en Alajuela.

2. En las 3 empresas la valoración del mercado laboral costarricense es positiva en cuanto a posibilidades de colocación.
3. Se comenta que los gráficos generales muestran una amplia dispersión, dando como conclusión preliminar de que no se confirma un patrón generacional.
4. Se propone que debido a que la gran mayoría de la muestra es generación milenial, se caracterice este grupo con base en la comparación de sus características en las 3 empresas, ya que con las otras generaciones no se pueden sacar conclusiones debido a la poca representatividad.
5. Finalmente se comentan dudas con respecto a la viabilidad de la realización de grupos focales virtuales ya que se observan limitaciones en cuanto al ambiente interactivo que hay que propiciar con esta técnica, así como la imposibilidad de que el rol de observador se cumpla pues no se cuenta con el insumo del lenguaje no verbal de los participantes como sucede en los grupos presenciales. Se acuerda plantear la duda al Director en la próxima reunión.

Próxima reunión: miércoles 23 de setiembre a las 6:30 pm.

Bitácora #30

Fecha: 23 setiembre de 2020

Hora: 7:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia Ugalde

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se discute la nueva etapa en la que nos encontramos, la tarea de digerir los datos. Desde el cuestionario se obtuvo información muy interesante y nos encontramos a la expectativa de lo que se puede descifrar desde las respuestas.

Es importante recordar que para la estadística la diferencia en significancia se ve desde y como un dato, por ejemplo, en la escala auto administrada; se agrupa y asigna un valor. Pero a la vez puede no ser significante agrupado y que si lo sea si se revisa dato por dato. Es importante correr un análisis por pregunta, para así lograr descartar esa posibilidad. Y así, estudiar si se neutralizan una con otras o siguen sin mostrar significancia desde el dato.

Las diferentes escalas en el número de ítems para identificar diferencias. Puede que otras preguntas no lo sean.

Segunda ronda de análisis estadístico va a implicar:

- Cruce de variables por pregunta
- Archivo fuente, como materia a presentar en documento final.
- Chi cuadrado de los cruces de variables comunicación y opinión del mercado laboral.
- Hacer para los ítems el Alpha de Cronbach para cada una de las variables creadas.
- Considerar hacer una escala sumando las 4 variables juntas.

Se discute como el aspecto edad es una categoría de la cual va a costar desprenderse, ejemplo un apersona de cierta edad puede que muestre mayor resistencia o dificultad para aprender cosas nuevas, o adaptarse al mundo nuevo en que vivimos. La resiliencia al cambio depende de la persona ante sus circunstancias, no precisamente a la edad, aunque socialmente así se quiera presentar.

Personas sin responsabilidades u obligaciones materiales, en este momento con todo lo que estamos viviendo va a reaccionar diferente ante un despido que una persona de la misma edad con obligaciones por cubrir, El COVID nos obliga a repensar los estereotipos aún más.

Un problema o variables que si se puede identificar: el cambio y la resistencia o no al mismo. Es decir, nuestro análisis se enfocaría hacia un tema de ciclo vital versus edad. Se ejemplifica con los comentarios obtenidos en algunas de las entrevistas realizadas. Por ejemplo en una entrevista se menciona la diferencia por edad los temas de capacitaciones o beneficios, de instrumentos más tecnológicos.

Se menciona la funcionalidad de la teoría de las Generaciones, es decir la teoría funciona para alimentar otras áreas como beneficios, capacitaciones o actividades de integración. Importante integrar preguntas de diferencias por desempeño.

Surge una de las principales recomendaciones al finalizar el trabajo final: tomar en cuenta las diferencias generacionales en lo referente a gestión del conocimiento. Los boomer pueden aportar conocimiento los más jóvenes vitalidad y entusiasmo, ambos se complementan en cierto punto. Experiencia en el negocio o mercado con el “ahora como” de la profesión. Conocimiento acumulado es un tema favorable a la empresa si se hace bien.

Tareas pendientes:

- Necesario completar la entrevista
- Sistematización de información: desde el tema modular y la evidencia en cada entrevista
- Categorizar por respuesta: aspectos comunes, aspectos importantes, particularidades.

Y con esa información poder determinar nuestras teorizaciones, de si aplica o no la teoría de las generaciones. Teorizando entre un mal manejo de ciclo vital vrs teoría de las generaciones.

Si vamos a concluir que la teoría no aplica, es necesario señalar las variables o datos en los que sí.

- Grupos focales: no más de 8 personas, bajo modalidad virtual, se discute sobre posibilidad de condicionar la respuesta por esta vía, pero Director concluye que no afectaría.

Para el Análisis se distribuyen las variables:

- Patricia: expectativas y ambiente laborales.
- Milena Generación y Opinión de mercado
- Saray: Comunicación, significancia de trabajo e Incentivos

Bitácora #31

Fecha: 1 y 3 octubre 2020

Hora: 1 octubre 7:00 a 7:30 p.m. / 3 octubre 3:00 – 4:00 p.m.

Participantes: 1 octubre Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós

3 octubre Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós y Luis Garnier

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Muestra de expertos para entrevistas:
 - a) Se han realizado 6 entrevistas a expertos: cuatros profesionales de planta y 2 consultores.

- b) Se discute entre las investigadoras respecto a si la muestra de expertos es suficiente y se decide proceder a entrevistar a una persona más. Por tema de horarios, la entrevista la realizarán Saray y Patricia el miércoles 7 de octubre a las 5 p.m.
- c) Se revisa el cumplimiento de los criterios de inclusión / exclusión de los expertos y se acuerda que todos los entrevistados cumplen.

2. Análisis de entrevistas:

- a) De acuerdo con la distribución de variables realizada la sesión anterior, cada investigadora continuará el proceso de definición de categorías de análisis de las entrevistas realizadas y se discutirán los hallazgos la siguiente sesión.

3. Discusión grupal y experiencia personal de cada investigadora respecto a los hallazgos del cuestionario y las entrevistas realizadas: generaciones, prejuicios, estereotipos, importancia del ciclo vital.

4. Se acuerda que se depurará la Guía de Grupos Focales en reunión conjunta con la lectora Amaryllis Quirós, quien ha solicitado tener una participación en este proceso en específico. El Director igualmente solicita tener un par de sesiones con todo el equipo y lectoras luego de que tengamos todos los resultados de los diferentes instrumentos, para integrar los puntos de vista y aportes de las lectoras en el proceso de análisis antes de plasmarlo en la memoria final.

5. Análisis estadístico:

- a) En la parte final de la memoria, se pondrán los hallazgos del cuestionario por temas o por áreas (eso se definirá más adelante) y una descripción estadística de 10 a 12 páginas del análisis estadístico realizado.
- b) Se aclara que el cuestionario es una fuente más de información en el proceso de investigación y que la finalidad de la investigación no es la estadística generada en sí misma. Los datos siempre muestran algo y el conocimiento se construye a partir de los datos, a través de un proceso deductivo.
- c) Hasta el momento los resultados revisados del cuestionario nos dicen que los enunciados de la teoría no se cumplen a cabalidad y nos abre temas de discusión respecto a los prejuicios de fondo y el ciclo vital.
- d) Se hace la revisión y definición del listado de requerimientos #2 para análisis estadístico:

Listado de análisis estadístico requerido II:

- 1. Para cada una de las preguntas del cuestionario:
 - a) Cruzar las variables por cada pregunta para identificar cómo se comporta cada pregunta con la variable generación. Se deberá generar los cruces de variables con las variables naturales de la pregunta (no con las respuestas recodificadas, es decir, con el sentido original de la pregunta).
- 2. Generar la prueba de Chi Cuadrado para las variables comunicación y opinión sobre el mercado laboral costarricense cruzada con la variable Generaciones.
- 3. Para cada una de las escalas y subescalas creadas generar el Alpha de Cronbach.
- 4. Crear una nueva escala general sacando una correlación lineal con la variable edad.
 - a) Sacar una correlación lineal con la variable edad.

- b) Para la nueva escala general sacar las estadísticas descriptivas mínimo, máximo, promedio, moda, mediana, desviación estándar y distribución de frecuencia.
 - c) Generar prueba de hipótesis de análisis de varianza donde la variable independiente sea cada grupo de edad y la variable dependiente sea la nueva escala general.
5. Entregar el archivo fuente, como materia a presentar en documento final.
 6. Se cotizará el servicio antes de efectuar el nuevo análisis y se determinará ruta a seguir dependiendo del precio.

Tareas pendientes de realizar para la próxima reunión:

- b) Solicitar la cotización y procesamiento del listado de requerimientos de análisis estadístico #2.
- c) Realización de categorías de análisis por variable de las entrevistas a expertos realizadas.

Próxima reunión: miércoles 7 de octubre 6:30 p.m.

Bitácora #32

Fecha: 7 de octubre de 2020

Hora: 6:30 pm a 8:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se revisan y aclaran las dudas planteadas por Gabrielle para la nueva corrida de datos que se le está cotizando:
 - a. El cruce de cada variable por generación se le está solicitando para todas las 36 variables del cuestionario
 - b. Las sumas que se le están pidiendo son para las escalas de las variables 2, 3, 4 y 5 (expectativas, incentivos, ambiente, significancia). No tiene subescalas
 - c. Los datos los necesitamos en formato Word y. sqv. La base de datos original en formato Excel.

2. Se procede a revisar la forma en que se están consolidando las respuestas de las entrevistas a expertos, con base en la tabla elaborada por Milena, viendo cada respuesta a la variable Generación, de los 6 expertos. Se aprueba el formato para consolidar el resto de las variables y se indica que irá en los anexos de la memoria.

3. En cuanto a las respuestas a la primera variable (Generación), se observa que todos los entrevistados tienen experiencia en gestión de grupos multigeneracionales; todos conocen la teoría de las generaciones en forma general; solo una empresa ha hecho un estudio formal para contrastarla con su realidad y llegó a la conclusión de que no se cumple sino que las diferencias encontradas respondían a ciclo vital; la teoría de las generaciones no es la base de su gestión de personas pero sí la han utilizado para aspectos concretos como la comunicación o la capacitación. Se concluye que todos conocen la teoría, pero ésta no guía sus decisiones, si bien se aplica en algunos procesos.

4. Se comenta que hay dos expertas que son consultoras y se aclara que debido a su amplia experiencia en la gestión de Recursos Humanos y a que su criterio se sustenta además en el conocimiento de la realidad de sus clientes, no es problema que sean consultoras pues dicha experiencia y conocimiento aporta un criterio sustentado al análisis.
5. El Director sugiere que como parte de la memoria incluyamos una infografía que sintetice los hallazgos, para que le sirva de guía práctica a las empresas, como parte de las recomendaciones que se derivarán de este trabajo, de acuerdo con los objetivos planteados.
6. También sugiere proponer nuevas líneas de investigación sobre el tema investigado, desde el punto de vista conductual, de manera que se estimule el interés de contrastar la escala de este trabajo con el comportamiento por medio de la observación.
7. Dado que las primeras variables revisadas en la entrevista a expertos refleja que hay una creencia arraigada en la mayoría de ellos en cuanto a la veracidad de la teoría de las generaciones, a pesar de que los datos están empezando a indicar que la mayoría de la misma son estereotipos, el Director sugiere que nos planteemos como parte del análisis de resultados una pregunta que explore ¿Qué elementos del comportamiento de las generaciones puede anclarse en un prejuicio como para la gente siga sosteniendo que hay un modo de ser estereotipado en cada generación? ¿Qué conductas se observan en la vida cotidiana que explican tales creencias?

Próxima reunión: miércoles 14 de octubre a las 6:30 pm.

Bitácora #33

Fecha: 14 de octubre de 2020

Hora: 6:30 pm a 8:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia U.

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se discute un punto importante sobre una segunda ronda de datos. La pregunta es si se puede prescindir del cruce de variables o no; es un tema importante de considerar los cruces de variables, pero no crítico, la discusión será de las investigadoras. Se hace un espacio de discusión, donde se aprueba el análisis completo, para contar con un marco de seguridad para confirmaciones posteriores o bien ideas para sugerencias a futuro, en caso de que alguien más desee replicar este estudio

Cada una expone las conclusiones o el compilado de información encontrada.

Puntos destacados o que llamaron la atención: resistencia al cambio por parte del departamento de RRHH ejercer un nuevo rol (hacia la comunicación o gestión de esta), a ser canal de comunicación.

Si no hay datos por que se infiere el desempeño, queda de tarea revisar más la parte de Expectativas e Incentivos, que aún está en fase 1 de análisis.

Lo siguiente, hacia donde vamos y que nos queda pendiente para este punto de trabajo:

¿Qué nos dice esta historia? Lograr compilar una sola conclusión de las conclusiones obtenidas hoy en día. Lograr llegar a una impresión general de cuales variables si muestran una diferenciación por generaciones y cuáles no.

Nota, es importante justamente eso, citarlas. (Estas SI/ estas NO)

Próxima reunión:

1. Revisar esta conclusión general.
2. Planeamiento de la guía de grupos focales, citar a Amarilis para el 28 de octubre.

Bitácora #34

Fecha: 19 de octubre 2020

Hora: 7:00 a 8:40 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se hará un recordatorio a la invitación realizada a Amaryllis Quirós para participar en la sesión de trabajo de adaptación a la Guía de Grupos Focales según los resultados que hemos obtenido hasta la fecha.
2. Definición de las conclusiones generales a partir de las entrevistas a profesionales que laboran en gestión de RRHH:

Conclusiones generales comunes de las personas entrevistadas

- Todas las personas entrevistadas conocen o han escuchado la Teoría de las Generaciones.

- Todos excepto uno tiene una población multigeneracional: sí hay diversidad generacional en el mercado laboral costarricense.
- La mayoría de las personas entrevistadas (5 de 6) han aplicado los principios de la Teoría de las Generaciones en su gestión de talento, específicamente en procesos de capacitación y administración de beneficios.
- Todas las personas expertas coinciden en que el mercado está contraído, con mucha oferta y poca demanda laboral
- Todos(as) reconocen las 4 generaciones en la teoría, pero en su discurso dividen en dos grupos generacionales la población laboral: mayores (BB, XX) y menores (Y, Z).
- Ellos(as) se visualizan y se ubican como de la generación de los mayores.
- Las diferencias generacionales las observan en unas variables mientras que en otras no:

Sí se observan en: Ambiente laboral preferido, expectativas laborales y significancia del trabajo.

No se observan en: Comunicación, incentivos y mercado laboral.

Variables que sí presentan diferencias generacionales:

Ambiente laboral:

- Y y Z: prefieren trabajo en equipo, BB y X trabajo individual.
- Y y Z: tienen facilidad para trabajo virtual, BB y X: tienen facilidad para trabajo presencial.

Expectativa laboral:

- Los más jóvenes: desarrollo y capacitación. Innovar y crear cosas nuevas.
- Los mayores: estabilidad y estatus.
- Todas las generaciones comparten preferencia por flexibilidad de horarios/teletrabajo.
- La RSE no es un elemento de preferencia según la generación

Significancia del trabajo:

- Los mayores: es su vida y parte de su identidad.
- Los X: factor clave de su realización personal.
- Los menores (Y, Z): un medio más que un fin.

Variables que no presentan diferencias generacionales

Comunicación:

- No identifican un medio preferido por edad, coinciden en que no está determinado por la edad sino por la cultura de cada empresa.
- El correo y el WhatsApp son los medios más utilizados en todas las generaciones en las empresas representadas.
- Ninguno de los expertos ha evaluado la preferencia generacional respecto al uso de los medios de comunicación que utilizan en sus empresas.

Incentivos:

- Todas las personas entrevistadas refieren que ofrecen capacitación, teletrabajo, beneficios médicos y flexibilidad de horarios

- Todos coinciden que la capacitación, flexibilidad de horarios y beneficios médicos, son muy apreciados por todos los grupos generacionales.

Mercado laboral:

- El salario en Costa Rica no es competitivo, aunque en sus empresas sí.
- Los salarios más competitivos están concentrados en sectores específicos como la industria médica.
- No hay coincidencia en cuanto a cuál es el principal reto del mercado laboral y la gestión del talento. Lo mismo ocurre con los mecanismos para minimizar el impacto de la carencia de competencias en el mercado.
- Respecto a la calidad de la educación en CR hay dos posiciones: una a favor y otra en contra de que sea de buena calidad.

Conclusiones generales del proceso de entrevistas

- La teoría de las generaciones se cumple en Costa Rica en algunos aspectos, mientras que en otros no. Lo que conlleva a la necesidad de adaptarla a nuestra realidad a partir de esas diferencias identificadas.
- Los perfiles generacionales se conjugan con las etapas del ciclo de vida, siendo la interacción dinámica entre ambos factores lo que le da rasgos compartidos a cada generación. *(se acuerda discutir esta conclusión con el Director).*

3. Se discute sobre posibles ejes o variables a investigar en los Focus Group: de nuestra parte se sugerirá conocer cómo se autodefine cada generación y el valor que cada uno considera que brinda a su trabajo desde su generación.

Próximas reuniones:

Miércoles 29 de octubre 6:00 p.m. Investigadoras, Director y lectora Amaryllis Quirós.

Miércoles 4 de noviembre 6:30 p.m. Investigadoras, Director y consultora Gabrielle Herrera.

Bitácora #35

Fecha: 22 de octubre de 2020

Hora: 6:30 pm a 8:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se exponen al Director las conclusiones generales de las entrevistas a expertos.
2. El feedback del Director es positivo en cuanto contenido y forma. Únicamente se recomienda corregir la tercera conclusión de la variable de Mercado laboral, de manera que se plantee más en positivo, como se hizo con el resto. Por ejemplo, que diga “las personas expertas entrevistadas señalan múltiples retos... por lo que no se identifica un consenso en este aspecto de la variable”

3. Además se señala que la presentación favorece la narración de los resultados de forma clara, concisa y fluida, por lo que debemos tenerla de ejemplo para la presentación final de la defensa del proyecto.
4. Se pasa a revisar la guía de grupos focales que se tiene. Se observa que está completamente enfocada a actividades presenciales, ya que se había diseñado antes de la pandemia. Por lo tanto, se acuerda una reunión de las postulantes, para rediseñarla a modalidad virtual. Y una segunda reunión con el Director para revisar el rediseño.
5. También se acuerda replantear las preguntas generadoras, a partir de los hallazgos hasta ahora obtenidos, para validarlos o aclararlos. Y se sugiere incluso mostrarles dichos hallazgos a los participantes y preguntarles qué opinan de los mismos.
6. El Director recomienda que una vez esté validada la guía por la lectora experta en esa técnica (Amarilys), se realice un grupo focal de ensayo antes de los oficiales, para familiarizarnos con la técnica virtual.
7. Para la reunión con Amarilys, se deberá hacer una introducción que le permita contextualizarse con los hallazgos obtenidos hasta ahora, y pueda comprender el marco de referencia de las preguntas propuestas en la guía del grupo focal.
8. Finalmente se comenta la importancia de incluir en la memoria la afectación producida por los cambios en el entorno, debido a la pandemia covid-19, y qué actuaciones se hicieron necesarias para enfrentar dichos cambios, así como las adaptaciones realizadas.

Próximas reuniones: sábado 24 de octubre a las 10:00 am. **Con el Director:** miércoles 28 de octubre a las 6:30 pm. **Con la lectora Amarilys Quirós:** para finalizar guía de grupo focal, jueves 29 de octubre a las 6:30 pm.

Bitácora #36

Fecha: 24 de octubre 2020

Hora: 10am

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós.

Toma de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

El tema principal de la reunión consiste en el ajuste y modificación de Grupo focal, nos interesa conocer cómo se autodefine cada generación, que visualizan positivo o negativo ellos mismos y de las otras generaciones.

Como punto importante nos cuestionamos la espontaneidad del curso o si se debe dar un marco de información general. Si bien es cierto, es un espacio que va a permitir confrontar la teoría con la realidad, se busca hondar en la percepción que se tiene de las generaciones.

Nuestro interés es validar lo encontrado directamente con las personas participantes, en esta ocasión las personas que representan las generaciones.

A continuación, la guía construida:

GUÍA PARA GRUPO FOCAL VIRTUAL

Población: 1 hombres y 1 mujeres, representantes de cada grupo de edad (boomer, X, Milenial y Z) de ser posible, en cada una de las empresas seleccionadas.

Para cada grupo focal asistirán 2 investigadoras. Una dirige la actividad en su respectiva empresa seleccionada y la otra colabora como observadora del proceso.

Se solicitará consentimiento informado. Se incluirá en la invitación a participar en focus group, como enlace.

Introducción: El día de hoy deseamos poder hablar un poco sobre las generaciones, mitos o realidades de lo que se menciona de cada una de ellas. A nosotras nos interesa conocer sobre las generaciones que componen a esta empresa y poder comparar si lo que dice la teoría se ajusta o no a la realidad costarricense.

Fase 1→Autodefinition de generaciones. 10 min

Preguntas generadoras:

¿Cuáles son las características más sobresalientes que describen a las personas de mi grupo de edad?

¿Cómo considero que ven las otras generaciones a la mía?

Collage, Técnica visual virtual por definir

Fase 2→ Respuesta espontánea.10min

Preguntas generadoras:

¿Cuándo yo digo trabajo en que pienso?

¿Los mejores incentivos que una empresa me puede ofrecer son?

¿Los aspectos que me satisfacen de mi trabajo son?

¿Las razones que me llevarían a cambiar de trabajo son?

¿Cuándo me dicen trabajo en equipo pienso en?

Mural virtual: Se proyecta la pregunta y se pide que se responda el link para que se vaya reflejando en la pantalla cada respuesta.

Fase 3→ Discusión .20 min

Exponer teoría de las generaciones y hallazgos que hemos obtenido en CR para discusión de los participantes sobre ambos temas.

Esta fase se hace con cámara abierta.

Fase 4→Cierre. 15 min

Consensuar conclusiones de los resultados de cada una de las fases anteriores.

Se va consolidando en plantilla PPT

Tareas pendientes: Si la invitación debe llevar un link al consentimiento informado, el tema de grabar la sesión (como obtener dicho visto bueno)

Bitácora #37

Fecha: 28 de octubre 2020

Hora: 6:30 a 9:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós. Luis Garnier.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se hace una revisión de la Guía de Grupo Focal, donde se anotan los siguientes cambios:

- Se deberá montar la guía en formato de tabla o plantilla que facilite la observación visual donde se indique la fase, materiales, responsables y duración.
- La Guía debe ser tan clara y detallada que le permita a cualquier facilitador, replicar el estudio o la actividad.
- Para cada fase deberán hacerse preguntas generadoras y preguntas de seguimiento.
- Se deberá incluir en alguna de las fases preguntas relacionadas con las prioridades personales y laborales actuales de los participantes para sondear ciclo vital.
- Se deberá llevar un registro sociodemográfico de los participantes: edad y género.
- **Introducción:** se debe anotar que el grupo focal es para un estudio de la UCR tal y como se indicó en el consentimiento informado, que los comentarios no serán asociados a ningún nombre en particular, que la información tal y como se genere no será compartida con la empresa y se garantiza completa confidencialidad y que las notas serán tomadas exclusivamente para uso del estudio.
- **Fase 1:** implementar preguntas generadoras y preguntas de seguimiento, verificando que las afirmaciones que hace el grupo se basan en hechos concretos. Por ejemplo, si se refieren que una generación es perezosa, solicitar un ejemplo de ello.
- **Fase 2:** no sugerencias ni comentarios, está completa.
- **Fase 3:** las preguntas están muy abiertas, se requiere que sean más específicas y aumentar la cantidad a 10 preguntas en caso extremo. Algunas sugerencias de preguntas: ¿qué puntos le sorprenden? ¿Qué punto piensa que se aplica en su trabajo?
- **Fase 4:** poner literalmente la instrucción que se brindará, explicar los resultados obtenidos hasta el momento en un espacio de 5 minutos a los participantes para abrir la discusión y al final de la actividad, abrir un espacio para solicitar comentarios finales.

2. Se formaliza el encuadre que se dará a la reunión de revisión de la guía con la lectora:

- Se le explicarán los resultados hasta ahora obtenidos antes de revisar la guía.
- De acuerdo con el cuestionario las conclusiones fueron que no hay una correlación entre la variable edad y preferencias de comunicación, ambiente de trabajo, significancia del trabajo, incentivos laborales preferidos, opinión del mercado y expectativas laborales.
- La correlación lineal es nula y en los diagramas de dispersión no hay tendencias, los datos están muy dispersos. Aún falta una reunión con la persona contratada para el procesamiento estadístico para analizar si los resultados varían al analizar pregunta por pregunta.
- Según los resultados de las entrevistas a expertos, existe relación entre edad y la mitad de esas variables (medios de comunicación, ambiente laboral y significancia del trabajo), mientras que no ven relación para la otra mitad de las variables (incentivos, expectativas y mercado laboral).
- Se le explicará el objetivo complementario del grupo focal a los resultados ya obtenidos.

Sesión de trabajo de las Investigadoras:

- Se hacen todos los cambios y modificaciones de la Guía según discusión previa, se comparte el archivo con el Director y se deja lista para la reunión con la lectora para el día siguiente.
- Queda pendiente buscar más app en línea para hacer las actividades del grupo focal.
- Se concluye que será sumamente valioso el ejercicio de práctica del grupo focal previo al que realizaremos en las empresas, porque nos permitirá validar la guía, la relevancia de los temas tratados e incorporar aspectos que quizás no hemos considerado.

Próximas reuniones:

Jueves 29 de octubre 5:00 p.m. Investigadoras, Director y Lectora Amaryllis Quirós.

Miércoles 4 de noviembre 6:30 p.m. Investigadoras, Director y consultora Gabrielle Herrera.

Bitácora #38

Fecha: 29 de octubre de 2020

Hora: 5:00 pm a 6:15 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se expone de forma general y concisa a la lectora invitada los avances del proyecto, así como los resultados obtenidos hasta ahora, y se explica que la guía del grupo focal está elaborada a partir de esos hallazgos hasta ahora obtenidos, con el fin de profundizar en los mismos para mayor comprensión.
2. Ante la aclaración de que se dejó por fuera la variable mercado laboral por ser la única que ha mostrado consistencia en las respuestas del cuestionario y la entrevista a expertos, Amaryllis recomienda que no se deje por fuera del todo pues ya que se harán los grupos focales, vale la pena explorarla también desde esta técnica y perspectiva.
3. Se procede a revisar la guía del grupo focal, con las siguientes recomendaciones:

- a. Encuadre: incluir consigna que les invite a ser espontáneo, responder rápidamente, y hablar con total libertad de expresarse de la forma que les resulte más cómoda sin inhibiciones de decir lo que sea que deseen. Así como aclarar que no hay respuestas buenas ni malas, y que todo lo que piensen sobre el tema es valioso y válido. Esto con el fin de enriquecer el análisis cualitativo al contar con el nivel de intensidad observado en cada ejercicio y respuesta.
- b. En la fase #1, recomienda añadir una pregunta: “¿De todo eso que nos han mencionado, hay algo específico, una palabra o frase que caracterice la generación?”
- c. En la fase #2, sugiere incluir un ítem que diga: “¿Qué me hace sentir el trabajo? Así como llevar a proceso grupal en la fase de conclusiones o acá, teniendo en cuenta que el ejercicio es de respuesta individual y haría falta integrar las respuestas.
- d. En la fase #3, recomienda añadir 3 preguntas:
 - i. ¿Qué considera que no se aplica? ¿Qué opinión tienen de lo que indican los expertos?
 - ii. Indagar trabajo en equipo con diversidad generacional
 - iii. ¿Qué opina de la diversidad generacional en una empresa?
(pregunta abierta) La diversidad generacional qué aporta?
- e. En la fase #4, aconseja replantear la pregunta generadora: “¿Según todo lo que hemos hablado, podríamos decir qué existen o no existen diferencias por generaciones en el trabajo? ¿Se nos quedó algo por fuera?”

4. Como recomendaciones generales, Amarilys aconseja:
 - a. Tener la cámara abierta siempre para facilitar la comunicación a la moderadora.
 - b. Limitar el tiempo de las respuestas para que sean espontáneas.
 - c. Contextualizar en la memoria el tema de la pandemia y cómo incidió en los resultados concretos, como, por ejemplo, la afectación sobre la respuesta de la valoración del mercado laboral.
 - d. No realizar los grupos focales con más de dos facilitadoras. Y que las que están directamente vinculadas a cada empresa, no participen en esos grupos.
 - e. Hacer una transcripción literal de contenido de cada sesión.
 - f. Aprovechar el grupo focal de ensayo para estandarizar la moderación.
 - g. Respecto a la realización de los grupos en forma virtual, Amarilys comenta que ha realizado varios durante este período de pandemia, y que con base en esa experiencia ha observado con son más eficaces en horas tempranas de la mañana, para nuestra consideración.

Próxima reunión: miércoles 04 de noviembre 2020 a las 6:30 pm. con el Director y Gabrielle para ver resultados estadísticos pendientes:

Bitácora #39

Fecha: 4 de noviembre 2020

Hora: 6:30 pm

Participantes: Saray, Luis, Milena, Gabrielle y Patricia

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia Ugalde

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se revisa con Gabrielle la segunda corrida de datos para el análisis estadístico, en busca de más respaldo de la significancia o no obtenida en la primera ocasión. En esta ocasión se recurre al cruce de las cifras anteriores por porcentajes y los valores curados contra la variable generación.

Notas importantes para considerar:

- En lugar de residencia: está el valor perdido por lugar de residencia.
- Gráfico por género y la distribución: Es una distribución asimétrica
- Por lugar de residencia, también.
- Estado civil, sorprende un dato tan alto al igual que unión libre, prevalecen los solteros
- Comunicación: si se nota que hay diferencias.
- Conseguir trabajo puntúa diferente por generación mayores.
- Prefiero día libres q horas extra: muy similar
- Cosas más importantes que mi trabajo: no se ven diferencias en una revisión rápida, entre acuerdo y desacuerdo se agrupan la mayoría.
- Beneficios especiales: se esperaba una diferencia más marcada

Temas importantes de la discusión:

Lo importante es ver cómo está la información de primera fuente y luego investigar si se necesita granular más. Sacar porcentajes para así tener un dato más concreto principalmente en las generaciones X y generaciones Y.

Ver si la direccionalidad de las variables jugó en contra, al poner una dirección en contra de lo que se formuló.

Importante ver cuales variables si cumplen la direccionalidad, y analizar cuales ítems se mezclaron de manera tal que jugó en contra en las escalas que se combinaron. Gráficos de dispersión y correlaciones indicaron un patrón disperso, ahora se puede contrastar si la escala, basada en el marco teórico es acorde al modelo matemático elegido. Porque puede que en la práctica unos ítems me anulan el resultado esperado o bien otro ítem si corresponda con la teoría. Esto permite recomendaciones de ítems que se pueden tomar en cuenta a futuros estudios.

Importante porque nos permite identificar que la teoría y la realidad no van de la mano.

Se debe realizar un análisis muy detallado; pues se identifican a nivel descriptivo algunas diferencias, a nivel estadístico siguen sin tener significancia

Chi cuadrado

Valores críticos, pasan por los grados de libertad, existe una tabla que lo simplifica: Valores críticos de la distribución chi cuadrado (ver en los grados de libertad el porcentaje deseado)

Para nuestro estudio, 15 grados de libertad del número esperado es 24.996 para esclarecer si se acepta o rechaza la hipótesis nula. Lo que sea mayor a este dato: se acepta la hipótesis alternativa o se rechaza la nula.

En nuestro análisis menos a 24 se acepta la hipótesis nula, es decir, no es estadísticamente significativo, si lo observamos por casillas. se afecta cuando hay menos de 5 opciones.

Las diferencias de los gráficos son diferencias que se producen al azar, pero no tan claras para indicar que son estadísticamente significativas. Esto no quiere decir que no sean importantes.

Cualquier dato que nos dé una luz sobre la importancia de la variable aporta a nuestra tarea de generar teoría.

Significancia cercana 1, es que no hay diferencias en la variable según la edad. Lo ideal es tener no más de 9 casillas o cruces de variables, pero el tener menos de 5 estaría afectando. Se recuerda que estos análisis son post fact... lo que implica que vamos a explorar lo no encontrado en un primer cruce.

En los resultados .000 si hay una diferencia, es decir que la variable si se distribuye de manera diferente de acuerdo con la edad.

Fiabilidad, *Alpha*. .024 lo que indica que no es consistente, evaluando así la estabilidad de la escala. Nos indica que los ítems no son estables y no se comportan de manera consistente a través de las personas que contesten. Es decir, el ítem no está dando una medición confiable.

Descubriendo que: La teoría de la generación no es tan cierta y que el auto reporte no es la mejor manera de medirlo.

Edad de primero y de manera bilateral, fueron los cruces para la correlación lineal entre la edad y todas las variables: acá es importante mencionar que las preguntas: 15 y 17 p 23 son significativas, en las otras no se presenta significancia.

34. Correlación positiva a mayor edad mayor puntaje en la variable. Ahora cual es el valor que se está tomando como referencia los valores naturales del cuestionario.

No se suman las variables, pues requiere un constructo que estadísticamente pueda justificar un valor numérico al constructo numérico obtenido. Como solución se saca una correlación en cuanto al conjunto de variables, es decir por escalas de cada variable. No se pueden sacar estadísticas descriptivas de una correlación. Se determina que solo corresponde punto a y punto c de lo solicitado

No hay diferencias estadísticamente significativas entre generaciones y las subescalas porque los valores superan el .05 esperado. Todo esto se debe resumir y enviar a anexos.

Es una suma considerable de información, que se debe trabajar antes de solicitar algún ajuste, se le solicita tiempo a la analista. Por ahora se solicita solo un ajuste en porcentajes. Es decir que la información se presente con: valores absolutos y porcentajes.

Tareas pendientes:

1. Ajustes a los grupos focales
2. Análisis de estos datos

Próxima reunión: Nov 11, 6:30 p.m.

Bitácora #40

Fecha: 9 de noviembre 2020

Hora: 6:30 a 9:30 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se revisan las posibles apps interactivos a utilizar en los Grupos Focales y cada investigadora revisará en profundidad sus propiedades, aplicación, licencia, costos, etc.
 - Saray revisará Mural.
 - Patricia Polleverywhere
 - Milena revisará Menti y Miró.
2. Se espera realizar el Grupo Focal de prueba la semana del 16 al 20 de noviembre y contactará a las empresas para consultar posibles fechas para ejecución de los Grupos Focales, buscando la aplicación para la semana del 7 al 12 de diciembre. De manera tal que los instrumentos queden aplicados este año.
3. Se revisa con detalle los resultados del segundo análisis estadístico y al analizar cada ítem por separado se encuentran diferencias importantes, pero en la mayoría de los casos, dichas diferencias no cuentan con significancia estadística.

Datos sociodemográficos

- a) La mayoría de la muestra pertenecen a la generación X (72%) y Generación X (23%).
- b) El total de personas participantes se compone por 142 hombres y 88 mujeres.
- c) La moda de edad es de 27 años.
- d) Las personas de la muestra habitan en el GAM: San José, Alajuela y Heredia en su mayoría. Hay representación de todas las provincias.

- e) En cuanto al estado civil 97 personas son solteras y 117 están en una relación (77 casados y 40 en unión libre).
- f) La población participante cuenta en su mayoría con estudios universitarios, educación técnica o secundaria completa (en ese orden).

Comunicación

- g) La comunicación cara a cara se registra como el medio de comunicación formal favorita para relacionarse con su jefatura todas las generaciones, no se muestra una preferencia o tendencia por edad.
- h) Respecto a la comunicación formal con los compañeros, el medio de comunicación preferido es el correo electrónico. No obstante, es importante destacar que se evidencia los Milenial prefieren cara a cara y la Generación X prefiere correo electrónico.
- i) En comunicación informal con la Jefatura, el medio preferido es el chat y el segundo favorito la comunicación cara a cara. Resulta interesante observar que 6 Milenial evidencian lo que menciona la teoría de que se tiende a trabajar en conjunto.
- j) El medio de comunicación informal preferido para relacionarse con compañeros también es el chat y cara a cara; pero sin mostrar diferenciación entre generaciones.
- k) Para comunicados oficiales, el medio de comunicación preferido son los correos electrónicos seguidos de las reuniones en equipo, y no se muestra diferencia por edades.
- l) Según los postulados de la Teoría, se podría esperar que los Baby Boomer prefirieran la comunicación cara a cara y que las generaciones más jóvenes la comunicación más electrónica. No obstante, ninguno de los BB de la muestra lo anotan como prioridad sobre otros medios.

Expectativas laborales

- m) Un de las prioridades del trabajo para las personas participantes es la estabilidad laboral pero no hay diferenciación entre las generaciones. Según la Teoría se esperaba que este fuera una característica diferenciadora de las generaciones mayores, pero no se muestra de esta manera.
- n) La posibilidad de ascenso es la principal expectativa laboral independientemente de la generación; aspecto que es opuesto a los enunciados de la Teoría donde se esperaba que fuera una característica distintiva de la Generación X y BB. Esta diferencia goza de significancia estadística a nivel de correlación lineal.
- o) En temas de responsabilidad social, no se muestra diferencia generacional y no se evidencia diferenciada por edad. Vuelve a estar en contra de lo establecido por la Teoría, para las otras generaciones pes esto se le atribuye a los Milenial.
- p) Todas las generaciones refieren que es muy importante gozar de un equilibrio entre la calidad de vida y la calidad de trabajo. Aspecto que se esperaba fuera un indicador de las generaciones jóvenes.
- q) Para todas las generaciones es indispensable que su trabajo les ofrezca otros beneficios, además de la remuneración económica. Aspecto que era esperable como un indicador de las generaciones Y y Z.

Incentivos preferidos

- r) En su mayoría, las personas participantes consideran fundamental que la empresa tenga horarios flexibles, pero no muestra diferencia por generaciones.
- s) Respecto a la preferencia por tener la oportunidad de días libres adicionales a los establecidos por la ley (día de cumpleaños, por antigüedad, diligencias personales)

que a trabajar horas extras; en su mayoría de las personas participantes están de acuerdo, pero no hay diferencia por edad. Se prefieren los días libres al dinero.

- t) En su mayoría las personas participantes manifiestan no estar de acuerdo en que contar con un salario alto es más importante que tener horarios flexibles; aspecto que según la Teoría era algo esperable solamente de los BB.
- u) En el enunciado “Que la empresa ofrezca servicio de transporte sería un incentivo muy valioso para mí”. La mayoría de las personas consultadas, están de acuerdo con el enunciado y no se muestra diferencias por grupos generacionales. Este aspecto es muy relevante dentro del grupo de beneficios evaluados porque la variable en la correlación tiene significancia estadística.
- v) En el ítem “Los retos que implica mi trabajo me mantienen comprometido(a) con él”, 210 participantes de un total de 232 indican estar de acuerdo con el enunciado. De esto podemos inferir que este aspecto no es un elemento diferenciador de las generaciones jóvenes, como se hubiera esperado.
- w) Gozar de licencias especiales (nacimiento de hijos, matrimonio, duelo) es muy importante para todas las generaciones.
- x) La mayoría de los participantes contestan que es indiferente que el beneficio de médico es más importante que la Asociación Solidarista. La Generación Y muestra una tendencia a preferir el beneficio de médico de empresa y la Generación X la Asociación Solidarista.
- y) A la mayoría les resulta atractivo que el trabajo les ofrezca bonificaciones económicas, no hay tendencia generacional.

Ambiente de trabajo

- z) Es interesante que el 50% de las personas participantes indican que le es indiferente trabajar con personas o con sistemas informáticos pues según los postulados de la Teoría, trabajar con personas debería ser un elemento diferenciador de la Generación X y BB.
- aa) Respecto a la preferencia de trabajar en equipo que, de forma individual, las personas participantes indican que les es algo indiferente. No hay diferencia marcada por generación y se hubiera esperado que las Generaciones X y BB tuvieran una tendencia al trabajo individual sobre el grupal. No se cumple con la respuesta esperada acorde a la Teoría ni el criterio de los expertos.
- bb) En su mayoría las personas participantes, independientemente de su generación, están de acuerdo con que el trabajo presencial es más provechoso que el trabajo virtual. Llama la atención que los Milenial contestan contrario a lo esperado acorde a la Teoría.

Significancia del trabajo

- cc) Cuando se consulta a si el trabajo es la forma más importante de realización personal, en su mayoría todos los participantes están de acuerdo, pero no se muestra una tendencia por edad. Aspecto que según la Teoría debería ser una característica de Generación X y BB, pero dicho enunciado de la Teoría no se puede comparar porque la muestra de BB participantes es muy pequeña.
- dd) Las personas están de acuerdo en que en sus vidas hay cosas más importantes que su trabajo. No hay una tendencia por edad cuando se esperaba que hubiera una tendencia hacia los BB.
- ee) No hay diferencias por generación en torno al enunciado de "para mi felicidad el trabajo es un factor importante en mi vida". Y la mayoría estuvo de acuerdo con la

frase cuando lo esperable según la Teoría era que fuera una característica propia de los X y BB.

- ff) El trabajo es considerado como un medio y no como un fin por todas las generaciones, pese a que la Teoría indicaba que las generaciones mayores lo podrían valorar diferente.

Opinión del mercado laboral costarricense

- gg) Los Milenial consideran que para su grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otras generaciones mientras que las personas de Generación X consideran que no es su caso. De acá se infiere que, según la investigación bibliográfica realizada en la primera fase de investigación, este debía ser un resultado esperado y es un ítem que además estadísticamente presenta una diferencia estadística significativa en la correlación lineal.
- hh) En general sin distingo de Generación, existe la percepción de que nuestro país tiene buenos salarios y buen nivel educativo, que la población cuenta con la formación y habilidades que el mercado demanda.
- ii) Todas las generaciones consideran que en nuestro país no se puede vivir con un trabajo informal.
- jj) Pese a que en el análisis estadístico por ítems pudimos encontrar diferencias que no se visualizan en el análisis estadístico anterior. De esas diferencias solamente 3 ítems tienen significancia estadística.

Próxima reunión: miércoles 11 de noviembre con Director.

Bitácora #41

Fecha: 11 de noviembre de 2020

Hora: 7:00 pm a 8:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se coordina fecha de grupo focal piloto para el lunes 16 de noviembre a las 6 pm, con 7 estudiantes invitados por el Director del proyecto. Debemos solicitarles feedback al final de la sesión pues este es el objetivo.
2. Se comenta que los grupos focales formales se estarán realizando del 2 al 15 de diciembre 2020.
3. Se hace un recuento de la revisión detallada hecha por las investigadoras sobre los resultados estadísticos del cuestionario, concluyendo que: no se cumple la teoría de las generaciones en esta muestra y por el contrario hay ítems que contradicen postulados puntuales para algunas generaciones. Hay 3 ítems con diferencias estadísticamente significativas, pero por ser tan pocos en comparación con la mayoría que indica lo contrario, no permiten sacar alguna conclusión desde el enfoque generacional.
4. El Director nos instruye a empezar a actualizar la redacción de la metodología con lo que hemos avanzado, y a empezar a redactar los resultados obtenidos para

enviar a las lectoras un documento solo con estos dos apartados para que lo revisen, y luego convocarlas a una reunión para comentarlos. Se debe incluir la frecuencia de nuestras reuniones, con el Director y con ellas.

5. Se revisan las App de collage virtuales para escoger una para los grupos focales. Se elige la App menti.com para el mural y queda por definir la App para el collage.
6. Para el grupo focal piloto, se asigna la primera y última actividad de la guía a Milena, la segunda a Patricia y la tercera a Saray (esta incluye la preparación del PPT).
7. Se acuerda una reunión el viernes a las 8:30 pm para revisar las App de Collage que se hayan investigado.

Próxima reunión con el Director: miércoles 18 de noviembre

Bitácora #42

Fecha: 18 de noviembre 2020

Hora: 6:30 a 8:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós, Luis Garnier.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

4. Se comparte con el Director la experiencia del ensayo del grupo focal realizado, la retroalimentación recibida de parte de las personas participantes y se identifican los ajustes pendientes a la guía del grupo focal:
 - Participantes destacaron el uso de la App Padlet como muy amigable y la organización de las facilitadoras.
 - Los resultados de los instrumentos aplicados fueron muy bien sintetizados y muy puntuales.
 - Les agradó que las tres facilitadoras se alternaran para dirigir la actividad.
 - Respetar y administrar mejor el tiempo en la actividad inicial para evitar el cansancio y la no participación en los ejercicios siguientes y tampoco presionar a las facilitadoras que continúan. Se establece que se pueden hacer los tres murales de manera seguida y hacer solamente una discusión al final. Recabar comentarios de quienes deseen participar, sin preguntar uno a uno sus apreciaciones.
 - Tener un “plan B” organizado y listo para ejecutarse en caso de que las aplicaciones tecnológicas fallen. Igualmente, si alguna de las facilitadoras tiene problemas de conectividad, otra la sustituirá de inmediato.
 - Hacer nuevamente pruebas de todas las Apps.
 - Se debe advertir a las personas participantes desde la invitación que se utilizará la cámara para la actividad.
 - Para la convocatoria de participantes, se requerirá una computadora con cámara y acceso a internet (no celulares porque dificultan la ejecución de las Apps y es más incómodo).
 - Se recomendó considerar una explicación más detallada de las Apps en caso de que participen personas de generaciones mayores.

- El Director señala que a nivel de la memoria (en la sección de metodología) se deberá explicar que se realizó una propuesta de focus group, un ensayo y el ajuste de la guía como instrumento final.
 - El Director señala que se debe revisar la consigna, las Apps y modificar la invitación.
 - El Quorum mínimo para cada Grupo Focal será de 4 personas y en caso de no lograrse, se reprogramará la sesión. Se recomienda confirmar o hacer recordatorio 4 días antes de la actividad.
5. Se brinda el estatus de la convocatoria de los Grupos Focales en las empresas:
- Empresa1: previsto para 7 de diciembre, 4 p.m. No tendrá Centenial, sólo 1 BB y la generación X estará representada por 2 varones.
 - Empresa2: en espera de respuesta.
 - Empresa3: en proceso de selección e invitación de participantes por parte de RH.
6. Se convocará a Mónica (lectora) para comunicarle los resultados hasta ahora obtenidos.
7. Se aclaran detalles del proceso de Defensa: medio (Zoom provisto por la Universidad), obligación de traer invitados (no es mandatorio) y definición de horario (se elige dentro de franja horario y disponibilidad del Comité Director).

Tareas pendientes:

1. Confirmar fechas de Grupos Focales en las Empresas.
2. Avanzar Sección de Metodología de la Memoria.
3. Gestionar reunión para compartir resultados de Cuestionario y Entrevista a Expertos con Mónica (lectora).

Próxima reunión: miércoles 25 de noviembre 6:30 p.m. con Lectora y Director.

Bitácora PRUEBA DEL GRUPO FOCAL

Fecha: 16 de noviembre.

Hora: 6 pm

Participantes: Saray, Milena y Patricia

Tipo de reunión: virtual.

Toma de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual (Teams)

Temas discutidos y actividades realizadas

GRUPO FOCAL... PRUEBA

Minuta-> confirmados... se esperan 5 minutos

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. Natalia Jiménez | 5. Pili Sánchez |
| 2. Andrés Fernández | 6. Fiorella |
| 3. Jessica Gutiérrez | 7. Yendry |
| 4. María Fernanda Herrera | |

Notas importantes->

*Es fundamental mencionar que se va a grabar la sesión

MURAL

Tecnología-multitask

Uso de tecnología

Productividad

Fiesta

Tecnología-multitask

Estudio

Fotos-todos al celular

Incertidumbre que se requiere con respecto carrera, futuro, trabajo

***Tema a discutir en plenario: ¿Será necesario comentar imagen por imagen?**

multitask-> muchas cosas a la vez

- trabajo+ clases
- personas muy productivas se logra hacer tareas
- se cree que tiene que hacer mil cosas a la vez que siempre hay que producir

-> desgaste físico y moral

Misma edad-> si

Múltiples tareas a un mismo tiempo, hijos TODO en un mismo espacio. actividad consume tiempo

Sale el tema de que esta tarea de multitask también se presenta en aquellas personas que son mamás.

Condiciones marcan la necesidad de dividir y realizar tareas

Uso tecnología-> lo sabemos utilizar.

Persona contra la pared-> problemas de salud mental, ej: ansiedad, depresión

Normalizar ansiedad: no solo mi generación, mi generación lo padece mucho

Uso de aparatos 24/7 sobre estimulación parte del diario vivir

Compartir desde teléfono- media relaciones

Edad pasar tiempo con amigos

*aprender a compartir pantallas

¿COMO ME VEN?

- Dependientes de la tecnología, aunque otras generaciones como “la mamá” lo es más.
- Personas que pasan mucho tiempo en la computadora, aunque la generación de los papás también lo hacen.
- Nos ven como personas que sabemos usar la tecnología súper bien y quizá es que nos esforzamos en aprender y ser autodidactas en muchas cosas.
- Para todos los milenial son lo mismo, es decir una persona joven ya se le cataloga como milenial y capaz ni de ese grupo generacional es. somos como la queja, por ser gente joven
- Parte del estereotipo
- Estereotipo porque somos personas comprometidas, no somos vagos, porque para muchos a esta edad ya vivían solos o estaban casados y con hijos
- IMPORTANTE surge el tema de accesos, tener la posibilidad de acceso a tecnología a otra edad.
- Pegado al celular, no como algo generacional sino como herramienta para coordinar el día a día.
- Hay que adecuarse a las condiciones, cambios tecnológicos, se ve hasta en generaciones de nuestros papás que quieren aprender para estar en contacto.
- IMPORTANTE no es un asunto de edad sino de condiciones socioeconómicas.
- RRSS como una necesidad de conexión, pero esto no es por edad sino acceso a ello.

FRASES DE MI GENERACIÓN:

ADICTOS A: tecnología, salir, fiestas, drogas y alcohol.

Personas con energía: mucha durante el día y sin permiso para cansarse.

Más inclusivos, dejamos de lado lo tradicional y se promueve la igualdad.

LLUVIA DE IDEAS: no funciona la app, de improvisa a trabajar un PPT, esto limita la participación, solo comentan las 3-4 personas (los otros dejan de participar)

CONCLUSIONES:

1. No diferencias por generaciones es algo que les causa impresión e intriga, pues para ellas si existe.
2. quizá la diferencia no se percibe por la mentalidad de las personas o si bien se debe alcanzar una tarea, al tener el objetivo común.
3. Diferencia generacional como algo positivo: las personas aportan, cada una desde su conocimiento. Surge o puede surgir un aprendizaje entre generaciones y coordinación. Inclusión.
4. Sugerencia a las empresas: que se hable desde un marco de respeto, no descalificar por edad. Identificar y valorar que aportan los otros.
5. Importante enfocarse en la tarea y los servicios que se cuentan. Habilidades como foco de trabajo. Incentivar el trabajo en equipo.

ACTIVIDAD DE CIERRE:

Existen diferencias o no: aunque los resultados dicen que no, si deben de existir diferencias por generaciones en la forma de ver el mundo.

Existen diferencias, pero a nivel cuantitativo no se evidencian.

Acá lo importante es que dichas diferencias no sean obstáculo sino complemento

DIFERENCIAS POR EDAD O POR CICLO VITAL

La diferencia es por experiencia de vida. Las personas tienen la posibilidad de adaptación al cambio.

La diferencia está quizá entre lo que prefiero y lo que puedo ejecutar si me logro adaptar a.

El uso de las características y habilidades de una persona para responder a la tarea que le pidan.

Diferencias por edad y por condiciones. Lo importante es que el trabajo no sea un portillo para la discriminación, en ninguna dirección de edad.

RETROALIMENTACIÓN:

Buena distribución del tiempo

revisar herramientas (Patricia)

Técnica amigable, pero evaluar las instrucciones dependiendo de la edad de los participantes: explicar un poco más cómo utilizarla.

Tomar en cuenta si la persona está desde celular o computadora, indican que mejor desde computadora y que desde encuadre se solicite: disponibilidad de un espacio privado, uso de cámara etc.

Resultados cortos y al punto, es bueno.

Bitácora #43

Fecha: jueves 17 diciembre 2020.

Hora: 6:30 a 8:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Mónica Salazar y Milena Quirós.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual (Zoom)

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se le exponen los resultados alcanzados hasta el momento a la lectora:

1. La lectora sugiere forzar los datos estadísticos un poco más para revisar si en los extremos hay diferencias para descartar que no sea que los grupos se están traslapando pues no identifica que exista mucha variabilidad entre los grupos de edad más representativos. La muestra es muy homogénea por lo que recomienda revisar si hay mayores diferencias en los extremos.
2. Revisar si la muestra comparte los mismos cambios educativos y culturales de referencia histórica en nuestro país.
3. Recomienda mover el vocabulario y lenguaje técnico hacia la Teoría que dé sustento a la hipótesis planteada, cualquiera de ellas que respalde los hallazgos.
4. Se le expone a la lectora que, en las actividades y técnicas implementadas, hay una “conjunción” de ambos marcos teóricos (teoría de las generaciones y ciclo vital). No obstante, Mónica hace la observación de que ambas teorías tienen supuestos o fundamentos que contrastan y no son compatibles entre sí: una es longitudinal y la otra es categórica.
5. Mónica repasa principios del desarrollo: ontogenéticos, evolutivos y normativos e indica que, desde la teoría del ciclo vital, la teoría de las generaciones abarca solamente aspectos evolutivos relacionados con efectos generacionales.
6. La lectora solicita mayor estudio de la teoría del desarrollo y nos cuestiona si según los datos recolectados y las visiones teóricas, ¿realmente ambas teorías que se puedan juntar? A nivel epistemológico ¿son compatibles ambas teorías?
7. Desde la perspectiva de ciclo vital, la cronología no es el factor principal que explica los procesos de desarrollo, sino que son procesos continuos, la variabilidad interindividual aumenta a lo largo del desarrollo.

8. Sugiere revisar el concepto de “generatividad” que puede explicar desde la teoría del desarrollo el concepto que definimos como “significancia del trabajo” en nuestra investigación.
9. Sugiere que escojamos y sugiramos al menos 3 variables en las que debemos pensar además de la edad.
10. Solicita que por favor le agendemos un mes y medio antes de la fecha tentativa de la defensa porque además de nuestras agendas, debemos invitar a un docente y a la Directora de la Escuela. En ocasiones coordinar las agendas puede implicar atrasos en el cronograma previsto inicialmente.

A nivel de las investigadoras, se repasa elementos de la logística para la implementación del último focus group que se llevará a cabo el 24 de diciembre a las 10 a.m. por espacio de 1 hora.

Próxima reunión con Director: lunes 21 diciembre 6:30 p.m.

Bitácora #44

Fecha: 21 de diciembre de 2020

Hora: 6:30 pm a 8:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se comenta la reunión con la lectora Mónica Salazar, de la cual se desprenden los dos aspectos siguientes para darle solidez al trabajo:
 - a. Acoger su recomendación de comparar los promedios de edad de las dos generaciones más representadas en la muestra para descartar o confirmar si el que no se hayan encontrado diferencias entre generaciones no responde al hecho de que no existe diferencias de promedios de edad entre una y otra. El Director indica que esto se puede determinar por medio de una revisión comprensiva de la correlación lineal que ya tenemos, tarea que queda por hacer en estas próximas semanas.
 - b. Incluir un apartado teórico sobre la Psicología del ciclo vital para que discutamos posteriormente qué elementos de esta teoría o de la teoría de las generaciones podemos ver reflejados en los datos. El Director señala que debemos tener presente que puede existir un problema de recolección de los datos, y debemos ser autocríticas en este sentido, pues estamos basándonos en una escala que creamos nosotros mismos, y que no necesariamente es la única medida o la mejor para determinar cómo se comporta la gente o porqué dice lo que dice. Y por otro lado, podría estar sucediendo que las diferencias estén escondidas en aspectos muy moleculares y no necesariamente en categorías grandes como las que escogimos. No perder de vista estas limitaciones.
2. Debido a las recomendaciones recibidas de la reunión con Mónica, el Director nos recomienda volver a repasar los objetivos del trabajo.
3. Definir un cronograma de trabajo para enero y febrero que permita poder redactar los resultados en tres grandes aspectos: resumen de grupos focales,

resumen de datos cuantitativos y capítulo sobre el ciclo vital. Además de terminar de redactar la metodología.

4. Ir pasándole avances al Director de cada tema redactado.
5. Una vez finalizada la reunión con el Director, las investigadoras acuerdan una reunión para el próximo 6 de enero, para organizar el trabajo del próximo semestre.

Próxima reunión con el Director: Tercera semana de enero

Bitácora #45

Fecha: 6 de enero

Hora: 7:00 a 8:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde y Milena Quirós

Toma de bitácora: Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Temas discutidos y actividades realizadas:

Con el objetivo de recuperar el ‘ritmo’ de trabajo alcanzado en el 2020, esta reunión se realizó para organizar los pendientes relacionados a la redacción del documento final. Para ello se construyó un cronograma de actividades 2021 (enero /febrero y marzo)

En la lista de pendientes se tiene:

1. Organización y logística de la fase final del proyecto (Milena se encargará de la elaboración)
2. Apartado Metodología
3. Análisis y sistematización de Cuestionario de Opinión
4. Análisis y sistematización de Entrevistas a Expertos
5. Análisis y sistematización de Grupos Focales
6. Teorización
7. Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones
8. Defensa del Proyecto.

Próxima reunión: 14 de enero

Bitácora #46

Fecha: jueves 14 enero 2021.

Hora: 7:00 a 9:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, y Milena Quirós.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual (Teams)

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Saray hizo revisión de la estructura de la Guía de Memoria planteada por la Escuela de Psicología para puntualizar sobre las modificaciones, pero se concluye que todo el trabajo hasta ahora realizado se deberá incluir en la memoria.
2. Se discute y se acuerda consultar al Director si en la introducción de la Memoria, deberá anotarse la contingencia de la pandemia en el proceso de investigación o si debe indicarse en los diferentes apartados.
3. Queda pendiente revisar si debemos cambiar o no el orden de ejecución de las fases pues Entrevista a Expertos estaba planificado para el final y se realizaron antes de los grupos focales.
4. Se hace una revisión detallada de lo que cada investigadora tenía pendiente de redactar en el apartado de **Metodología**, y se realizan los siguientes cambios:
 - 4.5. Selección de participantes de investigación: se describe la selección de participantes realizada en cada empresa, se detalla la descripción del perfil de los informantes claves que fueron entrevistados y se describen los criterios de selección usados para grupos focales.
 - 4.7. Técnicas de recolección de datos y análisis de información: se redacta un párrafo que aclara el procedimiento usado para discusión y definición de las técnicas que se utilizaron.
 - 4.8. Delimitación de las tareas y responsabilidades de las investigadoras: se aclara la participación de cada investigadora.
 - Fase 2: Elaboración de instrumentos de recolección de información y selección de participantes: se detalla la elaboración y validación de los instrumentos de recolección de información, los criterios y procedimiento de selección de participantes, el detalle de definición y aplicación del consentimiento informado utilizado para el cuestionario

de opinión y grupos focales, así como la coordinación de la logística del trabajo de campo.

- Respecto al proceso de validación, se acuerda consultarle al Director si se debe variar el ordenamiento de la información en los diferentes capítulos o si con lo que se hizo es suficiente.
- Respecto al grupo focal “piloto” se consultará al Director si será necesario detallar una a una todas las observaciones realizadas por los participantes.
- En el apartado de consentimiento se agrega la forma en que se procedió a implementar el consentimiento a los participantes del cuestionario de opinión y los participantes de los grupos focales.
- En el apartado de logística del trabajo de campo se incluye la elaboración del cronograma y el tiempo previo de coordinación que se utilizó antes de cada actividad.
- Fase 3: Trabajo de Campo: se describe el detalle de la forma en que se llevó a cabo la aplicación del cuestionario de opinión y grupo focal en cada empresa, así como las entrevistas a informantes claves (expertos) de Recursos Humanos.
- Se acuerda consultar al Director, el nivel de detalle que cada apartado de la metodología debe tener.
- Pendiente revisar la fase #4 de la página 36 en adelante.
- Se chequea el cumplimiento del cronograma de trabajo con las tareas relativas a las Semana 2: Milena enviará por correo al Director los avances de la Metodología realizados y Saray le solicitará una reunión para la siguiente semana, con el propósito de revisar la correlación lineal de los datos estadísticos según la observación realizada por Mónica (lectora) en sesión previa y los avances.

Bitácora #47

Fechas: 20 de enero

Hora: 7:00 pm a 9:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia Ugalde

Temas discutidos y actividades realizadas:

Revisión final de la sección --> Metodología

Se inicia revisando página por página, la corrección de tiempos verbales y la claridad de las ideas expuestas; con el fin de aproximarnos al documento final de la memoria de este Seminario.

Las principales sugerencias, por sección, que sugiere el Director del proyecto fueron:

4.7→ cuestionarios de opinión: hacer fragmentación de secciones por A) B) C y describir que fue mediante correo electrónico que se pasó la RRHH de la empresa, para su posterior distribución.

Grupo focal: describir más el proceso: un total de 3, 1 por empresa... etc., con el objetivo de aproximación cualitativa desde resultados cuantitativos.

Entrevista Estructurada: describir más y referir al anexo correspondiente. Aclara que fueron semiestructuradas pues consistió en un intercambio de ideas con las personas entrevistadas, se ampliaron temas según las respuestas profundizando áreas de interés.

4.8→ Anotar la toma de bitácoras para cada reunión y referir al anexo correspondiente, como respaldo a nuestro trabajo de teorizar. Anotar que implicó un ##### de Bitácoras.

En fase 1, Elaboración (segundo párrafo) cambiar a letras o # (a, b, c o i, 2,3)

Aclara que “pero con una revisión grupal con el fin de alinear, retroalimentar y definir si la cobertura era la que se buscaba o se debía ampliar algún tema.

**Largo de párrafos más amplios

Diseño de cuestionario de opinión., agregar que para la validación se incorporó una persona independiente del IIPS

Importante en anexo incorporar app utilizado en el guion de los grupos focales *

TÍTULO coordinación Logística: revisar otras opciones para poder cambiarlo

Es importante utilizar menos palabras e ideas más concretas, da más claridad a las ideas.

INCORPORAR: “se realizó con el apoyo de una asistente de investigación en psicología de la UCR, con amplia trayectoria en el procesamiento de datos electrónicos “parte de Análisis estadístico. Descripción del programa utilizado: SPSS versión (¿___ 22?)

El Director señala que el trabajo se entiende, lleva buena línea de redacción, que las correcciones son menores y que se debe revisar que todos los verbos estén en pasado, que revisemos eso.

Revisar tema de sesgo, profundizar que se quiso decir

La entrevista a expertos cambia por entrevista a informantes clave.

En sistematización de resultados ser más precisas e identificar las áreas como:

- A. años cumplidos
- B. se realiza para cada empresa y para todas en conjunto
- C. GENERACIONES, como un constructo o compuesta de la siguiente forma (nombre de generaciones y edad que contemplan.
- D. Aclarar el tema de las puntuaciones asignadas de acuerdo con la Teoría de las Generaciones. cómo contestaría un boomer (5) y como un milenial (1)

Tareas pendientes:

- Modificar Análisis de Resultados
- Revisar si las diferencias significativas que no fuera por falta de diferencias entre esos 2 grupos
- Solicitar formato Excel, para los datos

Segunda reunión: enero 22,2021

Se realizan todas las modificaciones antes descritas y surge la duda,

-->Se puede incorporar la parte de ciclo vital en el capítulo de análisis de resultados?

Próxima reunión en semana 04 para Análisis estadístico

Próxima reunión con Director: febrero 03

Bitácora #48

Fechas: 27 de enero, 1, 2, 3 y 4 de febrero de 2021

Hora: 7:00 pm a 9:00 pm

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra, Patricia Ugalde y Luis Garnier (3 de febrero)

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se dedican 4 sesiones de redacción de los **resultados estadísticos del proyecto**, con base en el cuestionario aplicado. A continuación, se describe cada sesión:

27/01/21:

1. Se acuerda que cada una realizará individualmente la redacción de la descripción de los resultados de la empresa que tiene a su cargo.
2. Se establece el esquema a seguir para la redacción de los resultados de cada empresa y se acuerda una reunión el lunes 1 de febrero con dichos resultados completamente redactados para iniciar el análisis consolidado.

01/02/21:

1. Se realiza una revisión conjunta de lo redactado por cada sustentante, para cada empresa, realizando los siguientes cambios:
 - Se eliminan las viñetas.
 - Se reagrupa la redacción de los resultados sociodemográficos.
 - Se eliminan los datos que expresan cantidades absolutas y solo se dejan porcentajes.
 - Se corrige la redacción a tiempo pasado en los casos que corresponda.
 - Se eliminan comentarios valorativos y se dejan solo los datos.
 - Se unifica la redacción de números en letras.
2. Durante la revisión surgen las siguientes dudas para plantear al Director:
 - Cómo sacar conclusiones si la generación Milenial está representada muy mayoritariamente en el estudio (72%)?
 - ¿Qué hacer con los valores perdidos? ¿Se debe comentar al respecto? ¿Cómo?
 - ¿Cómo se deben describir los resultados de la tabla de sumatorias y de la prueba de hipótesis (anova)?

02/02/21:

1. Se inicia la redacción de los resultados generales, completando los correspondientes a la variable comunicación, expectativas laborales y opinión del mercado laboral.
2. Además, se van señalando semejanzas y diferencias relevantes entre los resultados individuales de las tres empresas.

03/02/21

Reunión con el Director del proyecto:

1. Se revisa el promedio de edad de cada generación, obteniendo que: los Milenial del estudio tienen una edad promedio de 29 años, en tanto que los X responden a un promedio de 44 años, y una desviación estándar de 0,10, mostrando bastante homogeneidad de la muestra en cada generación. Estos datos permiten despejar la duda surgida en reunión con la lectora Mónica, en cuanto a que sí hay una diferencia marcada entre una generación y otra.
2. Se plantean las dudas surgidas durante la redacción de los resultados, y el Director aclara que el porcentaje tan pequeño de los participantes de las generaciones Centenial y Baby Boomer se debe indicar como una limitación del estudio, así como el desbalance a favor de los Milenial en las cantidades de participantes de cada generación. No obstante, se debe tener presente que las pruebas estadísticas que aplicamos corrigen el margen de error de esas diferencias, pues entre más pequeña es una muestra, la prueba estadística es más estricta (debe ser más grande la diferencia para ser consideradas significativamente estadísticas). Nuestras pruebas (correlación lineal y diferencia de promedios) corrigen esas diferencias.
3. Asimismo, se comentan las limitaciones del estudio:
 - a. tamaño de la población de las generaciones extremas del estudio, así como el desbalance a favor de los Milenial en las cantidades de participantes de cada generación. No obstante, se debe tener presente que las pruebas estadísticas que aplicamos corrigen el margen de error de esas diferencias. Es decir, entre más pequeña es una muestra, la prueba estadística es más

estricta (debe ser más grande la diferencia para ser consideradas significativamente estadísticas). Nuestras pruebas (correlación lineal y diferencia de promedios) corrigen esas diferencias.

- b. Nuestros resultados muestran que en el ámbito laboral, en estas variables, no hay diferencias generacionales, excepto en 3 aspectos muy específicos que son hasta lógicos. Se debe tener en cuenta que no se abarcaron todas las variables. Posiblemente las diferencias estén en otras variables y no en estas. O que esas variables no sean tan importantes en un ambiente organizacional.
 - c. Nos estamos basando en un cuestionario que es un autor reporte y no necesariamente refleja el comportamiento de la gente por sesgos tales como la deseabilidad social, lo que lleva a la recomendación de hacer un estudio de observación del comportamiento de la gente.
 - d. El contexto de la pandemia pues no sabemos cómo pudo haber afectado el estudio porque recogimos los datos durante la pandemia y no antes.
 - e. Si no es un tema de generaciones, es un tema de ciclo de vida. La gente que está trabajando, aunque no esté en el mismo ciclo de vida, comparten muchas características.
4. Se aclara la duda sobre los valores perdidos y cuando mencionarlo y cómo. Luis dice que sí hay que ponerlo y nosotras decidimos como y donde.
 5. Se revisa rápidamente por parte del Director la forma en que estamos redactando los resultados.
 6. Se acuerda enviar al Director la redacción final de estos resultados del cuestionario al finalizar esta semana.

04/02/21

1. Se redactan los resultados de las variables Incentivos, Ambiente de trabajo, Significancia y opinión del mercado.
2. Se completa la descripción de los resultados generales de los descriptivos y los anovas.
3. Se acuerda mostrar esos mismos resultados para cada empresa como anexos, y cada una debe subirlos al archivo compartido para tal fin.
4. Se acuerda revisar por separado todo el documento una vez más antes de enviarlo al Director para revisión.

Bitácora #49

Fecha: 10 febrero 2021.

Hora: 7:30 a 10:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde y Milena Quirós.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual (Teams)

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Redacción de análisis general del proceso de entrevistas a profesionales de Recursos Humanos:

- a) Se toman como insumos para el análisis la matriz de análisis elaborada luego de que se realizaron las entrevistas y el ppt de conclusiones elaborado para presentar los resultados a los participantes de Focus Group y lectora Mónica Salazar.
 - b) Se redacta de manera conjunta el apartado de Análisis de Resultados de Entrevistas.
 - c) Se incluye la observación de que los profesionales de Recursos Humanos clasifican las 4 generaciones en dos grupos: “los jóvenes” (Milennial y Generación Z) y “los mayores” (Baby Boomer y Generación X).
 - d) Se concluye que las personas expertas consultadas, refieren que independientemente de la generación a la que pertenece cada persona, la prioridad laboral es tener un balance vida – trabajo y crecimiento personal y que otros factores como por ejemplo RSE (que se esperaba fuera relevante para el caso de la Generación Milennial) no lo fueron.
 - e) Se concluye y se recomienda que si alguien desea hacer una réplica del nuestro estudio, que sectorice la variable Mercado Laboral por Generaciones pues se abordó a manera de contextualización del ámbito laboral y no fue abordado caracterizando las Generaciones como sí se hizo en el resto de las variables.
 - f) En el apartado de Metodología se deberá hacer referencia y establecer como anexo, las matrices de análisis de entrevistas elaboradas en Excel.
 - g) Cada investigadora revisará nuevamente las matrices de análisis para identificar si quedaron puntos importantes que no fueron detallados en el análisis o que requieran mayor profundidad antes de que Saray envíe el documento al Director el viernes 12 de febrero.
2. Se coordina la forma en que se analizará los resultados de los Grupos Focales:
 - a) Se debe subir al Drive el jueves 11 de febrero la información que hace falta para compilar todos los resultados obtenidos por empresa.

- b) Cada investigadora elaborará el análisis de una de las empresas en las que participó como Facilitadora y lo compartirá con las demás. Posteriormente, se revisará de manera conjunta en la próxima reunión, donde además se redactará el análisis general de los resultados obtenidos en todos los Focus Group. Se acuerda que Patricia analizará la Empresa#2, Saray la Empresa#3 y Milena la Empresa #1.
3. Se convocará al Director a reunión para el jueves 18 de febrero para que nos brinde retroalimentación del análisis estadístico y análisis de Entrevistas a Expertos realizados.

Próxima reunión de investigadoras: lunes 15 de febrero, 7 p.m.

Próxima reunión con Director: jueves 18 de febrero, 7 p.m.

Bitácora #50

Fecha: 15 de febrero 2021

Hora: 7 pm a 8 pm

Participantes: Milena Quirós, Patricia Ugalde y Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia Ugalde

Temas discutidos y actividades realizadas:

15 de febrero, se leen los aportes de cada una de las compañeras, se unifican estilos de redacción, se realizan correcciones y aportes a los trabajos de las investigadoras y se presenta el documento a revisión.

En este análisis de resultados, estamos develando que no hay claridad de lo que implica cada generación. No al menos para cada una de las personas entrevistadas. El tema de generaciones en CR es un cuerpo de conocimiento que no está desarrollado, tan es así que la misma conformación de expertos son un grupo generacional en si mismo.

Es importante aterrizar resultados a ambiente laboral y la parte organizacional.

Las diferencias no son tan contundentes. Las diferencias por momento en que se encuentra la gente y el acceso a los recursos: brecha digital es un tema a considerar en resultados y conclusiones.

Luis menciona la importancia de pasar resultados a las lectoras junto con metodología para obtener comentarios y poder continuar redactando el documento final. Con el fin de que el documento sea más claro, nos pide pasar la metodología y los resultados hasta el momento.

Próxima reunión: 22 de febrero con el Director.

Bitácora #51

Fecha: 22 de febrero de 2021

Hora: 7 pm a 8 pm

Participantes: Luis Garnier, Milena Quirós, Patricia Ugalde y Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se reciben revisados por el Director los análisis de resultados de entrevista a expertos y grupos focales.
2. En el feedback acerca de los resultados de las entrevistas a expertos, se discuten nuestras impresiones acerca de los resultados de las entrevistas a expertos en cuanto a si hay o no diferencias generacionales. Se recuerda que ellos no dividen las personas en las cuatro generaciones sino en dos grupos: mayores y menores. Se señala que vale la pena preguntarnos por qué no hay acuerdo común en las respuestas de los expertos. Y que debemos hacer explícito que el criterio de expertos no es unificado. En el compilado de sus respuestas no hay una claridad contundente sobre lo que implican las diferentes generaciones y esto hay que incorporarlo en la memoria al hacer el análisis conjunto de todos los resultados. En este sentido hay que aclarar que son expertos en cuanto a comportamiento organizacional más no en cuanto al estudio de las generaciones. Y que este hallazgo evidencia que no es un cuerpo de conocimiento desarrollado. Además, debemos mencionar que la misma conformación de los expertos hace que no sean jóvenes o menores. Así como que no estamos el tema de generaciones en el vacío, sino en el ámbito organizacional, lo que deja por fuera ámbitos tales como el académico y el escolar.

Respecto al análisis de los grupos focales se hacen observaciones puntuales:

- Indicar en tabla el resumen de la guía, la agenda de la sesión grupo focal.
- Corregir redacción página dos, párrafo tres.
- Separar por comillas, último párrafo página 5.
- Poner subtítulo a conclusiones generales de grupos focales de las 3 empresas

3. En la conclusión de este análisis se señala que es importante hacer notar que tampoco hay una visión homogénea. Los estereotipos generacionales no son reconocidos por ninguna de las generaciones sobre la suya o las otras. Coincidieron en cuanto a la importancia del trabajo. Las diferencias no son tan contundentes como señala la teoría y sí en cuanto al momento de vida que se encuentran y el momento histórico o de acceso a recursos tecnológicos. No se puede asumir que todos los milenial tienen acceso a internet, por ejemplo.
4. Se acuerda que luego de tener la revisión del análisis estadístico por parte del Director, se enviará a las lectoras la metodología y los análisis de resultados de las tres etapas de investigación, contándoles también las sesiones que hemos hecho de revisión con el Director.
5. La memoria debe incluir una amplia discusión-reflexión teórica a la luz de los resultados.

Próxima reunión con el Director: miércoles 24 de febrero 2021 para feedback de análisis estadístico.

Bitácora #52

Fecha: 24 de febrero 2021

Hora: 7:00 a 9:00 p.m

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós, Luis Garnier.

Toma de bitácora: Milena Q.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se recibe retroalimentación del análisis estadístico por parte del Director:
 - En general el trabajo realizado está muy bien como primer borrador.
 - Debemos pensar en dar formato que permita lectura agradable y fluida. En algunos párrafos llenamos el párrafo de muchos números: solicita hacer la misma presentación de resultados, pero incluyendo un poquito más de tablas y comentarios a esas tablas porque la lectura se vuelve muy árida. No tiene que ser más extenso sino más atractiva la lectura. Se puede diseñar una tabla resumen para que la lectura no se vuelva pesada.
 - Hizo la observación de que el análisis se enriquece cuando hacemos comparaciones para ver si hay diferencias entre los grupos de edad por las diferentes variables así que no debemos perder ese enfoque.
 - Edición: recomienda hacer un resumen general al final. En dicho resumen se puede señalar a) que la composición sociodemográfica está desbalanceada, pero, aun así, hay representación de los distintos grupos; b) que no hay diferencias entre “X” variables y c) que sí hay diferencia en “X” variables e indicar los ítems específicos donde se encontró la diferencia d) que pese a que corrimos diferentes pruebas y análisis no hallamos de forma evidente las diferencias entre generaciones que postula la Teoría. Se debe hacer una pequeña sección que resuma los hallazgos (con mayor claridad y contundencia al final).
 - En la variable EDAD incluir una tabla que indique promedio de edad y desviación estándar.
 - Para cada una de las empresas, diseñar e insertar una tabla que muestre los datos y luego leemos el párrafo que ya se redactó previamente para ver si todavía es pertinente. Ver

qué tablas incluimos para que la prosa quede más clara (no necesariamente se debe quitar la prosa).

- A nivel de fondo no hay correcciones excepto la inclusión del resumen general al final.
2. Se deben hacer las correcciones sugeridas de Análisis de Entrevista a Expertos(as), Análisis de Grupos Focales y Análisis Estadístico para la próxima reunión.
 3. Director sugiere pensar en una sesión presencial y se acuerda valorar hacerla antes de enviar los documentos a revisión por parte de las lectoras en abril.

Luego de la reunión de seguimiento con el Director, las investigadoras hicimos sesión de trabajo para iniciar la corrección:

Análisis de Entrevista a Expertos

1. Se realizan los cambios de redacción solicitados al documento:
 - “Sin embargo, hay dos variables (comunicación e incentivos) que mencionaron no se ajustan los postulados de la Teoría de las Generaciones a la realidad costarricense”. Se aclara que la Teoría no se ajusta a la realidad de nuestro país.
 - “Por otra parte, las variables que de acuerdo con las personas entrevistadas no presentan diferencias generacionales, son las siguientes”. Se cambia la redacción para mayor claridad.
2. Se redacta un párrafo de cierre al análisis: “Cabe destacar que en las entrevistas se constató que el criterio de expertos no fue unificado, dado que en la integración de sus respuestas se pudo observar que no hubo una claridad contundente sobre lo que implican las diferentes generaciones. Al respecto se debe recordar que las personas entrevistadas fueron expertos en cuanto a comportamiento organizacional más no en cuanto al estudio de las diferentes generaciones, lo que sugiere que no es un cuerpo de conocimiento desarrollado. Otro aspecto por destacar es que la misma conformación de

las personas expertas entrevistadas hizo que no fueran jóvenes o menores, ya que los criterios de inclusión implicaban un nivel de experiencia mínima de cinco años. Por otro lado, el tema de generaciones se estudió en el ámbito organizacional, lo que deja por fuera ámbitos tales como el académico y el escolar”. Dicho párrafo eventualmente puede ser movido al apartado de análisis general global.

Análisis de Grupos Focales

1. Se sustituye el párrafo de introducción por una tabla que detalla la agenda del Grupo Focal y las herramientas utilizadas.
2. Para alcanzar mayor claridad de ideas, se redacta nuevamente párrafos relacionados a la discusión de participantes de la Empresa #1 respecto a los hallazgos encontrados en los cuestionarios de opinión y entrevistas a expertos.
3. Para la Empresa #2, al párrafo que describe el concepto de trabajo, se le ponen comillas a los comentarios literales que hicieron los participantes como una forma de aclarar y separar las razones.
4. Se incluye el título “Integración de resultados” para introducir el análisis general realizado de las tres empresas en conjunto.
5. En el apartado de integración de resultados se incluye un párrafo que hace referencia a la falta de homogeneidad en las diferencias identificadas entre generaciones de todas las personas participantes en los grupos focales y otro con la importancia que todos le dan al trabajo, aspecto esperable pues el estudio se realiza en el contexto organizacional.

Tareas pendientes:

4. Realizar los cambios sugeridos en Apartado de análisis estadístico, iniciando con la definición del formato de la tabla que usaremos para presentar los datos de cada una de las empresas.
5. Enviar los documentos de análisis corregidos al Director antes de la próxima reunión de equipo.

Próxima reunión con Director: jueves 4 de marzo 7 p.m.

Bitácora #53

Fecha: 4 de marzo

Hora: 7:00 a 9:00 p.m.

Participantes: Saray Piedra, Patricia Ugalde, Milena Quirós.

Toma de bitácora: Patricia Ugalde.

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas

Se revisan una a una las notaciones del Director para su corrección.

Se organizan datos del análisis estadístico en tablas. Acá nos surge y la duda y es tema para consultar: balance entre prosa y tablas. Asimismo, si es necesario realizar solo 1 o varias tablas, según las variables.

Se acuerda dejar en prosa la variable comunicación, pues permita una lectura de fácil comprensión.

Se va a graficar el punto 4, ítem 5 para cada una de las empresas (se ejecuta ese mismo día)

Se trabaja en la tabla solicitada para los análisis de varianza que se encontraba en prosa.

En esta reunión se realizaron los ajustes finales, acorde a las recomendaciones brindadas por el Director.

Bitácora #54

Fecha: 11 de marzo de 2021

Hora: 7 pm a 8:30 pm

Participantes: Luis Garnier, Milena Quirós, Patricia Ugalde y Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se reciben revisados por el Director los análisis de resultados estadísticos corregidos con base en las observaciones de la reunión anterior. El Director indica que hubo una mejora significativa gracias a dichas modificaciones.
2. Se señalan nuevas observaciones menores de redacción, así como que las tablas deben indicar la fuente (elaboración propia), y que los números de los anexos citados ya se deben incluir.
3. Se indica que para el punto #4 (opinión mercado laboral) se debe incluir una pequeña introducción a la tabla.
4. En el punto #5 se debe replantear la redacción porque no se comprende a qué hipótesis se refiere.

5. Se acuerda con una vez corregidas estas observaciones, se deberá compilar la metodología y resultados obtenidos en las tres etapas (cuestionario, entrevista a expertos, grupos focales) y enviar dicho documento a las lectoras para su revisión.

La próxima reunión será para discutir los capítulos finales de la memoria: adecuación teórica, conclusiones y recomendaciones. Por lo tanto, el Director solicita que se traigan ideas para dicha discusión.

6. Una vez finalizada la revisión anterior se concluye la reunión con el Director, y de inmediato se procede a realizar los cambios por parte de las sustentantes.

Próxima reunión con el Director: lunes 22 de marzo de 2021 a las 7 pm.

Bitácora #55

Fecha: 18 de marzo de 2021

Hora: 7 pm a 9 pm

Participantes: Patricia Ugalde, Saray Piedra y Milena Quirós

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Milena Quirós

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se discutió respecto a la retroalimentación brindada por la lectora Mónica Villaneda de los capítulos de metodología y resultados, específicamente por la siguientes

aspectos que ella indico: necesidad de reducir significativamente la extensión del documento y convertirlo en un resumen técnico especializado; reforzar el tema de la homogeneidad de la muestra; aclarar las razones por las que se definió dar puntajes a la escala para el análisis estadístico; asegurar que las referencias bibliográficas sean más recientes. Se determinó que procederíamos con los cambios sugeridos hasta tener la retroalimentación de la otra lectora y el Director para no hacer reprocesos.

2. Se revisó de manera conjunta los objetivos de la investigación, las expectativas iniciales para determinar alcances y eso nos funcionara como base para la discusión y definición de conclusiones generales.
3. Se realizó una “lluvia de ideas” de equipo y discusión grupal, para determinar una lista preliminar de las que consideramos serían las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Conclusiones

- a) Limitación de la muestra debido a la edad promedio de las personas participantes de las tres empresas.
- b) Hay un desbalance en la proporción de las muestras por generación, por lo que no se pudo hacer un análisis comparativo profundo. No es posible afirmar o negar de forma contundente que existen diferencias generacionales en el ámbito laboral debido a esto.
- c) Por esa esa misma circunstancia (promedio de edad de la muestra) es posible contrastar específicamente la caracterización de los millenials en Costa Rica con la teoría, ya que son la generación más representada en el estudio.

- d) A pesar de que las personas participantes en los grupos focales y entrevistas a expertos perciben que sí hay diferencias generacionales, consideran que estas enriquecen los equipos de trabajo. Estamos encontrando que no hay claridad de lo que implica cada generación por cada una de las personas entrevistadas, es un cuerpo de conocimiento que no está desarrollado.
- e) Las diferencias no son tan contundentes porque también incide el momento en que se encuentra la persona.
- f) Tener en cuenta que no abarcamos todas las variables de posibles diferencias generacionales, sino únicamente algunas del ámbito laboral, de manera que en las otras podría haber diferencias no identificadas. Tales como cultura organizacional, procesos de educación, factores socioeconómicos y brecha digital, entre otras.
- g) Es posible que las diferencias no se muestren en ambientes laborales porque no son determinantes en el logro de los objetivos de la empresa. “No importa la edad que la persona tenga, tiene que cumplir la meta que se le asignó”.
- h) La teoría de las generaciones no corresponde a nuestra realidad histórica y cultural, lo que genera vacíos al momento de realizar una comparación o contraste con nuestra realidad.
- i) Se encontró malestar en torno a los estereotipos generados popularmente por esta teoría, en especial con respecto a la generación propia.

Recomendaciones:

- j) Asegurar una muestra representativa de cada una de las generaciones

- k) En cuanto a la aplicabilidad de la teoría de las generaciones, se recomienda utilizarla como una referencia en la gestión de personas, pero no debe ser el único criterio por considerar. Dicha teoría aporta algunos elementos valiosos, pero tiene la limitación de etiquetar, aspecto que no es recomendable y con base en los testimonios de las personas participantes en este estudio, genera aversión.
- l) Valorar el uso de una guía de observación que permita el registro desde la conducta, en lugar de un cuestionario de opinión porque éste no refleja comportamiento.
1. Facilitar actividades de integración que permitan potenciar las diferencias del talento humano.
 2. Ciclo vital vs. Teoría de las Generaciones

Bitácora #56

Fecha: 22 de marzo de 2021 y 5 de abril del 2021.

Hora: 7 pm a 9 pm

Participantes: Patricia Ugalde, Saray Piedra y Milena Quirós

Tipo de reunión: virtual

Responsable de la bitácora: Patricia Ugalde

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se procede con la revisión del correo de Mónica, quien dio retroalimentación a la parte de metodología y resultados.

Extensión del documento: acá hay una discrepancia, pues el Director sugiere registrar el esfuerzo y los detalles del proceso. Sin embargo, si se llega a un acuerdo de revisar si es posible acortar ciertas áreas

1. Es importante contestarle y agradecer por el tiempo invertido en la revisión (Patricia enviara correo)
2. Para la sugerencia de un lenguaje más técnico: se tiene la idea firme de revisar el acortar ideas, ser más directo en la redacción, pero recordando que no es una tesis, por ende los términos utilizados se consideran apropiados
3. Tarea, acortar mediante tablas la parte de resultados.
4. Énfasis en resaltar las limitaciones que implica la muestra, se corrige mediante la estadística misma. Las diferentes generaciones no fueron por una muestra aleatoria, es la población de la empresa y no depende del tamaño de la muestra. La homogeneidad o las discrepancias se reducen con los análisis de varianza, las pruebas estadísticas de promedio corrigen esto, se ajusta la diferencia por promedios, de acuerdo al tamaño de la muestra.
5. Importante recordar que, al tomar una muestra, los análisis se ajustan de tal manera que con los grados de libertad se logra determinar si las diferencias son o no significativas.

Esto nos obliga a reflexionar sobre las recomendaciones a futuro.

Tareas importantes:

Actualizar las referencias

Especificar desde el inicio si es generaciones desde el principio.

Pag 20 trabajarlo más claro el párrafo marcado.

¿Porque asignamos puntajes por generación? Si yo pertenezco a un extremo como contestaría a esta pregunta (ese fue el criterio), con el supuesto que otra generación contestaría el opuesto.

Una escala en 1 sola dirección no nos pareció lo mejor porque se perdería visión de grupos.

Ahora, se revisa la parte de las viñetas de conclusiones y recomendaciones:

B) no es cierto, las correlaciones lineales y los análisis de varianza si permiten dicho análisis.

Esto puede limitar la sensibilidad de los análisis estadísticos, pero no lo nula.

C) Milenial si se puede contrastar

E) desarrollar más la idea, se debería unir con lo del ciclo de vida

F) está muy bien

G) Importante ampliar que muchas empresas tienen una cultura establecida y tiende a que la diferencia enriquezca el proceso. Entonces las diferencias se homogenizan en la cultura. Ambientes más neutrales puede que si afloran. Conclusión la cultura incide.

H) CR dejarlo más claro o argumentar mas

I) un punto interesante

*** **

Una muestra más equitativa de cada generación podría mostrar otros resultados.

Comportamiento en el lugar de trabajo puede ser más importante que lo específico de una generación. Con estas variables y esta metodología la Teoría de las Generaciones no muestra diferencias.

O bien, las diferencias observadas en las generaciones no son las esperadas acorde a la Teoría, de ahí la importancia de las recomendaciones:

- Las diferencias no son en el ámbito laboral. Las diferencias generacionales no repercuten en el trabajo, o no se justifica como tema generacional es tema del momento de vida de la persona.
- Para ser una teoría tan difundida, tiene poca evidencia con datos contundentes.
- Estudios descritos de manera muy sistemática, muy “sin fundamentos”.

Importante adjuntar:

Los instrumentos descritos a profundidad y no todos los previos.

Adjuntar todas las bitácoras

Anexar ambos consentimientos informados

Los estadísticos.

***** ***** *****

Se procede con la corrección de las viñetas

Conclusiones

- a) Hay un desbalance en la proporción de las muestras por generación, esto puede limitar la sensibilidad de los análisis estadísticos, pero no los anula. Las pruebas estadísticas aplicadas corrigen el desbalance de la muestra.
- b) En vista de que la generación con más número de representantes en el estudio fue la de los Milenial, el mismo permite contrastar la caracterización de este grupo generacional en Costa Rica con la teoría, con mayor detalle, gracias a la cantidad de datos obtenidos.
- c) A pesar de que las personas participantes en los grupos focales y entrevistas a expertos perciben que sí hay diferencias generacionales, consideran que estas enriquecen los equipos de trabajo. Estamos encontrando que no hay claridad de lo que implica cada generación por cada una de las personas entrevistadas, por lo que se puede concluir que es un cuerpo de conocimiento que no está desarrollado.
- d) Las diferencias encontradas en el estudio para cada generación no son tan contundentes, pues se encontró que también incide el momento en que se encuentra la persona respecto a su ciclo vital.
- e) Es importante tener en cuenta que no se abarcaron todas las variables de posibles diferencias generacionales, sino únicamente algunas del ámbito laboral, de manera que en las otras podría haber diferencias no identificadas. Tales como cultura organizacional, procesos de educación, factores socioeconómicos y brecha digital, entre otras variables.

- f) Es posible que las diferencias no se muestren en ambientes laborales porque no son determinantes en el logro de los objetivos de la empresa. Es importante tener en cuenta que muchas empresas ya tienen una cultura preestablecida que tiende a que las diferencias en general enriquezcan el proceso, por lo tanto, las diferencias generacionales se homogenizan a partir de dicha cultura.
- g) Considerando que la teoría de las generaciones se desarrolló en un contexto estadounidense y posteriormente europeo, no hay una correspondencia con nuestra realidad histórica y cultural costarricense, lo que genera vacíos al momento de realizar una comparación o contraste con nuestra realidad nacional.
- h) Se encontró malestar en torno a los estereotipos generados popularmente por esta teoría, en especial con respecto a la generación propia.
- i) Las diferencias generacionales no son en el ámbito laboral, sino que obedecen a condiciones individuales relacionadas con el ciclo vital que repercuten en el trabajo.

Recomendaciones:

- j) Para efectos de una eventual réplica del estudio, se recomienda asegurar que la muestra por generación sea equitativa, de manera tal que garantice la representación de todas las generaciones.
- k) En cuanto a la aplicabilidad de la teoría de las generaciones, se recomienda utilizarla como una referencia en la gestión de personas, pero no debe ser el único criterio por considerar. Dicha teoría aporta algunos elementos valiosos, pero tiene la limitación de

etiquetar, aspecto que no es recomendable y con base en los testimonios de las personas participantes en este estudio, genera aversión.

- l) Valorar el uso de una guía de observación que permita el registro desde la conducta, en lugar de un cuestionario de opinión porque éste no refleja comportamiento.
- m) Con respecto a las recomendaciones de aplicación para las empresas, se sugiere la facilitación de actividades de integración que permitan potenciar las diferencias del talento humano de cada generación, ya que persiste en las personas participantes de los grupos focales y las entrevistas a expertos, la convicción de que hay barreras generacionales producidas por estereotipos en torno a la edad, que impiden aprovechar las riquezas de sus diferencias.

Siguientes tareas: resumir documentos.

Patricia pág. 1- Fase 4

Saray – Fase 4-Incentivos

Milena Incentivos - final

Próxima reunión: abril 12, 7 pm.

Bitácora #57

Fecha: 14 de abril de 2021

Hora: 7 pm a 9:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Patricia Ugalde y Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Persona que toma la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. Se realiza una revisión conjunta de los cambios realizados a la metodología para hacerla más resumida, en función de lo sugerido por una de las lectoras. En dicha revisión se realizaron correcciones de redacción en los apartados 4.7 y 4.8, así como en numeraciones y formatos.
2. Se acuerda volver a revisar toda la numeración de las tablas y los anexos.
3. Se anota como pendiente la aclaración de la situación de pandemia que ocurrió en el transcurso del proyecto, la cual irá en la introducción.
4. Se discute una aparente contradicción en la página 22, en relación con la pregunta que evaluaba las posibilidades de ascenso, pues aparece con una diferencia estadísticamente significativa según Pearson, pero no así en frecuencias. Se acuerda discutirlo con el Director del proyecto.
5. Queda pendiente que Milena confirme los datos de las variables que resumió: ambiente de trabajo, significancia del trabajo y opinión de mercado.
6. La tabla 15 y 17 deben corregirse de acuerdo con las variables del estudio, y resumirse el apartado 5.3.2 en una tabla. Responsable: Milena
7. Una vez hechas las correcciones anteriores, Milena enviará al Director el documento con la Metodología, Análisis de Resultados y Conclusiones, para revisión.

8. Queda pendiente la integración del marco teórico del proyecto para completar la memoria.

Próxima reunión con el Director: por definir

Bitácora #58

Fecha: 2 junio 2021.

Hora: 7:00 p.m. a 9:00 p.m.

Participantes: Patricia Ugalde, Saray Piedra y Milena Quirós.

Tipo de reunión: virtual.

Persona que toma la bitácora: Milena Quirós G.

Temas discutidos y actividades realizadas:

1. El Director indica que el avance entregado le pareció bien realizado, que debemos esperar la apreciación de las lectoras respecto a la longitud del documento.
2. Se revisa el documento minuciosamente, acordándose los siguientes cambios:
 - a) Apartado 4.3. Tipo de estudio: Indicar “Este estudio es de carácter transversal”.
 - b) Apartado 4.4. cambiar la palabra “exploró” por “indagó”.
 - c) En la página 3 cambiar la palabra “muestra” por “población”.
 - d) Apartado 4.6. describir en una o dos líneas cómo se preseleccionaron las variables de estudio.

- e) Para la Tabla #2 y en general, darles formato de manera que aparezca en cada página el encabezado de la tabla cuando la tabla queda en más de una página y a las tablas de elaboración propia, ponerles la referencia utilizada para su elaboración. Ej.: elaboración propia con base en caracterización de la Teoría de las Generaciones o según revisión bibliográfica.
- f) Apartado 4.7, 1C, aclarar el rango de valores utilizados o poner las categorías.
- g) Fase 3, apartado #3 Grupos focales, usar otra redacción porque no queda claro a qué se refiere con libertad de expresión, cambiar por “estudio, para minimizar el sesgo por conocimiento previo de la población”. No usar la palabra “así” para apertura de una oración y cambiar por “aplicaron: medidas de tendencia central”.
- h) Fase 4, apartado #1 explicar en forma sencilla la asignación de puntajes a las variables, usar punto y aparte, eliminar las oraciones subordinadas al redactar. **Pasarle ese párrafo aparte para revisión.**
- i) En la tabla que habíamos generado en el Marco Teórico poner “elaboración propia con base en revisión de material bibliográfico en los antecedentes de investigación”.
- j) Revisar la Tabla #5 porque no concuerda los datos presentados con el texto explicativo.
- k) Apartado 5.5.1. Análisis de resultados por empresa, para el punto #6 Pearson, describir la dirección de las variables. Ej. Ítem #15: entre más joven es la persona, mayor es la percepción de que más fácilmente puede conseguir trabajo. **La correlación está positiva porque la escala está invertida.**
- l) Apartado 5.5.1. Análisis de resultados por empresa, para el punto #7 Análisis de Varianza, poner el criterio.

- m) Tabla #9 incluir una columna con los valores absolutos.
 - n) Tabla #10, #11 y #12 son tablas de doble entrada, la sumatorio de valores tanto a nivel vertical y horizontal debe dar 100. Hacer el ejercicio de tomar cada generación como un grupo completo, **escoger una de las tablas y pasársela por separado para revisión.**
 - o) En el texto explicativo de la Tabla #12 hay que indicar que la expectativa de conseguir trabajo si varía con la edad.
 - p) Para el Grupo Focal de la Empresa #1, explicar un poco más a qué se refieren cuando indican procesos de socialización.
 - q) Análisis de grupo focal Empresa #3, cambiar la palabra “residencia” por “domicilio”.
3. Se brinda la siguiente retroalimentación para el **Apartado Recomendaciones**:
- a) Dejar las recomendaciones que ya definidos, pero ser más osadas en la posición, cada una puede ser ampliada: revisar los objetivos de investigación y analizar si hacemos alusión a ellos en este apartado.
 - b) Las recomendaciones podrían ser un poco más especulativas: hacer recomendaciones para la escuela, para las empresas, para el cuerpo de investigación de la teoría de las generaciones.
 - c) Listar las limitaciones y agregarlas: estudio se circunscribe al ámbito organizacional, situación de pandemia, número de respuestas, disparidad, desproporción de las distintas generaciones.
 - d) Analizar y discutir si cada limitación puede convertirse a la vez en una recomendación.

- e) Cuando proponemos facilitar procesos, indicar a qué tipo de actividades nos referimos.
- f) Podríamos proponer la evaluación de clima organizacional según lo común que encontramos.

Próxima reunión de investigadoras: 17 de junio.

Bitácora #59

Fecha: 17 de junio 2021 y 21 de junio

Hora: 7:30 a 9:30 pm, en ambas ocasiones

Participantes: Milena Quirós, Saray Piedra y Patricia Ugalde.

Responsable de la bitácora: Patricia

Tipo de reunión: virtual.

Temas discutidos y actividades realizadas:

Se realizan correcciones finales al documento de metodología, siguiendo el esquema de las anotaciones proporcionadas por el Director de Seminario.

- Temas de correlación de datos, redacción del párrafo que explica los motivos por los cuales se le otorgó un puntaje a la escala de preguntas, se recuerda que el criterio fue “como contestaría un baby boomer” para puntuaciones mayores.

- Se agrega la leyenda a las tablas: ‘elaboración propia con base en la revisión de antecedentes de investigación’
- Se corrige texto de la table #5.
- La tabla #9 se corrige con valores absolutos
- Para la table #10 Saray llevara a cabo las correcciones
- Para la tabla #11, patricia será la encargada
- Tabla #12 a cargo de Milena

Para la reunión del 23 de junio se ejecutaron las siguientes actividades:

- Corrección de las tablas. Se requiere asesoría de Luis para poder ordenar el tema de los porcentajes y las modificaciones a 100%
- Ampliar las recomendaciones para: escuela de psicología, empresas y general
- Identificar las limitaciones y crear dicho apartado.

Asignación de tareas semanales:

Solicitarle al Director espacio para revisar corrección del párrafo de puntajes y las tablas, Milena será la encargada de coordinar dicha reunión.

Próxima reunión:

- Lunes 26 de junio, 4 pm. con Director

Bitácora #60

Fecha: 26 de junio y 19 de Julio de 2021

Hora: 7 pm a 9:30 pm

Participantes: Milena Quirós, Patricia Ugalde y Saray Piedra

Tipo de reunión: virtual

Persona que toma la bitácora: Saray Piedra

Temas discutidos y actividades realizadas:

El día 26 de junio se realiza una reunión con el director del proyecto, a fin de validar los cambios sugeridos por su parte acerca de la explicación de la escala utilizada para cuantificar las variables del cuestionario, así como las modificaciones de los datos de las tablas. En esta reunión se nos dio visto bueno para enviar el documento final a las lectoras y se acordó solicitarles una reunión conjunta para tratar de coordinar fechas para la cita de defensa del proyecto.

El día 19 de julio se incorporan las observaciones de la lectora Mónica, las cuales giraron en torno a las conclusiones, de manera que se logró lo siguiente:

Se amplía introducción respecto al tema de la pandemia, y se desarrolla una conclusión relacionada, considerando su repercusión en posibles respuestas que se hubieran obtenido antes de la misma, respecto a las obtenidas tras los cambios derivados en cuanto a formas de relacionarse y comunicarse, a consecuencia de la virtualidad impuesta por las circunstancias.

Se desarrolla conclusión respecto al vacío epistemológico de la teoría de las generaciones considerando la falta de estudios que confirmen sus postulados en otros países o regiones. Además, el vacío se señala respecto a la caracterización de las personas por el solo hecho de pertenecer a un grupo de edad, sin contemplar otras variables, aspecto que carece de sustento científico.

Se desarrolla conclusión respecto a los estereotipos derivados de las categorías generacionales, así como los intereses mercadotécnicos detrás del uso y dirección que se le dio a esta Teoría.

Se discute e incorpora observación sobre el insight observado en las personas participantes del estudio respecto a las etiquetas que se han generalizado sobre cada grupo generacional y que han sido de carácter negativo. Al respecto se observó que la autoreflexión producida por los ejercicios aplicados permitió tomar conciencia de los mismos, y en consecuencia reaccionar con rechazo al no existir una autoidentificación con las caracterizaciones popularizadas.

Se discuten aspectos logísticos a seguir para la tramitación administrativa que sigue para presentar y defender el proyecto, dividiendo las responsabilidades iniciales de la siguiente manera:

Milena enviará al director el documento de la memoria final con la actualización realizada hoy.

Saray contactará a la lectora que está pendiente de entregarnos su feedback para concretar una fecha de entrega del mismo.

Patricia contactará a Vanesa Smith, para consultarle la posibilidad de que sea nuestra profesora invitada en la defensa.

Anexo #3 Cuestionario de Opinión**Cuestionario de opinión**

Estimado(a) colaborador(a), se le invita a contestar el siguiente cuestionario que se proporciona a continuación, con el objetivo de conocer su punto de vista sobre una serie de aspectos relacionados al trabajo y realizar un análisis comparativo entre las características generacionales de las personas que trabajan en esta empresa en busca de promover procesos laborales más inclusivos.

Por favor complete la información que se le solicita a continuación:

Datos Generales

1. Género: Femenino () Masculino () Otro () Prefiero no contestar()

2. Edad en años cumplidos: _____

3. Ciudad de residencia: _____

4. Estado Civil:

Soltero/a () Casado/a() Divorciado/a() Unión Libre () Prefiero no contestar () Otro ()

5. Nivel de escolaridad:

() Primaria completa

() Primaria incompleta

() Secundaria completa

() Secundaria incompleta

() Educación técnica

() Universidad completa

() Universidad incompleta

Cuestionario:

A continuación, se presenta un listado de preguntas de selección única. Por favor marque la respuesta que más se ajuste a su preferencia, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

Comunicación Formal: aquella que es estructurada, regulada y sujeta a reglas en función de las metas de la organización.

Comunicación Informal: como aquella que surge producto de la espontaneidad de la interacción social.

6. Prefiero que la comunicación **formal** con mi jefe (a) sea por medio de:

- Correo electrónico
- Chat
- En persona (cara a cara)
- En reuniones de equipo
- Por medio de redes sociales
- Por teléfono
- Videoconferencia
- Otro (especifique) _____

7. Prefiero que la comunicación **informal** con mi jefe (a) sea por medio de:

- Correo electrónico
- Chat
- En persona (cara a cara)
- En reuniones de equipo
- Por medio de redes sociales
- Por teléfono
- Videoconferencia
- Otro (especifique) _____

8. El medio de comunicación formal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es:

- Correo electrónico
- Chat
- En persona (cara a cara)
- En reuniones de equipo
- Por medio de redes sociales

- Por teléfono
- Videoconferencia
- Otro (especifique) _____

9. El medio de comunicación informal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es:

- Correo electrónico
- Chat
- En persona (cara a cara)
- En reuniones de equipo
- Por medio de redes sociales
- Por teléfono
- Videoconferencia
- Otro (especifique) _____

10. Yo prefiero que los comunicados oficiales de la empresa me sean transmitidos a través del siguiente medio:

- Correo electrónico
- Chat
- En persona (cara a cara)
- En reuniones de equipo
- Por medio de redes sociales
- Por teléfono
- Videoconferencia
- Otro (especifique) _____

Para esta sección, por favor marque la respuesta que más se ajuste a su preferencia:

11. Una de las prioridades de mi trabajo es tener estabilidad laboral:

- Completamente de acuerdo

- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

12. Para mí es fundamental que la empresa en donde trabajo tenga horarios flexibles:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

13. Me siento más cómodo (a) trabajando con personas que con sistemas informáticos:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

14. El trabajo es la forma más importante de realización personal:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

15. Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

16. Prefiero tener la oportunidad de días libres adicionales a los establecidos por la ley (día de cumpleaños, por antigüedad, diligencias personales) que a trabajar horas extras.

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

17. Tener posibilidades de ascenso es mi principal expectativa laboral:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

18. Para mí, contar con horarios flexibles es más importante que un salario alto:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

19. Prefiero el trabajo individual que en equipo:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

20. En mi vida hay cosas más importantes que el trabajo:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

21. Costa Rica es un país que ofrece salarios acordes con las funciones y responsabilidades asignadas:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

22. Una de las principales razones que me atrajo a trabajar en esta empresa es su enfoque de compromiso con la responsabilidad social:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

23. Que la empresa ofrezca servicio de transporte sería un incentivo muy valioso para mí:

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

24. En general considero que el trabajo presencial es más provechoso que el trabajo virtual.

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

25. Para mi felicidad, el trabajo es un factor importante en mi vida:

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

26. En nuestro país se puede sobrevivir con un trabajo informal:

Completamente de acuerdo

De acuerdo

Indiferente

- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

27. Es muy importante gozar de un equilibrio entre la calidad de vida y la calidad de trabajo:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

28. Los retos que implica mi trabajo me mantienen comprometido(a) con él:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

29. El beneficio de gozar licencias especiales (nacimiento de hijos, matrimonio, duelo) es muy importante para mí:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

30. En mi caso, el trabajo es un medio para lograr algo más y no un fin en sí mismo:

- Completamente de acuerdo

- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

31. La educación en Costa Rica nos prepara adecuadamente para lo que piden las empresas:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

32. Para mí es muy importante que la empresa en la que yo trabaje tenga asociación solidarista:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

33. Es indispensable que mi trabajo me ofrezca otros beneficios, además de la remuneración económica:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

34. El servicio de médico de empresa es un beneficio más importante que la asociación solidarista.

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

35. Los/las costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos que se ofrecen en el país:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

36. Me resulta atractivo un trabajo que ofrezca bonificaciones económicas:

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo #4 Guía de Grupos Focales

GUÍA PARA GRUPOS FOCALES

ASPECTOS GENERALES			
<p>Población: 1 hombre y 1 mujer, representantes de cada grupo de edad (boomers, X, Milenials y Z) de ser posible, en cada una de las empresas seleccionadas.</p> <p>Se solicitará al Departamento de Recursos Humanos los datos de edad y género de cada participante para tener un registro sociodemográfico.</p> <p>Para cada grupo focal asistirán 3 investigadoras, turnándose las fases en cada ejercicio, quien no está en rol de facilitadora fungirá como observadora del proceso.</p> <p>Se solicitará consentimiento informado. Se incluirá en la invitación a participar en focus group, como link.</p> <p>El grupo focal será de carácter virtual, ejecutado a través de la plataforma Teams.</p>			
INTRODUCCIÓN			
<p>La actividad que hoy desarrollaremos es parte de un estudio de la Universidad de Costa Rica tal y como se indicó en el consentimiento informado.</p> <p>Las notas de reunión serán exclusivamente para fines de la investigación y ningún comentario que se realice será asociado a ningún nombre en particular, se garantiza TOTAL confidencialidad.</p> <p>Los comentarios que nos brinden y las participaciones de cada uno de ustedes no se presentará a la empresa tal cual, sino que la información es para el análisis y como datos de esta investigación.</p> <p>El día de hoy deseamos poder hablar un poco sobre las generaciones, mitos o realidades de lo que se menciona de cada una de ellas. A nosotras nos interesa conocer sobre las generaciones que componen a esta empresa y poder comparar si lo que dice la teoría se ajusta o no a la realidad costarricense.</p>			
<p>Encuadre general: lo más espontáneo posible y decir lo que gusten, libertad para expresarse.</p>			
GUIÓN			
Fase	Técnica	Tiempo	Preguntas guía
1: Autodefinición de generaciones Milena	Collage virtual Se responden las preguntas generadoras con imágenes de internet por medio de la App (padlet.com) seleccionada para tal fin Una vez hecho el mural se pide que lo expliquen Con base en las respuestas se realizan preguntas de seguimiento La facilitadora verificará que las afirmaciones que hace el grupo se	20 min	Preguntas Generadoras ¿Cuáles son las características más sobresalientes que describen a las personas de mi grupo de edad? ¿Cómo considero que ven las otras generaciones a la mía? <div style="background-color: #fff3cd; padding: 5px;"> De todo eso que nos han mencionado, hay algo específico, ¿una palabra o frase que caracterice la generación? </div> Preguntas de Seguimiento

GUÍA PARA GRUPOS FOCALES

	basan en hechos concretos.		Ej.: ¿Nos podría dar un ejemplo concreto del por qué cree que es así?
2: Respuesta espontánea	<p>Lluvia de ideas</p> <p>Se proyecta la pregunta y se pide que se responda el link para que se vaya reflejando en la pantalla cada respuesta.</p> <p>App Menti</p>	20 min	<p>Preguntas Generadoras</p> <p>¿Cuándo yo digo la palabra trabajo en que pienso?</p> <p>¿Qué me hace sentir mi trabajo?</p> <p>Los mejores incentivos que una empresa me puede ofrecer son ...</p> <p>Los aspectos que me satisfacen de mi trabajo son ...</p> <p>Las razones que me llevarían a cambiar de trabajo son...</p> <p>Cuando me dicen trabajo en equipo pienso en....</p> <p>A nivel personal mis prioridades más importantes en este momento son ...</p> <p>Respecto a mi trabajo, actualmente mi prioridad es ...</p>
Patricia			
3: Discusión	<p>Exponer los hallazgos que hemos obtenido en CR para discusión de los participantes sobre ambos temas en un espacio de unos 5 min:</p> <p>De acuerdo con el cuestionario las conclusiones fueron que no hay una correlación entre la variable edad y preferencias de comunicación, ambiente de trabajo, significancia del trabajo, incentivos laborales preferidos, opinión del mercado laboral y expectativas laborales</p> <p>Según los resultados de las entrevistas a expertos, existe relación entre edad y algunas de esas variables (medios de comunicación, ambiente laboral y</p>	20 min	<p>Preguntas Generadoras</p> <p>¿Están ustedes de acuerdo con estos hallazgos? ¿Porqué?</p> <p>¿Cuáles le causan sorpresa?</p> <p>¿Qué considera que no se aplica? ¿Qué opinión tienen de lo que indican los expertos?</p>
Saray			
Proyectado ppt			

GUÍA PARA GRUPOS FOCALES

	<p>significancia del trabajo), mientras que no ven relación para la otra mitad de las variables (incentivos, expectativas y mercado laboral)</p>	<p>Considera que el tener compañeros/as de diferentes generaciones influye en el ambiente laboral? ¿de qué manera?</p> <p>Indagar trabajo en equipo con diversidad generacional</p> <p>¿Considera que la diversidad de generaciones, facilita alguna tarea?</p> <p>¿Considera que la diversidad de generaciones, dificulta alguna tarea?</p> <p>¿Qué opina de la diversidad generacional en una empresa? (preg abierta) La diversidad generacional qué aporta?</p> <p>¿Hay alguna sugerencia o recomendación que podría hacer para que la diversidad generacional sea mejor aprovechada en su empresa?</p>
<p>4: Cierre</p> <p>Milena</p> <p>Patricia</p>	<p style="text-align: center;">Conclusiones generales</p> <p>Enlistar conclusiones de los resultados generados durante la actividad a partir de las preguntas guía</p> <p>Se va consolidando en plantilla PPT</p> <p>La facilitadora estará atenta a identificar argumentos relacionados con el ciclo vital más que con el grupo generacional</p> <p>Abrir espacio de comentarios finales</p> <p>Agradecimiento y despedida</p>	<p style="text-align: center;">20 min</p> <p style="text-align: center;">Preguntas Guía</p> <p>¿Según todo lo que hemos hablado, podríamos decir qué existen o no existen diferencias por generaciones en el trabajo?</p> <p>¿Considera que hay algún otro aspecto que debimos incluir en el estudio?</p> <p>Nos gustaría conocer sus comentarios generales sobre el ejercicio que hicimos hoy</p>

Anexo #5 Guía de Entrevista a Informantes Claves**Guía de Entrevista a Informantes Claves**

Población: 6 expertos, 2 por cada investigadora

Se propone que las entrevistas se realicen en parejas, bajo modalidad presencial o virtual, conforme a las posibilidades de los entrevistados y las investigadoras.

Duración estimada por entrevista: 60 minutos.

Variable: Generación

1. ¿En la compañía que representa, tiene diversidad de generaciones entre los colaboradores? Explíquenos por favor.
2. ¿Conoce la teoría de las generaciones? Podría explicar en sus propias palabras en qué consiste. (si la persona indica que no la conoce, se le explicará el concepto).
3. ¿Ha aplicado esta teoría en alguno de los procesos de gestión de personal en su trabajo?
4. De acuerdo con su experiencia, ¿diría que existen efectivamente rasgos de comportamiento, características o formas de ser comunes en los grupos generacionales diferenciables en el ámbito laboral? Por favor dar ejemplos.
5. ¿A nivel general sabe usted la distribución por edad del personal de la compañía? Si fuera tan amable de proporcionar por escrito la información se lo agradecemos.

Variable: Comunicación

1. ¿En su organización cuáles son los medios de comunicación que existen?
2. ¿Cuál de estos medios es el más utilizado y por qué?
3. ¿Ha realizado alguna evaluación en cuanto a cuál es el medio que prefieren los colaboradores de su empresa?
4. De las siguientes formas de comunicación (reuniones de equipo, correo electrónico, whatsapp, redes sociales, personalmente) ¿cuáles considera que son las más favorecedoras de las relaciones laborales con

Superiores

Pares

Subordinados:

Por favor explique su elección para cada grupo.

Variable: Expectativa Laboral

1. En su experiencia ¿cuáles son las principales expectativas laborales que su población laboral persigue al trabajar en su compañía?
2. ¿Su empresa cuenta con alguna evaluación o mecanismo para conocer si está cumpliendo con dichas expectativas?
3. ordene por favor las siguientes categorías de acuerdo a las expectativas laborales que usted ha podido identificar en su población laboral:
 - a. clima laboral
 - b. estabilidad
 - c. posibilidad de ascenso o de generar carrera
 - d. balance vida y trabajo
 - e. responsabilidad social
 - f. salario emocional
 - g. teletrabajo
 - h. flexibilidad

Variable: Incentivos preferidos

1. ¿Qué incentivos ofrecen a su personal en su organización?
2. ¿Ha logrado identificar cuáles de esos incentivos son los más valorados por su personal?
3. ¿Ha identificado alguna preferencia por ciertos incentivos de acuerdo a la edad de las personas?

Variable: Ambiente de trabajo

Más allá de la naturaleza del puesto que cada persona ocupa, en general,

1. ¿Puede identificar si hay alguna preferencia por grupo generacional por trabajar de forma individual o en equipo?
2. ¿Puede identificar si hay alguna preferencia por grupo generacional por trabajar de forma presencial o virtual?
3. ¿Puede identificar si hay alguna preferencia por grupo generacional por trabajar con sistemas informáticos o con interacción de personas?
4. ¿Nos podría dar ejemplos de los enunciados anteriores por favor? ¿Dónde ve usted específicamente las diferencias por generación en su población?

Variable: Significancia de trabajo

1. ¿Cómo describiría usted en general la percepción de su población laboral acerca del significado del trabajo para sus vidas?
2. ¿Considera que ese significado varía de acuerdo al grupo etario de la población laboral?

Variable: Opinión sobre mercado laboral costarricense

1. ¿Cómo percibe el mercado laboral costarricense en la actualidad?
2. ¿Cuáles diría que son los principales retos de su profesión frente a las condiciones del mercado laboral en nuestro país?
3. ¿Cómo evalúa la relación oferta y demanda del trabajo en el mercado laboral costarricense? ¿Cree que dicha relación va a modificarse en el futuro próximo?
4. ¿Considera que Costa Rica ofrece salarios competitivos?
5. ¿La educación en Costa Rica facilita un personal calificado en función de las necesidades laborales de las empresas? ¿Y de la empresa que usted representa?
6. ¿La fuerza laboral costarricense cuenta con las competencias y cubre los perfiles ocupacionales que el mercado laboral requiere en este momento?
7. ¿En el caso de su empresa, tiene usted facilidad para cubrir los perfiles y vacantes que su negocio u operación requiere?
8. ¿Es más importante tener un grado técnico que una carrera universitaria para conseguir un trabajo?
9. ¿Cuál es en sus palabras el principal reto que los profesionales a cargo de Gestión de Talento deben cubrir ante la situación país?
10. ¿Tiene su compañía algún mecanismo o proyecto que busque minimizar el impacto ante la carencia de competencias en el mercado laboral?

Anexo #6 Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO

Teléfonos:(506) 2511-4201 Telefax: (506) 2224-9367

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA TEORÍA DE LAS GENERACIONES Y LA SITUACIÓN DE TRES EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN COSTA RICA.

Código (o número) de proyecto: _____

Nombres de las Investigadoras: Saray Piedra Cortés, Milena Quirós Gutiérrez y Patricia Ugalde Rojas.

Nombre del participante: _____

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO: desarrollar un análisis comparativo entre las características generacionales de tres empresas privadas costarricenses y los postulados de la teoría de las generaciones, que facilite la promoción de procesos laborales más inclusivos. Este trabajo se realiza, para obtener el título de Licenciatura en Psicología.

B. ¿QUÉ SE HARÁ?: para cumplir con este objetivo se realizarán entrevistas, grupos focales o bien se aplicará un cuestionario de opinión. En instalaciones a convenir con las personas que participantes. Las sesiones tendrán una duración no mayor a 45 minutos,

-

C. RIESGOS: las personas participantes no corren ningún riesgo, la información es confidencial, no tiene implicaciones directas en sus funciones dentro de la empresa. El horario se les hará llegar una semana antes de iniciar las sesiones, la participación es voluntaria.

D. BENEFICIOS: participar en este proyecto les permitirá a las personas conocer cómo las ideas preconcebidas afectan o no en los espacios laborales, La diversidad de conocimiento y habilidades entre iguales y como el tener una visión más clara de ello, puede ser beneficioso en el clima y organización laboral.

E. Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con las investigadoras, Saray Piedra Cortés, Milena Quirós Gutiérrez y Patricia Ugalde. Ellas deben

de haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información a futuro, puede obtenerla llamando a Saray Piedra 8831-9737 en horario lunes a viernes de 5p.m a 7 pm, Milena Quirós al 8847-8326 en un horario de lunes a viernes 5 p. -7 pm o Patricia Ugalde Rojas al teléfono 8412 9648 de lunes a viernes de 4 pm. a 6 pm. Además, puede consultar sobre los derechos de los Sujetos Participantes en Proyectos de Investigación a la Dirección de Regulación de Salud del Ministerio de Salud, al teléfono 22-57-20-90, de lunes a viernes de 8am a 4pm Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectora de Investigación de la Universidad de Costa Rica a los teléfonos 2511-4201 o 2511-5839, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

F. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para mi uso personal.

G. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la calidad de la atención médica (o de otra índole) que requiere.

H. Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de una manera anónima.

I. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmar. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio:

Nombre, cédula y firma del sujeto

fecha

Nombre, cédula y firma del testigo

fecha

Nombre, cédula y firma del Investigador que solicita el consentimiento

fecha

Anexo #7 Carta y resumen ejecutivo del proyecto

FECHA

Nombre Empresa

Contacto

Departamento RH

Estimado Sra./ Sr:

Asunto: Solicitud de autorización para poder realizar un análisis comparativo entre las características generacionales de la población que compone la fuerza laboral de su empresa y los postulados de la Teoría de las Generaciones, que facilite la promoción de procesos laborales más inclusivos.

Reciba un cordial saludo de nuestra parte. Las suscritas Saray Piedra, Milena Quirós y Ana Patricia Ugalde, Bachilleres en Psicología de la Universidad de Costa Rica, nos permitimos presentar ante usted una solicitud de autorización para poder realizar la fase experimental de nuestro seminario de graduación para optar al grado de Licenciatura en Psicología, titulado:

“ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA TEORÍA DE LAS GENERACIONES Y LAS CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN TRES EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN COSTA RICA”

Con el desarrollo de este estudio, se espera poder identificar los estereotipos existentes relacionados con la edad y como afectan o no en los espacios laborales, la diversidad de conocimiento y habilidades entre iguales y como el tener una visión más clara de ello, puede ser beneficioso en el clima y organización laboral.

Al finalizar el estudio que le proponemos, se habrían alcanzado los siguientes objetivos específicos:

- Estudiar la teoría de las generaciones y las principales características de cada grupo etario en las tres empresas privadas seleccionadas para este estudio.
- Vincular los hallazgos de las tres experiencias empíricas para elaborar teoría sobre las generaciones y el entorno laboral costarricense.

- Proponer factores a contemplar, que favorezcan la gestión adecuada de las generaciones en espacios laborales.

Para cumplir con estos objetivos se aplicará un cuestionario de opinión y se realizarán grupos focales que tendrán una duración no mayor a noventa minutos cada uno. Las personas participantes no corren ningún riesgo, la participación es voluntaria, la información es totalmente confidencial, no tiene implicaciones directas en sus funciones dentro de la empresa. El horario se les hará llegar una semana antes de iniciar las sesiones o según su conveniencia.

Si tuviese alguna duda respecto, le agradecemos contactarnos a los correos electrónicos saray.piedra@gmail.com; ugaldepatri@gmail.com, milenaquirosg@gmail.com o al Msc. Luis Garnier Zamora, Profesor de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad de Costa Rica y Gerente del Departamento de Recursos Humanos en Amazon, con gran trayectoria en investigación e intervenciones en Psicología Laboral, al correo luis.garnier@gmail.com, que con gusto le orientará.

Asimismo, contamos con el apoyo en nuestro equipo asesor de: Amaryllis Quirós Ramírez, Máster en Investigación Psicológica, Universidad de Costa Rica y docente del mismo centro educativo. Junto a Mónica Salazar, Doctora en Psicología, docente e investigadora en Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica.

Esperamos que con nuestros hallazgos su organización se vea beneficiada con un insumo para mejorar sus procesos de selección, capacitación y retención de talento en la medida que le ayudemos a comprender mejor su población laboral desde la diversidad generacional.

Adjunto podrá encontrar un resumen ejecutivo del proyecto que vamos a ejecutar.

De antemano, agradecemos el apoyo que pueda dar a la solicitud que presentamos, que sin duda alguna beneficiará a su empresa.

Atentamente,

Bach. Saray Piedra

Bach. Milena Quirós

Bach. Ana Patricia Ugalde

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LA TEORÍA DE LAS GENERACIONES Y LAS CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN TRES EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN COSTA RICA

En la actualidad las empresas tienen el reto de integrar y gestionar una diversa combinación de experiencias de vida y aptitudes para enfrentar los retos profesionales de cada una de las generaciones que integran la fuerza laboral. De ahí, surge nuestra pregunta de investigación: ¿Se producen diferenciaciones en la comunicación, expectativas laborales, incentivos, ambiente y significado del trabajo, en la población laboral costarricense por generaciones? ¿Es el rango de edad o la generación de pertenencia, determinante en dichas variables?

Para dar respuesta a estas preguntas de investigación, se optó por un trabajo final de graduación donde el objetivo general es: Realizar un análisis comparativo entre las características generacionales de tres empresas privadas costarricenses y los postulados de la Teoría de las Generaciones, que facilite la promoción de procesos laborales más inclusivos.

Y como objetivos específicos:

- Estudiar la teoría de las generaciones y las principales características de cada grupo etario en las tres empresas privadas seleccionadas para este seminario.
- Vincular los hallazgos de las tres las experiencias empíricas para teorizar generaciones y entorno laboral costarricense.
- Proponer factores a contemplar, que favorezcan la gestión adecuada de las generaciones en espacios laborales.

Dado que, en nuestro país, el tema en cuestión ha sido muy poco estudiado y no existen antecedentes de investigación propios para la población laboral costarricense

dado q en CR no existen, este trabajo es de, este trabajo es de tipo exploratorio y representa un primer acercamiento sistemático al tema.

Se optará por un diseño de investigación de tipo mixto que incorpora aspectos cuantitativos y cualitativos; en diferentes etapas del seminario. Para el diseño cuantitativo, se aplicará un cuestionario, con el fin de segmentar y construir tipologías de las diferentes generaciones estudiadas en este proyecto. Asimismo, con el diseño cualitativo se intenta explorar y conocer más sobre las características de la población costarricense, mediante técnicas tales como: entrevistas a expertos y grupos focales.

Para efectos de nuestra investigación, pretendemos identificar con la producción de datos en qué consisten -si es que existen- las diferencias estereotipadas entre distintos grupos generacionales en las empresas y cómo pueden ser adecuadamente gestionadas.

Anexo #8 Resultado de Chi Cuadrado por Empresa

Empresa #1

P6. Prefiero que la comunicación formal con mi jefe (a) sea por medio de * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20.699a	15	0,147
Razón de verosimilitud	17,773	15	0,275
N de casos válidos	120		

a. 20 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

P7. Prefiero que la comunicación informal con mi jefe (a) sea por medio de * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14.553a	18	0,692
Razón de verosimilitud	15,719	18	0,612
N de casos válidos	120		

a. 22 casillas (78,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

P8. El medio de comunicación formal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19.422a	15	0,195
Razón de verosimilitud	18,818	15	0,222
N de casos válidos	120		

a. 17 casillas (70,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

P9. El medio de comunicación informal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16.705a	21	0,729
Razón de verosimilitud	17,352	21	0,69
N de casos válidos	120		

a. 27 casillas (84,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

P10. Yo prefiero que los comunicados oficiales de la empresa me sean transmitidos a través del siguiente medio * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5.590a	18	0,998
Razón de verosimilitud	8,019	18	0,978
N de casos válidos	120		

a. 23 casillas (82,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03

P15. Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	35.603a	12	0
Razón de verosimilitud	38,208	12	0
Asociación lineal por lineal	13,224	1	0
N de casos válidos	120		

a. 13 casillas (65,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

P21. Costa Rica es un país que ofrece salarios acordes con las funciones y responsabilidades asignadas * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8.039a	12	0,782
Razón de verosimilitud	9,011	12	0,702
Asociación lineal por lineal	0,259	1	0,611
N de casos válidos	120		

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

P26. En nuestro país se puede sobrevivir con un trabajo informal * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6.582a	12	0,884
Razón de verosimilitud	8,407	12	0,753
Asociación lineal por lineal	0,028	1	0,866
N de casos válidos	120		

a. 14 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

P31. La educación en Costa Rica nos prepara adecuadamente para lo que piden las empresas * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	15,581a	12	0,211
Razón de verosimilitud	13,171	12	0,357
Asociación lineal por lineal	0	1	0,989
N de casos válidos	120		

a. 13 casillas (65,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

P35. Los/las costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos que se ofrecen en el país * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,058a	9	0,734
Razón de verosimilitud	5,637	9	0,776
Asociación lineal por lineal	1,168	1	0,28
N de casos válidos	120		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Empresa #2**P6. Prefiero que la comunicación formal con mi jefe (a) sea por medio de * Generaciones**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5.741a	10	0,837
Razón de verosimilitud	6,848	10	0,74
N de casos válidos	62		

a. 15 casillas (83.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

P7. Prefiero que la comunicación informal con mi jefe (a) sea por medio de * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14.089a	16	0,592
Razón de verosimilitud	8,753	16	0,923
N de casos válidos	62		

a. 24 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

P8. El medio de comunicación formal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5.724a	10	0,838
Razón de verosimilitud	6,852	10	0,739
N de casos válidos	62		

a. 14 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

P9. El medio de comunicación informal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	24.331a	14	0,042
Razón de verosimilitud	11,059	14	0,681
N de casos válidos	62		

a. 23 casillas (95.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

P10. Yo prefiero que los comunicados oficiales de la empresa me sean transmitidos a través del siguiente medio * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1.260a	10	1
Razón de verosimilitud	2,153	10	0,995
N de casos válidos	62		

a. 16 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

P15. Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14.322a	8	0,074
Razón de verosimilitud	12,76	8	0,12
Asociación lineal por lineal	3,023	1	0,082
N de casos válidos	62		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

P21. Costa Rica es un país que ofrece salarios acordes con las funciones y responsabilidades asignadas * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12.078a	8	0,148
Razón de verosimilitud	6,188	8	0,626
Asociación lineal por lineal	0,374	1	0,541
N de casos válidos	62		

a. 12 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

P26. En nuestro país se puede sobrevivir con un trabajo informal * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9.483a	8	0,303
Razón de verosimilitud	8,398	8	0,396
Asociación lineal por lineal	2,293	1	0,13
N de casos válidos	62		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

P31. La educación en Costa Rica nos prepara adecuadamente para lo que piden las empresas * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,984a	8	0,759
Razón de verosimilitud	5,979	8	0,65
Asociación lineal por lineal	0,003	1	0,955
N de casos válidos	62		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

P35. Los/las costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos que se ofrecen en el país * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,919a	8	0,983
Razón de verosimilitud	2,574	8	0,958
Asociación lineal por lineal	0,005	1	0,942
N de casos válidos	62		

a. 12 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

Empresa #3**P6. Prefiero que la comunicación formal con mi jefe (a) sea por medio de * Generaciones****Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11.961 ^a	10	0,288
Razón de verosimilitud	14,426	10	0,154
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

P7. Prefiero que la comunicación informal con mi jefe (a) sea por medio de * Generaciones**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4.815 ^a	10	0,903
Razón de verosimilitud	5,799	10	0,832
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (77.8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

P8. El medio de comunicación formal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es * Generaciones**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6.589 ^a	10	0,764
Razón de verosimilitud	8,392	10	0,591
N de casos válidos	50		

a. 16 casillas (88.9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

P9. El medio de comunicación informal que prefiero utilizar con mis compañeros/as de trabajo es * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5.234 ^a	12	0,95
Razón de verosimilitud	6,082	12	0,912
N de casos válidos	50		

a. 19 casillas (90.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .08.

P10. Yo prefiero que los comunicados oficiales de la empresa me sean transmitidos a través del siguiente medio * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3.610 ^a	8	0,891
Razón de verosimilitud	4,912	8	0,767
N de casos válidos	50		

a. 13 casillas (86.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

P15. Para mi grupo de edad es más fácil conseguir trabajo que para otros grupos de edad * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	72.910 ^a	8	0
Razón de verosimilitud	43,589	8	0
Asociación lineal por lineal	22,411	1	0
N de casos válidos	50		

a. 12 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .08.

P21. Costa Rica es un país que ofrece salarios acordes con las funciones y responsabilidades asignadas * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27.898 ^a	8	.000
Razón de verosimilitud	11,649	8	.0168
Asociación lineal por lineal	1,206	1	.0272
N de casos válidos	50		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

P26. En nuestro país se puede sobrevivir con un trabajo informal * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6.128 ^a	6	.0409
Razón de verosimilitud	6,024	6	.0421
Asociación lineal por lineal	4,248	1	.039
N de casos válidos	50		

a. 6 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .24.

P31. La educación en Costa Rica nos prepara adecuadamente para lo que piden las empresas * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	23.058 ^a	8	.003
Razón de verosimilitud	17,062	8	.029
Asociación lineal por lineal	7,687	1	.006
N de casos válidos	50		

a. 11 casillas (73.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .04.

P35. Los/las costarricenses tenemos las habilidades requeridas para los trabajos que se ofrecen en el país * Generaciones

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7.313 ^a	6	0,293
Razón de verosimilitud	8,002	6	0,238
Asociación lineal por lineal	1,78	1	0,182
N de casos válidos	50		

a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .12.

Anexo#10 Collage virtual Empresa #1

ugaktoponi + 5 · 1d

Cuáles son las características más sobresalientes que describen a las personas de mi grupo de edad?

- Buscar la estabilidad laboral es esencial
- Personas estables, seguras de sus metas.
- Nos gusta compartir con grupos de amigos. Valoramos la importancia de la educación universitaria. Tener objetivos claros. Trabajos ajustables a las necesidades
- Experiencia y desarrollo
- Son tecnológicos, trabajan en equipo y son personas solidarias.



ugaktoponi + 5 · 1d

Cómo considero que ven las otras generaciones a la mía?

- con gran diferencia en las expectativas tanto laborales como personales
- Como guía de procesos, anticuados, estructurados
- Más relajados que la generación anterior
- temerosos en el momento de hacer nuevas cosas que se salen de la zona de confort.
- Con menos compromisos

ugaktoponi + 5 · 1d

De todo eso que nos han mencionado, hay algo específico, una palabra o frase que caracterice la generación?

Made with magic

- canciones de los 80's
- intensa
- ONLY 90 KIDS WILL REMEMBER
- NO LO SE RICK, PARECE FALSO



@RevistaSiemana
<https://t.co/12e1bfhcGX>

Anexo #11 Respuesta espontánea Empresa #1

Los mejores incentivos que una empresa me puede ofrecer son ...

Mentimeter

salario justo
salario
reconocimiento
buen ambiente laboral
estabilidad
oportunidad de desarrollo
tiempo de descanso
ambiente laboral



Los aspectos que me satisfacen de mi trabajo son ...

Mentimeter

me gusta lo que hago
cumplimiento de objetivos
las funciones que realizo
trasmitir mis conocimientos
aprendizaje crecimiento
ambiente seguro



Las razones que me llevarían a cambiar de trabajo son...

Mentimeter

una mejor ambiente
 mejores condiciones
 mejoras en remuneración
 oportunidades de desarrollo
 crecimiento profesional
 nuevos retos
 crecimiento
 salario
 flexibilidad
 horario en teletrabajo
 un mejor salario
 mejor salario

4

Cuando me dicen trabajo en equipo pienso en...

Mentimeter

unidad y compromiso
 una competencia personal
 una sola meta
 apoyo
 apoyo mutuo

5

A nivel personal mis prioridades más importantes en este momento son ...

Mentimeter



6

Respecto a mi trabajo, actualmente mi prioridad es ...

Mentimeter



6

Anexo #12 Collage Virtual Empresa #2

Hay algo específico, una palabra o frase que caracterice mi generación?
Empresa #2



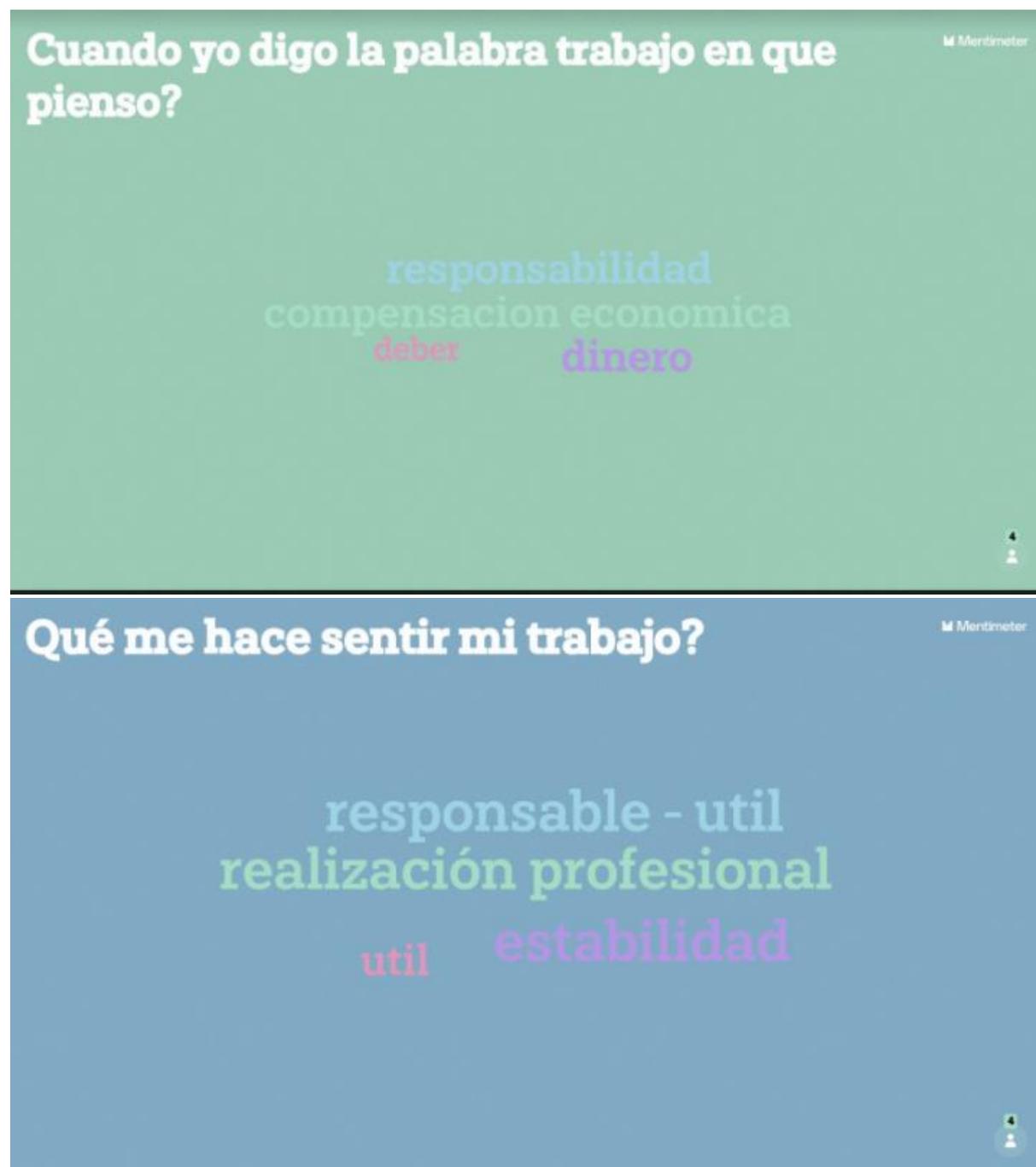
This collage features four images: a glowing blue globe, a cartoon table with a character, a pocket watch with the text 'DON'T WASTE TIME OR TIME WILL WASTE YOU', and a word cloud with 'Millennials' as the central term. Each image has a 'Añadir comentario' button below it.

Saray Piedra Cortés + 4 • 1 me
Cómo considero que ven las otras generaciones a la mía?
Empresa #2



This collage features four images: the word 'VAGOS' in a glowing font, a group of people at a party, the character Pikachu, and a person sleeping at a desk. A 'Responder' button is visible below the sleeping person image.

Anexo #13 Respuesta espontánea Empresa #2



Los mejores incentivos que una empresa me puede ofrecer son ...

Mentimeter

Word cloud showing incentives: retroalimentación, palabras de aliento, dinero, compensacion monetaria, reconocimiento, premios, gratitud, estabilidad.



Los aspectos que me satisfacen de mi trabajo son ...

Mentimeter

Word cloud showing work satisfaction: el sentirme util, buenos compañeros, superar retos, conocimiento.



Las razones que me llevarían a cambiar de trabajo son...

Mentimeter

mejor oportuniida
mejores beneficios
mi carrera profesional
mayor compensacion salari
mejor ambiente laboral
mayor coordinación
mayor salario
mayor paz

4
1

Cuando me dicen trabajo en equipo pienso en...

Mentimeter

trabajo mejor solo
ser exitosos uniendo habi
estres
co

4
1

A nivel personal mis prioridades más importantes en este momento son ...

Mentimeter

terminar la u estudiar
autoconocerme familia
ser mi mejor versión
adquirir hábitos saludables
aprender más idiomas
superación personal salud



Respecto a mi trabajo, actualmente mi prioridad es ...

Mentimeter

llegar a la métrica
desempeñar bien mi rol
conservarlo
mantenerme

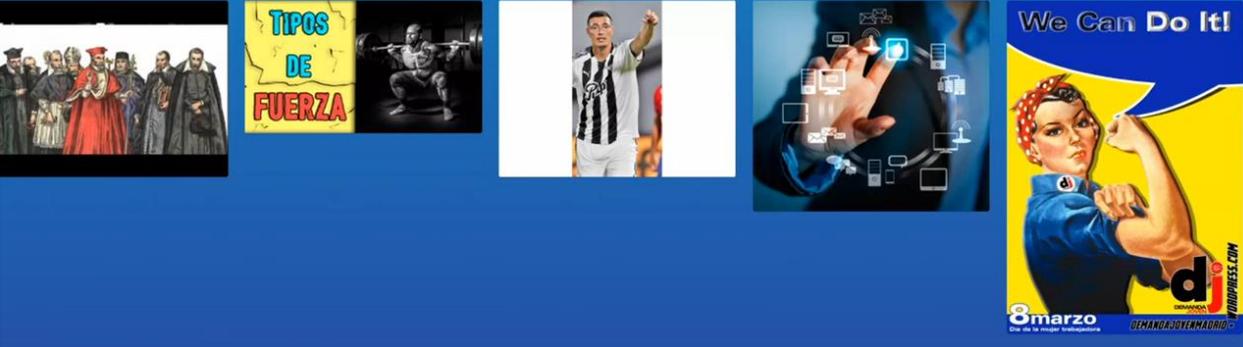


Anexo#14 Collage virtual Empresa #3

Cuáles son las características más sobresalientes que describen a las personas de mi grupo de edad



Cómo considero que ven las otras generaciones a la mía?



Hay algo específico, una palabra o frase que caracterice mi generación?
Hecho con una mente abierta



Anexo #15 Respuesta espontánea Empresa #3

Cuando yo digo la palabra trabajo en que pienso?

Mentimeter

estabilidad financiera
 en lo que hago y me gusta
 seguridad financiera
 desarrollo
 accion
 bienestar

6

Mentimeter

Qué me hace sentir mi trabajo?

seguridad
 compromiso
 actualidad tranquilidad
 seguridad financiera
 util hacer lo que me gusta capaz
 ambiente distinto
 retos satisfacción
 realizada productivo profesional bendicion
 activa

6

Los mejores incentivos que una empresa me puede ofrecer son ...

Mentimeter



Los aspectos que me satisfacen de mi trabajo son ...

Mentimeter



Las razones que me llevarían a cambiar de trabajo son...



6

Cuando me dicen trabajo en equipo pienso en...



6

A nivel personal mis prioridades más importantes en este momento son ...

Mentimeter



6

Respecto a mi trabajo, actualmente mi prioridad es ...

Mentimeter



6

Anexo #16 Preguntas por variable

Variable	Ítems
Comunicación	6,7,8,9,10
Expectativas laborales	11, 17, 22, 27, 33
Incentivos preferidos	12, 16, 18, 23, 28, 29, 32, 34, 36
Ambiente de trabajo	13,19, 24
Significancia del trabajo	14, 20, 25, 30
Opinión sobre mercado laboral costarricense	15, 21, 26, 31, 35