

Factores motivacionales de la generación X y la generación Y del personal asistencial del Hospital Departamental Felipe Suarez Salamina, Caldas para el año 2020.

Laura Tatiana Betancur Patiño

Juan Felipe Giraldo Jaramillo

María Aleyda Gómez Zuluaga

Valentina Vergara Aguirre

Asesores

Carlos Rivera Molano

Ángela Ocampo Mosquera

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Manizales, noviembre 2020

Tabla de contenido

1. Planteamiento del problema.....	5
1.2 Formulación de problema.....	9
2. Justificación	9
3. Objetivos.....	11
3.1 Objetivo general.....	11
3.2 Objetivos específicos	11
4. Referente teórico.....	11
4.1. Marco de antecedentes	11
4.1.1 Antecedentes nacionales	12
4.1.2 Antecedentes internacionales	15
4.2. Marco teórico.....	18
4.2.1 Teorías del talento humano	15
4.2.2. Generación	19
4.2.3 Generación X.....	19
4.2.4 Generación Y:	21
4.2.5 Desempeño laboral.....	22
4.2.6 Teorías de la motivación	24
5 Referente metodológico.....	26
5.1 Metodología	26

5.2	Población.....	26
5.3	Instrumento	27
6	Resultados	28
7	Discusión	39
8	Conclusiones	42
9	Recomendaciones	43
10	Bibliografía	45

Tabla de figura:

1. Tabla 1	28
2. Tabla 2	30
3. Tabla 3	31
4. Tabla 4	32
5. Tabla 5	33
6. Tabla 6	34
7. Tabla 7	34
8. Tabla 8	35
9. Tabla 9	36
10. Tabla 10	36
11. Tabla 11	37
12. Tabla 12	38
13. Tabla 13	38
14. Apéndice A: Consentimiento informado	49
15. Apéndice B: Encuesta sociodemográfica	50

1. Planteamiento del Problema.

La motivación se ha convertido en un tema de relevancia e interés para las empresas, a pesar de que se lleva muchos años estudiando este fenómeno como se evidencia en el estudio realizado por García, 2012 donde afirma:

“A mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral.” P6

Es por ello que en la actualidad existen algunas teorías de motivación como lo son Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg donde “afirma que la satisfacción y la insatisfacción son dos aspectos distintos que se ven afectados por diferentes aspectos del trabajo” P7 (López, 2005); El Modelo motivacional de McGregor donde desarrolló dos perspectivas completamente diferentes la Teoría X, que corresponde con una visión más egoísta del ser humano y la Teoría Y donde enfatiza una manera más positiva de entender la naturaleza humana; Teoría de las Expectativas de Vroom que se centra en los procesos cognitivos que influyen la motivación de los empleados (Rey, 2019.) y por último la teoría de la sinergia motivacional de Héctor Londoño “esta teoría deja de lado la concepción unidimensional o bidimensional de la motivación y explica mediante un paradigma vectorial la potencia, intensidad y dirección de la motivación laboral” (Londoño 2013).

De acuerdo a las teorías anteriormente mencionadas es un reto para el área de la gestión humana al momento de trabajar sobre un modelo motivacional y más teniendo en cuenta el cambio generacional que se pueden presentar en las organizaciones, es por eso que ha ocasionado la necesidad de indagar sobre diferentes estudios con el fin de identificar las variables que influyen en este factor y cuáles son las que mejor se ajustan al contexto contemporáneo; es así como se evidencia en los estudios de Muñoz, A y Ramírez, M en el 2014, y Rey, J en el 2019. Pues la motivación resulta un facilitador para que el

personal de una organización ejerza sus tareas con mayor eficiencia (Lupano, M y Waisman, S. 2018), pues partiendo del principio expuesto por Rey, J *“las personas son la mayor ventaja competitiva de cualquier empresa, es de importancia que las organizaciones tengan en cuenta las acciones y comportamientos de las generaciones presentes y futuras de trabajadores”* (p.2) y de esta manera logren impactar de forma positiva a estas diferentes poblaciones.

Según Monyota, Boyero (2016) *“El personal es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí que el futuro de aquella depende de lograr un capital humano idóneo y comprometido”* (p.1) por ende es de gran importancia conocer el capital humano de la empresa, identificando así las necesidades y fortalezas de los individuos. Si la organización planea e implementa estrategias para los trabajadores está contribuyendo a la satisfacción y en el desempeño de las funciones, aumentando su productividad y generando un buen clima laboral.

Hoy en día la motivación es un desafío para el área de la gestión humana por lo dicho anteriormente, se le suma la predominancia de dos generaciones en las organizaciones, la generación “X” y la generación “Y”, donde se evidencian diferentes características.

Las empresas han manejado una zona de confort al identificar los factores motivacionales en la generación “X” tales como: la estabilidad laboral, el desarrollo profesional, la necesidad de reconocimiento en sus logros laborales en conexión a su propio esfuerzo. A diferencia de la generación “Y”, en quienes se ha identificado que cuentan diferentes factores motivacionales como lo son: el constante reconocimiento, flexibilidad de horarios y crear un ambiente social donde les permita sentirse parte de la empresa (Recinos, L.2018).

Mantener y desarrollar estrategias que movilicen a las personas es de gran importancia, ya que el área de gestión del talento humano ha identificado las consecuencias al no tener presente estos factores de las diferentes generaciones ya que pueden repercutir en altos índices de rotación, retrasos en la adaptación de la empresa y cambios en la cultura organizacional (Mayorga, J. 2018)

Dentro de cada grupo de trabajo se encuentran diferentes individuos, cada uno de este, cuenta con metas, intereses particulares y formas diferentes de ver el mundo; lo que puede generar conflictos dentro del equipo, por lo que se logra llegar a evidenciar, que, si estas variables no son gestionadas de forma correcta pueden llegar a generar marcadas problemáticas en la interacción de las diferentes generaciones que se presentan en un entorno laboral, pues los intereses de la generación X radican en una estabilidad económica (Golik, M. 2013), lo que da como resultado un mayor compromiso en el trabajo, a diferencia de la generación Y que busca un equilibrio entre la vida personal y laboral, además tienden a dar mayor relevancia a las actividades de ocio (Ismail, & Shien Lu, 2014; Maier, Tavanti, Bombard, Gentile, & Bradford, 2017).

Estas generaciones al tener una perspectiva diferente, generan formas de actuar distintas, lo que a su vez puede causar conflicto dentro del grupo. Por lo tanto, el área de gestión humana se ve en la necesidad de identificar los factores motivacionales de estas dos generaciones, con el fin de implementar un mismo interés que los lleve a cumplir las metas propuestas en la organización sin ninguna dificultad.

Se ha identificado que existe una relación entre motivación y relación intrapersonal en el área del sector salud (Rivera, D; Hernandez, J; Forgiony, J; Bonilla, N & Rozo, A.2018) lo que quiere decir que si una de estas dos variables cambia, la otra se ve afectada en mayor o menor medida.

El Hospital local del municipio de Salamina, fue fundado como Hospital de Caridad en el año 1884 por el Presbítero Felipe Suárez Z, don Antonio Botero R y don Lucio Bernal LL.; llevó dicho nombre hasta el año 1940 cuando fue modificado por el de Hospital San Juan de Dios hasta el año 1965, fecha en la cual fue nuevamente cambiado por Hospital Felipe Suárez, nombre que aún conserva.

En abril 22 de 1999, mediante ordenanza 313 fue transformado en Empresa Social del Estado de nivel departamental cuyo objeto será la prestación de servicios de salud, del segundo nivel de atención en aplicación del principio de la complementariedad, y subsidiariamente el primer nivel mediante el sistema de contratación con el Municipio de Salamina Caldas, cuya responsabilidad le compete como servicio público a cargo del estado

o como parte del servicio público de seguridad social. La E.S.E. Hospital Departamental Felipe Suárez de II Nivel de atención tiene como área de influencia la Subregión Norte del Departamento de Caldas que comprende Aguadas, Pacora, Aránzazu, y Salamina; además recibe usuarios de Filadelfia, La Merced y Marulanda para un total de población del área de influencia de 76.071 habitantes (proyección población 2019 fuente DANE). La Institución cuenta con 20 camas habilitadas, cuatro puestos de salud ubicados estratégicamente en la zona rural con excelentes vías de acceso y un puesto de salud en el área urbana ubicado en el barrio la Cuchilla, además con el Centro de Salud San Félix ubicado en el Corregimiento de San Félix, el cual se fusionó mediante Ordenanza 621 del 22 de abril del 2009 de la Asamblea Departamental de Caldas.

Actualmente el Hospital Departamental Felipe Suarez E.S.E., es una Institución Líder en la región, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad, ofrece servicios en las especialidades básicas: Cirugía General, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología y Obstetricia, Ortopedia y Anestesiología, con un Recurso Humano cualificado y comprometido y con recursos técnicos y tecnológicos adecuados para el cumplimiento de sus funciones y competencias determinadas por la ley. Se encuentra inscrita ante la Dirección Territorial Salud de Caldas, como Institución Prestadora de Servicios de Salud de primer y segundo nivel Complejidad se encuentra habilitada. Su sede principal está localizada en la calle 3 No. 9A-21 en el municipio de Salamina- Caldas.

El Municipio de Salamina está situado en la zona norte del Departamento de Caldas, con una población total 15.090 habitantes aproximadamente incluyendo zona urbana y rural, y una distancia de referencia a Manizales de 75 Km. Limita con los municipios de Pacora, Aguadas y Sonsón (Antioquia.) Al norte; La Merced al occidente; Marulanda y Pensilvania al oriente y Aránzazu y Filadelfia al sur.

Dentro de la formulación Estratégica del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2023, existen varias estrategias que apuntan a potencializar el talento humano como eje central de la prestación de los servicios de salud, entre ellas se encuentra la estrategia que cuenta con la siguiente línea base: El Desarrollo y Gestión integral del talento humano como eje de calidad en la atención.

Considerando el estudio de Cervetti, M en el 2014 se evidencia que los conflictos que se presenta entre la generación X y la generación Y en un mismo ámbito laboral son: la percepción de las generaciones pasadas frente a los millenias “no se toman el trabajo en serio y no se comprometen...(p.55) estos conflictos puede generar distanciamientos entre ambas generaciones lo que crea un impacto en la ejecución de tareas y por lo tanto en cumplimiento de objetivos (Cervetti, M. 2014), además de tener presente el plan estratégico de desarrollo institucional 2020 – 2023 en el cual busca potencializar el talento humano como eje central de la prestación de los servicios de salud.

1.2 Formulación del problema

Con base en todo lo planteado, la pregunta de investigación es:

¿Cuáles son los factores determinantes de la motivación de las generaciones X y Y del personal de la salud del hospital Departamental Felipe Suarez Salamina, Caldas para el año 2020?

2. Justificación

La generación X, aquellos nacidos entre 1965 y 1981, en plena reconstrucción europea después de la Segunda Guerra Mundial, y la generación Y, las personas que llegaron al mundo en 1985 y antes de 1994, hoy son quienes están a cargo de las grandes multinacionales y a la vez son las figuras públicas más reconocidas del momento (Iberdrola, 2020). Su función es tal, que muchos investigadores han dedicado esfuerzos para entender su estilo de vida, cuáles son sus propósitos y qué tipo de familias aspiran a conformar, fuera de otros llamativos pormenores.

Para Iberdrola (2020). las dos generaciones poseen características particulares. Por ejemplo, la X está marcada por el individualismo, el trabajo duro y el uso regular de la tecnología. En cambio, la Y, conocida como la ola *millennial* o los nativos digitales, defiende causas colectivas, rechaza las formas tradiciones de producción y prefiere una vida minimalista antes que una vida opulenta. Al mismo tiempo, las dos cohabitan en distintos lugares, bien sea en entornos laborales, artísticos o recreativos.

En este sentido, la realización del presente proyecto es importante por varias razones. Primero, porque de esta manera la entidad tendrá las suficientes herramientas para comprender realmente qué motiva a sus colaboradores y que impulsa a los profesionales del sector salud a realizar sus actividades laborales. Segundo, con los datos, los directores de área podrán conformar equipos de salud con factores motivacionales similares y no según cargos o jerarquías. Y tercero, se podrá establecer si existe una correlación entre motivación y relación interpersonal dentro del hospital o si no existe nada parecido.

Ahora, en términos de utilidad, el estudio es provechoso para la organización porque ante la constante demanda de atención será más sencillo aumentar la productividad del personal de salud. Los medios: precisamente la información que trasciende el plano laboral y llega al plano emocional. Bien lo dice el psicólogo norteamericano Paul Ekman (2019):

Si la empresa, sea de servicios o productos, persigue la rentabilidad y dividendos años tras año, la respuesta está en la motivación a su equipo. En efecto, encontrando los factores motivaciones, el ambiente cambia, el interés aumenta y así los empleados asumen una posición colaborativa y no individualistas, pues, buscan el beneficio de sus compañeros como el propio (p.9).

Por otro lado, la disquisición es permitente porque: a) el alto nivel de rotación en el Hospital Departamental Felipe Suarez Salamina de Caldas, exige de estrategias de control que ayuden a mejorar el servicio, el clima interno y a establecer qué impulsa al personal más allá de su salario y unas condiciones de vida dignas. Estas estrategias saldrán a flote cuando se establezcan los factores motivaciones en las dos generaciones. y b) en la actualidad, cualquier clase de organización sabe que si fija unas metas generales logrará cumplir sus objetivos sin ninguna dificultad, pese a la brecha generacional de sus trabajadores, al promedio de sus edades y los estratos socioeconómicos. Estas metas serán un hecho cuando el Hospital de Salamina, Caldas, Colombia, reconozca qué motiva a sus profesionales y qué no.

Finalmente, el análisis es novedoso porque permite articular el cumplimiento de los objetivos organizacionales con el crecimiento profesional e individual del personal que labora en el Hospital. Pérez (2016) desarrolla el tema y menciona que cuando las empresas

obtienen este equilibrio, encuentran la oportunidad para consolidar alianzas y convenios. También, identifican qué hacer y cómo hacerlo, cuándo y dónde. Ello, porque:

[...] esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia , creando así un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales. (p.8)

3. Objetivos

3.1 Objetivo general:

Analizar cuáles son los factores determinantes de la motivación de las generaciones X y Y del personal asistencial del hospital Departamental Felipe Suarez Salamina de Salamina, Caldas para el año 2020.

3.2 Objetivo específico

Identificar los factores motivacionales de la población objeto de estudio.

Identificar las condiciones sociodemográficas de la generación X y la generación Y.

Establecer las coincidencias y diferencias frente a los factores motivacionales de la generación X y la generación Y.

4. Referente teórico

4.1 Marco de antecedentes

En el ámbito académico son bastantes los escritos sobre la generación Y y la generación X. Algunos exploran la cronología y los sucesos que marcaron el nacimiento de las dos generaciones. Otros, gustos e inclinaciones. Y unos tantos las diferencias. Los que pueden ser los más importantes están reseñados a continuación.

4.1.1 Antecedentes nacionales

En el 2016 Montenegro presenta a la Universidad del Rosario, Bogotá, *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*, una tesis de grado. El propósito es establecer qué impulsa a los trabajadores de la construcción, tomando como muestra 190 operadores de una firma especializada en ingeniería civil. El método es no experimental, descriptivo y correlacional y se empleó un cuestionario que analiza lo social y personal del participante. Montenegro (2016) afirma que el crecimiento y la posibilidad de promoción parecen ser los factores motivacionales principales en los empleados, especialmente en los que pertenecen a la generación X. Finalmente concluye que la motivación no está sujeta a una época o contexto específico, sino, más bien, a los proyectos personales.

En el 2017 Díaz, López y Roncallo publican para la Revista Clío América *Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials*, un artículo que cuestiona la diversidad generacional y cómo esas generaciones están actualmente integrando las empresas y dirigiendo proyectos económicos o culturales. Su metodología es cualitativa y en los resultados los autores muestran que la *generación X* y generación Y o Millennials tiene actitudes diferentes hacia trabajo, encuentran motivos diferentes para aumentar su productividad y sus preferencias educativas son disímiles. Al final concluyen que cada generación está marcada por un contexto histórico específico, por lo que ello determina conductas laborales.

Asimismo, durante el 2017 Gutiérrez, Posada y Gonzáles, describen, en *Caracterización del comportamiento de los millennials, una revisión de literatura*, cómo es la conducta de la generación millennial en los últimos 10 años a través de los ensayos, textos y obras literarias más representativas de la década, y cuáles pueden ser las diferencias con las generaciones pasadas; la metodología es cualitativa con énfasis en el rastreo documental. En la parte dedicada a los hallazgos, los autores mencionan que existe escasa información para establecer las preferencias religiosas, políticas y económicas de los millennial, por lo que es necesario emprender estudios ulteriores. Gutiérrez et. all (2017) concluyen que las limitaciones de la información muestran que la generación millenian es una generación poco explorada por sociólogos y antropólogos.

Para el año 2018 Castro en *Simpatía generacional: una relación paradójica entre la generación X, millennials y centennials en el espacio laboral*, un documento publicado en la Universidad Santo Tomas, Bogotá, decide analizar cómo estas generaciones perciben el mundo laboral y las dinámicas empresariales. Su trabajo se basa en una metodología cualitativa. Después de examinar con detenimiento el material seleccionado, el cual es en su mayoría novelas, libros de historia y tratados sociológicos, Castro (2018) arguye que si bien las generaciones estudiadas comparten rasgos en común, toman distancia en cuanto a los proyectos de vida y en la forma cómo buscan los medios para lograr su proyecto de vida. Se concluye, entonces, que en las empresas existe una lucha generacional por el control y las decisiones.

En ese mismo año, García, C. en *Factores del entorno laboral que influyen en la motivación de las personas pertenecientes a la Generación X y Millennials en la empresa Morris seguridad LTDA ubicada en la ciudad de Bogotá*, trata de establecer qué motiva a los trabajadores de Morris seguridad LTDA si las generaciones son tan diferentes. Su metodología es no experimental, de corte descriptiva, con enfoque cualitativo; la población está compuesta de 100 empleados divididos así: 37 para la generación X, 53 para los millenians y 10 para otros. En los resultados García (2018) dice que en los millenians la motivación nace de un horario flexible, cosa que no ocurre en la generación X, pues es el salario, mientras que en el centennials son las pocas tareas. Se concluye que la relación beneficio trabajo quizás sea el factor motivacional más importante en la empresa.

Bastidas, en el 2018, a través de la Fundación Transformación Organizacional, investiga sobre las diferentes necesidades de cuatro generaciones, la baby boomer, la X, la Y y la Centennial, en el ámbito empresarial de la ciudad de Bogotá; el texto es *Generation at work*. Su metodología es cualitativa y para la recolección de información aprovecha la encuesta y el análisis del discurso; su población está compuesta por 10 pymes y un total de 100 empleados. En los hallazgos se habla de varios tipos de pensamiento. Por ejemplo, la baby boomer es idealista, la X es pesimista, el millenian es idealista y el centennial pragmático. Bastidas (2018) concluye de este modo: cada generación enfoca su energía en un aspecto específico del trabajo. La baby boomer en la cultura organizacional, la X en el trabajo

mancomunado, la milenian en el trabajo en equipo y en la relación costo beneficio y la centennial en las perspectivas de crecimiento.

En el 2019, Pulgarín escribe *Factores motivacionales para el trabajo de los diferentes grupos generacionales que componen una empresa manufacturera en el oriente antioqueño*, un proyecto de grado para la Universidad de Antioquia. El motivo de la tesina es estudiar qué impulsa a cuatro generaciones, los baby bommers, la X, los milenias y los centennial, dentro de una organización, el nombre no es mencionado, perteneciente al sector textil. El enfoque es cuantitativo, la población está compuesta por 233 empleados y se emplea el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT). Los resultados dan cuenta de que las motivaciones en las cuatro generaciones examinadas varían. Por ejemplo, los baby boomers buscan más la autorrealización, mientras que los milenias el salario; o que la X persigue el reconocimiento, mientras que la centenils la igualdad. Pulgarín (2019) concluye que la motivación cambia de acuerdo a la generación. Sin embargo, la coexistencia lleva a tener expectativas similares, alianzas y colaboración.

En el año 2019 Forero y Maldonado, en *Motivación generación Millennials caso empresarial*, buscan establecer qué impulsa a los trabajadores del sector turismo a realizar sus actividades con eficiencia y eficacia. La metodología es cualitativa y se emplean entrevistas y la observación no participante. Forero y Maldonado (2019) clasifican sus hallazgos así: están aquellos trabajadores millennials que encuentran su motivación en el salario, otros en la filantropía y algunos en la generación de fuentes de empleo. El texto concluye de este modo: en los millennials está la responsabilidad de asegurar un desarrollo sostenible, que garantice a las generaciones futuras un medio ambiente sano, un modelo económico perdurable y una cultura del cuidado.

En el año 2012 Gómez, O y Pinzón, Y; *realizaron un estudio llamado Nivel Salarial y Motivación Laboral en un Grupo de Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santander Ltda. "Financiera Comultrasan"*, esta busca identificar la relación entre el nivel salarial y la motivación laboral en un grupo de empleados de dicha cooperativa, Esta investigación de tipo descriptivo, se dirigió a la identificación de la relación entre el nivel salarial y la motivación laboral en un grupo de 22 empleados, en este estudio se logró identificar que el estado civil puede llegar a influenciar la motivación del personal.

4.1.2 Antecedentes internacionales

En Chile, Portillo, Urteaga, González, Aguilera y Feixa (2015) escriben *De la generación X a la generación @, trazos transicionales e identidades juveniles en américa latina*, un artículo publicado en la Revista última Década. En el se problematiza si en Latinoamérica en verdad existe una generación como tal o simplemente es un reflejo de los imaginarios americanos y europeos. La metodología es cualitativa, la entrevista la técnica de recolección de información y la población está compuesta por cinco casos de jóvenes, indios, migrantes, pingüinos, generación 2.0 y trendsetters. En los resultados, se halló que algunos rasgos transicionales de la llamada generación X a la generación @, evocan subjetividades particulares que dan cuenta de política, economía, tecnología y migración. La conclusión general es: la globalización implica grandes cambios culturales, en especial la idea de una generación marcada por épocas y no por contextos específicos.

En España, Maena (2018) escribe una tesis de grado llamada *Generación X, la frontera del mundo digital*. En ella, su objetivo es comprender el impacto de la tecnología en los nacidos entre 1961 y 1980, la generación X. Su metodología es cualitativa y cuantitativa, su técnica de recolección de información la entrevista y la revisión documental, y se usó el enfoque de búsqueda. En los resultados, Maena (2018) afirma que la generación X es una generación privilegiada porque logró apropiarse de la tecnología para transformar su vida y generar riquezas, bien sean materiales, intelectuales o relacionales. En la conclusión se destaca que la generación X asumió el liderazgo mundial gracias a la tecnología, sin embargo vale preguntarse por los posibles retos que enfrentarán las futuras generaciones con la digitalización de las dinámicas sociales.

Igualmente, en este país, Salazar (2014) en *Convivencia de generaciones en la empresa: una aproximación a la generación Y* aborda el tema de la generación y la motivación. En el texto, una tesis de grado para la Universidad Complutense de Madrid, se estudia cómo son las interacciones en las empresas de acuerdo a la edad de los trabajadores. Su metodología cualitativa y emplea la entrevista como medio para recolectar información. En los hallazgos, identifica que los cargos relevantes dentro de las organizaciones, la gerencia, los coordinadores, líderes de área, etc., están en manos de las personas con mayor edad, mientras que los de menor en los jóvenes. Su conclusión es: las cuatro generaciones

analizadas, la baby bommer, la X, la Y y la Z, poseen características especiales que condicionan desempeño y funciones en las empresas.

En México, Martínez (2016), con *La generación X, producto del conservadurismo*, explica cuáles son las características principales de la generación X y qué tiene que ver ello con la actual sociedad. Su metodología es cualitativa y la revisión documental su principal técnica de recolección de datos. En los hallazgos, se encuentra que la literatura del siglo XX es el reflejo de las condiciones y características de la generación X. Como ejemplo cita la novela del escritor canadiense Coupland, *Generation X, tales for an accelerent Culture*. Ya en las conclusiones, señala que el interés por conservar las tradiciones es una constante en la generación Y, en las otras no.

En paralelo, Hernández, Espinoza y Aguilar (2016) dan a conocer *Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras*, un escrito que en primero momento fue publicado para el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez, Ciudad de Juárez, México, después en revistas internacionales. En él se confrontan las diferencias motivacionales de cuatro generaciones en la industria maquiladora en Ciudad Juárez. Se emplea un modelo cuantitativo, la población está conformada por 1, 271 empleados y para precisar las diferencias motivacionales los autores apelan a la Prueba Anova. El test mostró diferencias en cuanto a la motivación, rescatando que la generación X está tras el prestigio y la productividad, en cambio la millennial, la Z en otros términos, por la filantropía. Se concluye que pese a que las motivaciones varían, el estudio es útil para sociólogos y en particular para los psicólogos organizacionales, quienes en los últimos años han confrontado las teorías de Maslow, el psicólogo que en los años 60 contradijo muchas de las tesis del conductismo.

En Ecuador dentro de las bases de datos reposan dos textos. Uno, de Ancí (2018) llamado *Relación de las características de las generaciones X y Y con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral, el cual* reflexiona sobre un tema interesante para las empresas y el departamento de recursos humanos: la selección del personal de acuerdo a su estilo de vida y no a sus capacidades. Para ello, emplea una metodología cualitativa, una entrevista a 122, 100 trabajadores de PYMES de la ciudad de Guayaquil y el enfoque exploratorio. Los hallazgos dan cuenta de variados aspectos, entre ellos que la

generación X encuentra empleo más rápido que la generación Y, o que las formas de vestir de las dos generaciones son disímiles. Se concluye que las personas de la generación X resultan ser útiles para actividades repetitivas, en cambio, la Y es ágil para las tareas de mercadeo y ventas.

El Otro es de Dávila (2015). Su nombre: *Análisis de la Convivencia entre las diferentes generaciones: Baby Boomers, Generación X y Generación Y, en el sector público; caso Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)*, una tesis de grado para la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. El objetivo es comprender cómo se da en el ámbito laboral la interacción generacional dentro de la Secretaria Nacional de Educación Ciencia y Tecnología (SENESCYT). La metodología es cualitativa y la autora decidió emplear tres técnicas para la recolección de datos: encuesta, entrevista y observación participante. En la sección dedica a los resultados, se identifica que las relaciones personales están condicionadas por la edad, igual los cargos, y, en ocasiones, la trayectoria en la empresa. Dávila (2015) concluye que la convivencia es un factor clave para la conformación de equipos de trabajo. También, ayuda a que los miembros de SENESCYT colaboren entre sí para la consecución de los objetivos estratégicos de la organización.

En Uruguay, para el año 2014, Casarone escribe una tesis de grado para optar al título de psicóloga, *Generación "Y", el gran desafío en el mundo del trabajo*. Su finalidad es visibilizar los cambios políticos, culturales, sociales y económicos que envuelven a esta población. Para ello, consulta material bibliográfico relacionado con la historia, la génesis y las transformaciones del siglo XX, encontrando que la generación Y está encasillada en una política libertaria, una economía de mercado internacional y en una cultura de la liberación femenina, donde priman los derechos de las minorías. Casarone (2014) cierra su proyecto de grado argumentando que las generaciones actuales son muy diferentes entre sí, las tradicionalistas, la baby bommers, la X, la Y. Estas disparidades, en ocasiones, favorecen el clima laboral, las alianzas y la cooperación empresarial. Sin embargo, en ciertas circunstancias terminan por ser obstáculos para los empresarios, por lo que el departamento de talento humano está en el deber de revisar cómo funcionan sus procesos de selección y qué motiva las cuatro generaciones, en particular a la Y.

4.2 Marco teórico

4.2.1 Teorías del talento humano

La gestión del talento humano nace como respuesta a las necesidades sociales, económicas y culturales que surgen en las sociedades, donde se abarcan diferentes enfoques dependiendo de los factores para la toma de decisiones de las organizaciones. Es por ello que traemos a contexto la postura del autor Cárdenas (2008) “la cadena de valor de una empresa y la forma en que desempeña sus actividades individuales son un reflejo de su historia, de su estrategia, de su enfoque para implementar la estrategia y las economías fundamentales para las actividades mismas.”

Para abordar una postura acerca de las teorías de talento humano, es necesario definir la gestión del talento humano, para ello fue necesario la revisión de varias fuentes bibliográficas. El Autor Chiavenato, Idalberto (2002) menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.” (Pág.6)

Uno de los aspectos más importantes en una organización es la gestión del talento humano, ya que de allí depende las actividades, procesos y la forma en que se desarrollan, además también se debe tener en cuenta las diferentes características, habilidades y aptitudes de cada uno de los integrantes que conforman la organización y las actitudes para realizar las labores asignadas.

En concordancia con lo anterior el éxito de las instituciones y organizaciones depende de un aspecto fundamental la gestión del talento humano, invertir en las personas puede generar beneficios organizacionales, convirtiéndose en una estrategia de las demás áreas o departamentos de la organización, potenciando el trabajo en equipo y evolucionando radicalmente, ya que estarán altamente motivados de forma individual y grupal, generando crecimiento organizacional.

Actualmente la Gestión del Talento Humano, se ha vuelto más compleja, ya que las instituciones son más competitivas, por ende la alta dirección se enfoca en obtener el personal idóneo, para disminuir pérdidas y optimizando la rentabilidad, así se estará cumpliendo los objetivos empresariales.

4.2.2. Generación.

Actualmente podemos encontrar en la sociedad y en las organizaciones diferentes generaciones laborando en conjunto.

Varios son los conceptos de generación, podemos mencionar a Ogg y Bonvalet, “generación es un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores” Pag 11. Este concepto hace énfasis a la generación en un grupo de edad con sus propias características y vivencias que los diferencia de los otros grupos de edades.

No obstante, no solo la edad es importante, las experiencias formativas son identificadas como un conjunto de vivencias históricas compartidas lo que a su vez se enlaza con principios compartidos de visión de la vida, valores comunes y contextos en que se desarrolla una generación determinada. Actualmente estamos en una era de cambios constantes, especialmente en aspectos tecnológicos, internet, redes sociales, reduciendo significativamente el lapso de tiempo que caracteriza a una generación.

Un factor determinante para establecer los tipos de generaciones es el rango de edad, donde adquieren sus propias características, gustos, preferencias, esquemas mentales, entre otros.

4.2.3. Generación X

La generación X es un grupo poblacional que nace entre 1964 y 1980 después de la Segunda Guerra mundial y durante la Guerra Fría (Vela, 2010). Algunos autores, entre ellos Ulrich y Harris (2003), discuten esta fecha, sin embargo, existe un consenso general sobre la cronología. Pulgarín (2019) caracteriza así a la generación X:

Tomando como base el rango de 1965 a 1981, esta generación se encuentra actualmente en las edades de 35 hasta 51 años de edad. Preceden a los Baby Boomers y son padres de los Millennials y de los Centennials. Actualmente en cargos de mando medio y alto, los X crecieron bajo la sombra de los Baby Boomers y fueron protagonistas del consumismo de los 80. De acuerdo con el rango de referencia, los X comprenden actualmente cerca del 18 % de la población Colombiana. (p. 40)

García (2017) también tiene su definición. Para él, la generación X es un:

Cohorte de individuos compuesta por aquellos que nacieron entre los años 1965 y 1980, los cuales pasaron por una economía incierta y estropeada por la recesión, e históricamente por altos niveles de desempleo e inflación. Entrando en aspectos laborales, varios autores proponen que la generación X ha tenido menos oportunidades laborales, del mismo modo los describen como independientes, emprendedores y más cómodos con los cambios. (p.14)

Y en Dávila (2015):

[...] este grupo generacional nació entre 1964 y 1981 y son considerados escépticos, pragmáticos y viven una transformación del modelo familiar tradicional por cuanto sus madres se han incorporado masivamente al mercado laboral. Fueron los primeros en adoptar el mundo tecnológico caracterizado por el teléfono móvil, televisión por cable e internet. En lo laboral, rompen patrones tradicionales como ambientes de trabajo informales y transformando las estructuras organizacionales jerárquicas en entidades más flexibles y horizontales, son leales a sus empleadores y conocen el valor del compromiso. Un aspecto importante en la generación X, es el logro de un equilibrio entre las metas profesionales y la calidad de vida. (p.28)

Los autores traídos a colación indican que la generación X es una generación de la segunda mitad del siglo XX, influenciada por varios acontecimientos históricos: el Mayo del 69, el neoliberalismo, la liberación femenina, el desarrollo tecnológico, la globalización y la creación de empresas privadas. Al mismo tiempo, por el espíritu cultural y artístico de

la época, en el cual figuran escritores como el norteamericano Charles Bukowski, la música del grupo inglés The Beatles y el cine de Stanley Kubrick y Steven Spielberg.

En cuanto a características, Vela (2010) menciona:

- Pasión por el trabajo
- Independencia
- Cierta rebeldía
- Autonomía
- Confianza en sí mismo
- Nihilismo y cinismo

Además, el mismo autor explica que el rótulo generación X nace a raíz de una sesión fotográfica de Robert Capa, quien después de recopilar varias fotografías de jóvenes posando en su estudio, ubicado en Londres, crea un libro llamado *The Generation X en Picture Post*. Al popularizarse su trabajo, el apelativo empieza a ser una forma muy común de designar a aquellas personas nacidas entre 1960 y 1980. Con el tiempo, el término adquiere más fuerza gracias a la novela del escritor canadiense Douglas Coupland *Generation X: Tales for an Accelerated Culture*.

4.2.4 Generación Y

La generación Y es otra de esas generaciones protagónicas en el siglo XX. Son aquellas personas que nacieron entre 1984 y 1985, en plena caída del Muro de Berlín y en el desarrollo del entretenimiento digital, los video juegos principalmente. Suelen ser conocidos como los inmigrantes digitales (Vela, 2010). Para Castro (2018):

El corte generacional denominado Millennials fue utilizado por primera vez en el libro *Generations: The history of America's future* de los escritores e historiadores Neil Howe y William Strauss, reconocidos por sus textos que tienen como columna vertebral los temas generacionales en 1991, pero fue en 1997 que la agencia de

publicidad y mercadeo Advertising Age usó y masificó el término. Tomaron el protagonismo en el 2000 en el siguiente texto de Howe y Strauss Millennials Rising: The Next Great Generation. (p.30)

Sus características son:

- Confiables
- Trabajo en equipo
- Racionales
- Optimistas,
- Multiculturales
- Estimulados
- Cooperativos
- Sobreprotegidos (Keeling, 2003)

Se cree que esta generación hace parte de la modernidad líquida, un concepto que acuñó el sociólogo Zygmunt Bauman para referirse a las relaciones pasajeras o a la sociedad de consumo. Para Bauman (2018), la modernidad líquida es la impronta de la época actual, donde el ser humano dejó de lado el interés por lo duradero y sólido, para desbocarse a lo efímero, pasajero y en las experiencias superfluas y sin sentido.

4.2.5 Desempeño laboral.

Chiavenato (2009) afirma que el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. El mismo autor ofrece otra definición, la cual refiere que la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial de desarrollo a futuro, pero, sobre todo, cuánto valor agrega a la organización.

Si este es el desempeño laboral, para medirlo diversos métodos pueden considerarse. El principal es la evaluación del desempeño laboral. En ella, el evaluador, el cual puede ser externo o interno, aborda 4 puntos y después presenta un informe a los interesados donde explica el rendimiento, los problemas y aciertos de ese rendimiento, y qué puede mejorarse (Endered 2019). Estos son los puntos:

- Productividad y calidad del trabajo
- Eficiencia
- Formación adquirida
- Objetivos conseguidos

Del primer aspecto, el relacionado con la productividad y calidad del trabajo, es indispensable prestar atención a las jornadas, a las plantillas donde el trabajador menciona sus logros y sus errores y a los incentivos y procesos necesarios para alcanzar tales metas. En el segundo, la eficiencia, Endered (2019) defiende que este factor es clave, pues:

La eficiencia es el resultado de maximizar la productividad con un mínimo esfuerzo o gasto. Un trabajador eficiente es aquel que es capaz de desarrollar sus tareas en el mínimo tiempo posible y haciéndolo con un resultado óptimo. Para ello, es indispensable facilitar a los trabajadores los equipos, los cuales que serán, en gran medida, el primer requisito necesario para que los trabajadores puedan aumentar su eficiencia en el trabajo. (p.9).

En el tercero, se trata de que el trabajador y la misma empresa adquieran conocimientos, actualicen procesos y mejoren sus operaciones. Los medios son charlas, convenciones, foros, congresos, almuerzos y cenas profesionales o de negocios. También los estudios superiores, como las maestrías, los doctorados y las especializaciones, favorecen la formación.

Y el último elemento, objetivos conseguidos, es un indicador del proceso interno y personal de cada empleado. Sirve para establecer qué tanto las actividades seleccionadas, como los empleados reclutadores y las estrategias organizacionales, contribuyen a la

rentabilidad, la competitividad, la generación de valor y la consecución de los propósitos empresariales. Endered (2019) interpreta en estos términos los objetivos alcanzados:

Finalmente, este es un factor que se debe tener en cuenta cuando se haga la evaluación del desempeño laboral. Para el buen rendimiento laboral de los empleados, es importante que estos conozcan a la perfección cuáles son sus objetivos. Es decir, qué se espera de ellos.

En este sentido, es importante pactar con los empleados unos objetivos realistas y alcanzables en un tiempo concreto, ya que lo contrario creará la sensación de que los objetivos son inalcanzables y esto generará desidia o falta de compromiso por parte del trabajador. Además, no debemos olvidar que es la empresa quien debe facilitar a los empleados toda la formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar los objetivos fijados. (p.3)

4.2.6 Teorías de la motivación

En la actualidad, existen dos teorías posiblemente hegemónicas en la motivación: la de Abraham Maslow y la de Frederick Herzberg. La primera, se basa en una pirámide de las necesidades humanas que son una suerte de impulso para el trabajador y las personas en general. En la cúspide están las necesidades de autorrealización, sigue las de autoestima, las de aceptación social, las de seguridad y las fisiológicas.

- Necesidades fisiológicas: base de la pirámide y son las que ejercen mayor influencia. Están asociadas a la alimentación, el amor y la estima
- Necesidades de seguridad: estabilidad y control del entorno
- Necesidades de Afiliación: integrar un grupo social o determinada tribu urbana
- Necesidades de reconocimiento: respeto propio, autoestima y valoración de sí mismo

- Necesidades de autorrealización: proyectos de vida y los logros de esos proyectos a corto, mediano y largo plazo.

Por el lado de Frederick Herzberg, el panorama es distinto. Su esquema se basa no en una pirámide sino en factores: higiénicos y motivacionales. La descripción sería:

Higiénicos: condiciones físicas y ambientales de la laborar, junto con los estipendios y los beneficios de esos mismos estipendios. También aborda el clima de las relaciones, las normas, las oportunidades existentes, etc. En general suele vincularse con la motivación ambiental que comúnmente emplean las organizaciones para exhortar a los trabajadores.

Motivacionales: deberes y tareas del trabajador. Comprende: delegación de responsabilidad. libertad, ascenso, uso de habilidades personales e interés por los objetivos y la evaluación relacionada con estos mismos propósitos.

Modelo de las tres necesidades de McClelland

Según Menez “ David Clarence McClelland fue conocido por sus extensos trabajos relacionados a la motivación pero además por investigaciones de la personalidad y la consciencia” además “McClelland lideró trabajos sobre pensamiento motivacional, desarrolló las bases de la teoría y de los modelos sobre logros y alcances motivacionales y promocionó mejoras en los métodos de valoración de los empleados” P11

En el libro “Human motivación” de McClelland identifiqué 3 tipos de necesidades: Necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de asociación.

Siguiendo a Tirado (2015) se explicará cada una de las necesidades según McClelland:

- Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito es “el impulso que tiene algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas” (Davis y Newstrom, 1993, p. 77)
- La necesidad de poder alude a la “necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo” (Robbins, 2004, p. 162), es decir 25 corresponde a un impulso por influir en las organizaciones en las que participan, asumiendo posiciones de liderazgo

- las necesidades de afiliación es establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las relaciones cooperativas por un alto grado de colaboración y calidez en las interacciones personales.

Para Pulgarín (2019):

En esencia, la teoría de los factores afirma que la satisfacción en el puesto es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del puesto: éstos son los llamados factores motivacionales. La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos. (p.24)

5. Referente metodológico.

5.1 Metodología.

La presente investigación se realizará dentro de un estudio de tipo descriptivo, por cuanto pretende describir e identificar aquellos factores motivacionales en los profesionales de la salud de Hospital Departamental Felipe Suarez Salamina, Caldas.

El enfoque de la investigación será cuantitativo y de corte transversal, ya que se utilizará el cuestionario de la motivación para el trabajo (CMT) el cual se interpretará desde la cuantitativo y así poder darles respuesta a nuestros objetivos.

5.2 Población

El total de la población del área asistencial que se desea investigar del son 84 trabajadores del hospital departamental Felipe Suarez Salamina- Caldas, de los cuales se encuentran cargos como médicos, bacteriólogos, enfermeras, psicólogos, instrumentadores, fisioterapeutas, médicos especialistas, psicólogos y técnicos de Rayos-X

Se tomó una muestra de 69 personas, sobre un marco de 84 personas sobre el marco asistencial dando un nivel de significancia del 5% y una prevalencia esperada del 50 %.

5.3 Instrumento.

El instrumento que utilizaremos es el cuestionario de la motivación para el trabajo CMT el cual cuenta con las siguientes variables.

Se manejará el Cuestionario de motivación para el Trabajo (CMT). Este cuestionario fue diseñado por Fernando Toro Álvarez, en 1984 con el fin de identificar y valorar objetivamente 15 factores de la motivación para el trabajo; el cual involucra en su estructura semántica conceptos, sentimientos y experiencias típicas del medio laboral.

Según el cuadernillo de CMT este consta de tres partes y una introducción donde se define el objetivo de la prueba y las instrucciones para su procesamiento.

La primera parte, conformada por cinco grupos de ítems. Cada grupo contiene a su vez cinco ítems y cada uno está representando un factor de motivación. Esta parte está diseñada para proveer un perfil de condiciones motivacionales internas, a través de cinco factores que son: logro, poder afiliación, autorrealización y reconocimiento.

La segunda parte también contiene cinco grupos con cinco ítems cada grupo. Se diseñó para conformar un perfil de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Mide los factores: dedicación a la tarea, aceptación a la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativa.

De igual forma, la tercera parte está conformada por veinticinco ítems distribuidos en cinco grupos. Proporcionan un perfil de las condiciones motivacionales externas, representadas por los factores: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

En total, el cuestionario consta de 75 ítems. La persona evaluada debe ordenar los ítems de cada grupo de acuerdo con la importancia que le atribuye a cada uno, visto en conjunto y en relación con los otros cuatro. En esta función de escogencia debe asignarles un valor entre cuatro y cero para indicar la mayor o menor importancia que les atribuye respectivamente.

La confiabilidad de este instrumento es alta, de 0.72, teniendo en cuenta los criterios de Guildford, el cual considera una confiabilidad alta entre 0.70 y 0.90, moderada entre 0.40 y 0.69 y baja entre 0.20 y 0.39.

6. Resultados:

Tabla 1.

Resumen estadístico de variables sociodemográficas cualitativas en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - caldas, 2020.

Variable	Categoría	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)
Sexo	Mujer	49	71,0
	Hombres	20	29,0
Estado Civil	Soltero	40	58,0
	Casado	16	23,2
	Unión libre	10	14,5
	Separado	2	2,9
	Viudo	1	1,4
Cargo que desempeña	Auxiliar de enfermería	36	52,2
	Médico	15	21,7
	Médico especialista	5	7,2
	Enfermera	4	5,8
	Psicólogo	3	4,3
	Bacteriólogo	3	4,3
	Técnico en rayos X	2	2,9

	Instrumentador quirúrgico	1	1,4
Nivel de estudio	Técnico	31	44,9
	Tecnólogo	6	8,7
	Profesional	22	31,9
	Especialista	7	10,1
	Maestría	2	2,9
	Doctorado	0	0
	Pos-especialización	1	1,4
Salario Cambio	Sí	44	63,8
	No	25	36,2
Cambio trabajo	Sí	11	15,9
	No	58	84,1
Prioridad laboral	Estabilidad	51	73,9
	Salario	12	17,4
	Flexibilidad	6	8,7
	Reconocimiento	0	0
Finalización laboral	Primer trabajo	32	46,4
	Nuevas oportunidades	20	29,0
	Terminación de contrato	15	21,7
	Dificultades laborales (poca motivación)	2	2,9
Agenda	Física	38	55,1
	Virtual	31	44,9
Vivienda	Arrendada	41	59,4
	Familiar	18	26,1
	Propia	10	14,5
Estrato	1	7	10,1
	2	29	42,0

	3	25	36,2
	4	6	8,7
	5	2	2,9
Ingresos	800 - 1.500	40	58,0
	1.500 – 3.000	12	17,4
	3.000 - 4.500	17	24,6
Contrato	Agremiación Sindical	41	59,4
	Prestación de Servicios	17	24,6
	Termino fijo	8	11,6
	Término indefinido	3	4,3

Tabla 2.

Resumen Estadístico de variables generación cuantitativas en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Generación	Frecuencia	Frecuencia
	Absoluta	Relativa (%)
Y	52	75,4
X	17	24,6

Tabla 3.

Resumen Estadístico de variables motivación cuantitativas en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Motivación	Variables	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa (%)	Factor motivacional dominante
Intrínseca	Reconocimiento	38	55,1	55,1%
	Poder	15	21,7	44,9%
	Logro	7	10,1	
	Afiliación	5	7,2	
	Logro – Reconocimiento	– 3	4,3	
	Logro – Poder	1	1,4	
	Retribución	Expectación	45	65,2
	Requisición	18	26,1	34,8 %
	Aceptación normas y valores	5	7,2	
	Aceptación autoridad	1	1,4	
	Requisición	–		
Extrínseca	Salario	37	53,7	53,7%
	Grupo de trabajo	17	24,6	46,4%
	Supervisión	7	10,1	
	Promoción	3	4,3	
	Supervisión – Grupo de trabajo	- 1	1,4	
	Supervisión – Promoción	– 1	1,4	
		Promoción		

Grupo de trabajo –	1	1,4
Salario		
Salario –	1	1,4
Promoción		
Supervisión –	1	1,4
Salario		

Tabla 4.

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación intrínseca- reconocimiento y variables independientes cuantitativas en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de P	Relación SI o No
Intrínseca - Reconocimiento	Sexo	Ch2	0,994	No
	Estado civil	Ch2	0,01	Sí
	Cargo	Ch2	0,290	No
	Nivel de estudio	Ch2	0,404	No
	Salario - cambio	Ch2	0,535	No
	Cambio de trabajo en los últimos años	Ch2	0,533	No
	Prioridad en el trabajo	Ch2	0,063	No
	Finalización del trabajo	Ch2	0,210	No
	Agenda	Ch2	0,652	No

Tipo de vivienda	Ch2	0,783	No
Estrato	Ch2	0,381	No
Ingresos	Ch2	0,588	No
Contrato	Ch2	0,589	No

Tabla 5.

Resumen Estadístico de variable dependiente–Motivación intrínseca- reconocimiento con la variable independiente Estado Civil en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

		INTRINSECA	
		RECONOCIMIENTO	OTRAS
ESTADO	Soltero	28	12
CIVIL	Casado	4	12
	Unión Libre	6	4
	Viudo	0	1
	Separado	0	2

Tabla 6.

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación intrínseca- reconocimiento y variables independientes cualitativas en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable dependiente	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de P	Relación SI o No
Intrínseca Reconocimiento	– Edad	U Mann Whitney	0,070	No
	Convive	U Mann Whitney	0,446	No
	Hijos	U Mann Whitney	0,131	No
	Número de personas que de económicamente	U Mann Whitney	0,294	No

Tabla 7

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación retribución- Expectación y variables independientes cuantitativas en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de P	Relación SI o No
Retribución Expectación	- Sexo	Ch2	0,981	No
	Estado civil	Ch2	0,055	No
	Cargo	Ch2	0,883	No

Nivel de estudio	Ch2	0,070	No
Salario - cambio	Ch2	0,715	No
Cambio de trabajo en los últimos años	Ch2	0,568	No
Prioridad en el trabajo	Ch2	0,099	No
Finalización del trabajo	Ch2	0,905	No
Agenda	Ch2	0,157	No
Tipo de vivienda	Ch2	0,036	Si
Estrato	Ch2	0,688	No
Ingresos	Ch2	0,842	No
Contrato	Ch2	0,581	No

Tabla 8.

Resumen Estadístico de variable dependiente Motivación retribución- Expectación con la variable independiente tipo de vivienda en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

		RETRIBUCIÓN	
		Expectación	Otras
VIVIENDA	Propia	3	7
		12	6
	Familiar		
		30	11
	Arrendada		

Tabla 9.

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación retribución- Expectación y variables independientes cualitativa en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de P	Relación SI o No
Retribución - Expectación	Edad	U Mann Whitney	0,049	Sí
	Convive	U Mann Whitney	0,576	No
	Hijos	U Mann Whitney	0,887	No
	# de personas que de económicamente	U Mann Whitney	0,126	No

Tabla 10.

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación extrínseca- salario y variables independientes cualitativas, en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de P	Relación SI o No
Extrínseca - Salario	Sexo	Ch2	0,884	No
	Estado civil	Ch2	0,699	No
	Cargo	Ch2	0,310	No
	Nivel de estudio	Ch2	0,693	No

Salario - cambio	Ch2	0,193	No
Cambio de trabajo en los últimos años	Ch2	0,947	No
Prioridad en el trabajo	Ch2	0,075	No
Finalización del trabajo	Ch2	0,454	No
Agenda	Ch2	0,101	No
Tipo de vivienda	Ch2	0,434	No
Estrato	Ch2	0,555	No
Ingresos	Ch2	0,778	No
Contrato	Ch2	0,745	No

Tabla 11.

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación extrínseca- salario y variables independientes cuantitativas, en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación SI o No
Extrínseca - Salario	Edad	U Man Whitney	0,914	No
	Convive	U Man Whitney	0,902	No
	Hijos	U Man Whitney	0,508	No
	# de personas que de económicamente	U Man Whitney	0,901	No

Tabla 12.

Resumen Estadístico de variable dependiente – Motivación y variable independiente generación, en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

Variable	Variable independiente	Prueba estadística	Valor de p	Relación SI o No
Retribución	Generación	Chi2	0,017	Sí
Intrínseca	Generación	Chi2	0,059	No
Extrínseca	Generación	Chi2	0,948	No

Tabla 13.

Resumen Estadístico de variable dependiente Motivación retribución- con la variable independiente generación X y Y en 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez, Salamina - Caldas, 2020.

		RETRIBUCIÓN	
		EXPECTACIÓN	OTRAS
GENERACIÓN	Generación X	7	10
	Generación Y	38	14
TOTAL		45	24

7. Discusión.

Los objetivos de la presente investigación son caracterizar las condiciones socio-demográficas de la generación X y generación Y, identificar los factores motivacionales y establecer las coincidencias y diferencias frente a los factores motivacionales de la generación X y Y en una población de 69 trabajadores del área asistencial del hospital departamental Felipe Suarez Salamina - Caldas, 2020.

De acuerdo al objetivo planteado sobre identificar los factores motivacionales de la generación X y la generación Y, los resultados obtenidos en el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT) permiten (Tabla 3) evidenciar que el 55,1% de los colaboradores su mayor predominancia en motivación intrínseca es el reconocimiento. Estos resultados son consistentes a los encontrados en la investigación de Pulgarín (2019) dan cuenta que las motivaciones en las generaciones examinadas varían, donde la generación X persigue el reconocimiento, sin embargo, la coexistencia entre generaciones lleva a tener expectativas similares, alianzas y colaboraciones.

Frente a la motivación extrínseca se evidencio en los resultados de los CMT (Tabla 3) que el 53,7 % de los colaboradores del hospital departamental Felipe Suarez Salamina - Caldas consideran el salario como su mayor motivación extrínseca. Estos resultados son consistentes a los encontrados en las investigaciones de García (2018), Pulgarín (2019), Forero y Maldonado (2019), donde afirman que la motivación nace en el salario, concluyendo que la relación beneficio trabajo quizás sea el factor motivacional más importante en las empresas.

En la retribución deseada en el trabajo se muestra que el 65,2% de la población (Tabla 3) expectativa, lo que refleja similitudes en los estudios del Pulgarín (2019), Gómez, O y Pinzón, Y (2012) y Escobar, M y Otero, O (2011) mostrando que ambas generaciones presentan esta tendencia como medio deseado para obtener una retribución en la organización, donde las personas esperan que la organización le reconozcan sus logros.

Respecto al objetivo sobre identificar las condiciones socioeconómicas sobre ambas generaciones, se logró evidenciar (Tabla 1) que 41,1% de la generación X tiene estudios superiores a los profesionales, mostrando concordancia con lo expresado por Coupland, 1989 en el estudio de Pulgarín, L en el 2019 donde expresa que esta generación creció con

indicio “que la educación superior era el camino hacia un empleo digno y valiosos”. Mientras que la generación Y se logra evidenciar que el 5,7% con estudios superiores a los profesionales y el 40,3 % son profesionales.

Respecto a cuál es la prioridad para elegir una actividad laboral (Tabla 1), la generación X se muestra una alta prevalencia en la estabilidad laboral con un 82,3%, respecto al salario con un 17,6%, flexibilidad laboral 5,8% y el reconocimiento un 0%; aunque la generación Y también muestra una prevalencia en la estabilidad laboral de un 71,1% respecto al salario con un 19,2%, flexibilidad laboral 9,6% y el reconocimiento un 0%. Según estos resultados se puede evidenciar que la última generación existe una mayor variabilidad en la prioridad para elegir una activada laboral mostrando características similares en los estudios de Pulgarín, L (2019), García, C en el 2018 y las investigaciones de Hernández, J; Espinoza, J & Aguilar, M. Donde muestran que frente al trabajo buscan flexibilidad laboral, buscan equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.

Finalmente, el objetivo: establecer las coincidencias y diferencias frente a los factores motivacionales de la generación X y la generación Y, se puede evidenciar que el factor motivacional extrínseco más representativo es el reconocimiento (Tabla 3) con un 55,1%, mientras que los demás factores como poder, logro, afiliación, logro-reconocimiento y logro-poder en conjunto corresponden a un 44,9%. Por lo tanto, se decide hacer la correlación con todas las variables independientes, utilizando como variable dependiente únicamente al reconocimiento.

Se encuentra que no hay relaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y la motivación intrínseca (Tabla 4), específicamente en el variable de reconcomiendo; a excepción de la variable de estado civil (Tabla 4 y 5), la cual presenta un valor de χ^2 de 0.01. Encontrando concordancias con los estudios de Gómez, O y Pinzón, Y (2012) y Escobar, M y Otero, O (2011) donde muestra que las personas que muestran que las personas que se encuentran solteras tienden a presentar mayor prevalencia el reconocimiento como motivador intrínseco, lo que manifiesta que este grupo busca actividades que donde pueda obtener la aceptación, atención o admiración de los demás.

Para el caso de la motivación extrínseca (Tabla 3), se identifica que el factor de salario, es aquel que presenta mayor puntuación (53,7%), en comparación con el grupo de

trabajo, la supervisión, promoción, supervisión-grupo de trabajo, supervisión-promoción, grupo de trabajo-salario, salario promoción y supervisión – salario, las cuales en conjunto presentaron un porcentaje de 46,4%. Partiendo de estos resultados, se decide tomar como variable independiente de la motivación extrínseca, al salario.

En estas relaciones entre las variables independientes y la variable dependiente de salario (Tabla 10 y 11), no se evidencian valores estadísticamente significativos.

Teniendo en cuenta los resultados presentados en las tablas anteriores, se puede identificar que no hay presencia de diferencias en las motivaciones intrínsecas y extrínsecas entre las dos generaciones, es decir, que estos factores motivacionales no se modifican según la generación; mostrando relación con los estudios de Pulgarín en el 2019 donde se evidencia que ambas generaciones presentan una alta inclinación hacia la retribución salarial.

De la misma forma en cómo se identificaron los factores predominantes en la motivación intrínseca y extrínseca, en la retribución se determinó el factor predominante en la población, encontrando que aquel que se presentó con mayor frecuencia fue la expectativa (65,2%) (Tabla 3); por tanto, se utilizó la información recolectada en este factor.

Realizando las relaciones entre la retribución en la variable en la expectativa, se identificó la presencia de una relación estadísticamente significativa entre esta variable y el tipo de vivienda (Tabla 7 y 8).

Por último, se decidió tomar cada uno de las variables motivacionales con mayor prevalencia (la variable salario en el factor motivacional extrínseco, la variable retribución como medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y la variable reconocimiento en el factor motivacional intrínseco) e identificar si tiene relación con la motivación (Tabla 12)

En esta tabla 2, se puede observar que de las 52 personas que pertenecen a la generación Y, 38 de ellas, es decir el 73.07% se presenta mayor inclinación por la expectativa. Mientras que en la generación X que cuenta con 17 trabajadores, solo 7 de ellos, que representan el 41.17% se motivaron por la expectativa.

A partir de estos resultados, se puede analizar que la expectativa predomina en la generación Y (Tabla 13), es decir, esta generación tiene como principal factor motivacional a la retribución, específicamente la expectativa.

Teniendo como punto de partida estos resultados, se concluye que no hay diferencias significativas en la motivación tanto intrínseca como extrínseca entre las generaciones X y Y, es decir, que estos tipos de motivaciones son similares entre las dos generaciones. El caso contrario se presenta en la retribución, específicamente en las expectativas, en donde si hay diferencias entre estas generaciones.

Con estos resultados se puede determinar que una acción psicosocial desde la gerencia del talento humano para el hospital Departamental Felipe Suarez Salamina, Caldas, estaría enfocada en intervenir la retribución, específicamente las expectativas únicamente de la generación Y, dado que son ellos los interesados por este factor, mientras que para la generación X, esta acción psicosocial no tendría resultados eficaces.

8. Conclusiones.

En la presente investigación permite identificar que el estado civil determina la motivación intrínseca, encontrando que las personas solteras presentan mayor tendencia al reconocimiento como motivador, lo que implica que este subgrupo los incentiva expresar sus deseos y realizar actividades que para obtener la atención, aceptación o admiración de las demás las personas.

Se evidencia que las personas que se encuentran en una vivienda arrendada presentan predominante la expectativa como método para llegar a la retribución, lo que significa que muestra una actitud pasiva, espera o de confianza en las decisiones ante las figuras de mando.

En la información obtenida no se encuentra relación entre la variable sociodemográfica y la motivación extrínseca en la variable salario, lo que indica que gran parte de la población encuestada los motiva retribución económica asociada al desempeño del cargo.

Se evidencio que la generación determina el medio preferido para obtener una retribución el trabajo, mostrando que la generación Y presenta mayor tendencia expectación, lo que demuestra la importancia que le da esta generación de tener una constante retroalimentación por parte del líder o jefe de área.

No se evidencio que la generación determina la motivación intrínseca y la extrínseca en la población objeto de estudio, lo que muestra que estos factores deben ser previamente consultados a los integrantes de la organización para identificar de forma concreta sus prevalencias antes estos dos tipos de motivaciones.

Para tener un mayor impacto en la motivación de la población del hospital se debe trabajar en las variables sobresalientes en cada una de las categorías motivacionales; en la motivación extrínseca son el salario y grupo de trabajo; en la motivación intrínseca son el reconocimiento y poder y como medio para obtener retribución deseada en el trabajo son la expectación y la requisición.

9. Recomendaciones

Evidenciando el gran impacto que tiene la motivación de la organización y según los resultados obtenidos durante la investigación, es recomendable que el hospital desarrolle actividades o estrategias que busquen aumentar la motivación frente a las generaciones que se encuentran en la empresa.

Por tal razón, se recomienda incluir en los procesos de gestión humana el perfil motivacional, este se identificará por medio de diferentes test, con la finalidad que la organización logre reconocer cuales son los factores motivacionales predominantes en su población.

Con el objetivo cumplir el plan estratégico de la organización se le sugiere a la empresa crear un plan de incentivo de reconocimiento donde de forma trimestral se le reconozca a las áreas de la empresa que cumplan las metas establecidas dentro de la organización y que este reconocimiento tenga una retribución salarial de acuerdo al grado de cumplimiento con el objetivo estratégico.

Implantar estrategias de retroalimentación activa, en los grupos de trabajo de las diferentes áreas de forma trimestral, mediante la cual se logre fortalecer los grupos de trabajo, identificar oportunidades de mejora y satisfacer las necesidades de los empleados.

Distribuir el liderazgo de los comités institucionales entre diferentes miembros de los equipos de trabajo, de acuerdo a las competencias observadas en el trabajador y la participación que tenga en los diferentes procesos de la empresa, con el fin solo de reconocer, sino que también se le otorga mayor poder en la organización sin que esto implique una reestructuración jerárquica dentro de empresa.

Para trabajar el reconocimiento se propone manejar un cuadro recompensa, que busca reconocer a las áreas que cumplieron los objetivos propuestos en este cuadro y a su vez conceder un reconocimiento a los 3 mejores colaboradores, esta dinámica pretende promover el desempeño exitoso en el grupo de trabajo y al personal de salud que vela por el bienestar y la salud de los usuarios.

10. Bibliografía

- Ancin I. (2018). Relación de las características de las generaciones “X” y “Y” con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/generacinesxy-desarrollo-laboral.html>
//hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1804generacinesxy-desarrollo-laboral
- Bauman, Z. (2018). *Modernidad líquida*. Madrid, España: Alianza editorial
- Casarone, D. (2014). *Generación “Y”, el gran desafío en el mundo del trabajo*. (Tesis de grado). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay
- Castro, V. (2018). *Simpatía generacional: una relación paradójica entre la generación x, millennials y centennials en el espacio laboral*. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15162/2018valentinacastro.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Cervetti, M. (2014). Conflictos por la convivencia de baby boomers, generación X y generación Y en los equipos de trabajo: equipos de auditoría de Deloitte.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de: [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Dávida, M. (2015). *Análisis de la Convivencia entre las diferentes generaciones: Baby Boomers, Generación X y Generación Y, en el sector público; caso Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)*. (Tesis de grado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador
- Díaz, C.López, M., y Roncallo, M. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. En: *Revista Clío*, 11 (12): 188-204

- Eduardo, M; & Elena M; Tagliabue, & Zargaro, M. (2009). La Nueva Generación y El Trabajo. Barbarói. Santa Cruz do Sul, (31), pp.126-138.
- Escobar, M y Otero, O. (2011). Estudio descriptivo de las motivaciones laborales de las personas evaluadas en MC Consultores Internacional Ltda. Entre los años 2007 al 2009. Universidad Tecnológica De Bolívar; Recuperado de: <http://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/3365/0062619.pdf?sequence=1&isAllowed=yEkman>
- P. (2019). *El yo en la empresa*. Madrid, España: Alianza Editorial
- Endered (2019). *4 formas de evaluar el desempeño laboral*. Recuperado de: <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- Forero, F. y Maldonado, R. (2019). *Motivación generación Millennials caso empresarial*. Recuperado de: <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2186/MBA27725.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, D. (2018). *Factores del entorno laboral que influyen en la motivación de las personas pertenecientes a la Generación X y Millennials en la empresa Morris seguridad LTDA ubicada en la ciudad de Bogotá*. (Tesis de grado). Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia
- García-Ramos M,& Luján-López ME, Martínez-Corona MÁ. Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm IMSS. 2007;15(2):63-72.
- Golik, M. (2013). Las Expectativas de Equilibrio Entre Vida Laboral y Vida Privada y Las Elecciones Laborales De La Nueva Generación. Cuadernos de Administración, (26), pp.107-133
- Gomez, O y Pizón A(2012) Nivel Salarial y Motivación Laboral en un Grupo de Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Santander Ltda. “Financiera Comultrasan” Universidad Jorge Tadeo Lozano; Recuperado de:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1657/T229.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grifol, D. (2017). *Qué es productividad laboral*. Recuperado de: <https://danielgrifol.es/ques-productividad-laboral/>

Gutiérrez, C., Posada, L. y Gonzáles, D. (2017). *Caracterización del comportamiento de los millennials. Una revisión de literatura*. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12658/ClaraPatricia_Gut%C3%ADerrezConcha_LauraPatricia_PosadaM%C3%A1rquez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hernández, J., Espinoza, J., y Aguilar, M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. En: *Contabilidad y administración*, 61 (1), 13-40. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.003>

Iberdrola (2020). *De la generación 'baby boomer' a la 'posmilenial': 50 años de cambio*. Recuperado de : <https://www.iberdrola.com/talento/generacion-x-y-z>

Ismail, M., & Shien Lu, H. (2014). Cultural values and career goals of the Millennial Generation: An integrated conceptual framework. *The Journal of International Management Studies*, 9(1), 38-49.

Londoño, H. Arcila, M.(2013). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productiva*. Universidad de Manizales. ISBN: 978-958-9314-76-0.

Lopez, J.(2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Freberick Herzberg* Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM Vol. 8, No 15.

Lupano, M. & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89.

- Maena, M (2018) *Generación X, la frontera del mundo digital*. (Tesis de grado). Universidad Oberta de Catalunya, Catalunya, España
- Martínez (2016) *La generación X, producto del conservadurismo*. Recuperado de: http://www.cisan.unam.mx/pdf/lc01_09.pdf
- Mayorga, J. (2018) La incidencia del cambio generacional en el clima organizacional de las empresas de vigilancia.
- Montenegro, M. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. (Tesis de grado). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia
- Montoya,C. Boyero,M. (2016).*El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica "Visión de Futuro".20 (2),pp,1-20
- Muñoz, A & Ramírez, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote. *AD-minister*, (24), 143-160.
- Pérez, O. (2016). *Gestión del talento humano en la empresa y su importancia*. Recuperado de:<https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Portillo, M., Urteaga, M., González, Y., Aguilera, O., y Feixa C. (2015). De la generación x a la generación @. trazos transicionales e identidades juveniles en américa latina. En: *Revista última Década*, 20 (37), 12-30
- Pulgarín, (2019). *Factores motivacionales para el trabajo de los diferentes grupos generacionales que componen una empresa manufacturera en el oriente antioqueño*. (Trabajo de especialización). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
- Recinos,L. (2018) La motivación laboral dentro de las generaciones. Licenciatura thesis, Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Rey,S. (2019). Factores clásicos de motivación y su impacto en la generación Millennial de ICADE.
- River, D.; Hernández, J; Forgiony, J; Bonilla, N & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.
- Salazar, M. (2014). *Convivencia de generaciones en la empresa: una aproximación a la generación Y*. (Tesis de grado) Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España
- Ulrich, J. M.; Harris, A. L. (2003). *Genxegesis*. USA: The University of Wisconsin Press.
- Vela, (2010). Prolegómenos de la Generación X. Algunas manifestaciones cinematográficas. En: *Palabra Clave*, 13 (2): 369-386
- Análisis de la Convivencia entre las diferentes generaciones: Baby Boomers, Generación X y Generación Y, en el sector público; caso Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)
- Andachi Trujillo, Sonia Mirian. La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar. Quito, 2015, 87 p. Tesis (Maestría en Gerencia Educativa). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Educación.
- Bastidas, L. (2018). Generation Works. Recuperado de: <https://s3-us-west-2.amazonaws.com/sintec-uploads/wp-content/uploads/2019/07/30104027/Reporte-Generations-At-Work.pdf>

11. Apéndice A: Consentimiento informado

COMPRENDER LOS FACTORES MOTIVACIONALES ENTRE LA GENERACIÓN “X” Y LA GENERACIÓN “Y” DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA, CALDAS PARA EL AÑO 2020.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN “COMPRENDER LOS FACTORES MOTIVACIONALES ENTRE LA GENERACIÓN “X” Y LA GENERACIÓN “Y” DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA, CALDAS PARA EL AÑO 2020.”

El propósito de este consentimiento informado es dar a conocer a los participantes de esta investigación información relevante de la misma, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Laura Tatiana Betancur Patiño, Juan Felipe Giraldo Jaramillo, María Aleyda Gomez Zuluaga, Valentina Vergara Aguirre, estudiantes de la Especialización Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales, quienes tienen el propósito de cumplir el objetivo de la investigación, el cual se centra en comparar los factores motivacionales en la generación “X” y la generación “Y” del Hospital Departamental Felipe Suarez Salamina, Caldas para el año 2020.

La participación en esta investigación es voluntaria, en esta deberá responder un Test para identificar su pertenencia generacional y otro cuestionario para identificar características sociodemográficas y de motivación en el trabajo. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Es importante aclarar que en el momento que desee puede retirar su consentimiento, sin que esto implique multas, sanciones y/o amonestaciones.

Se debe tener en cuenta que por la participación en esta investigación no generara ningún gasto o beneficio a usted como participante.

La información que se almacene será confidencial y no se usará para ningún otro fin que no sea de investigación, según lo manifestado en el artículo 8 de la resolución 8430 de 1993. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, será anónima.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Le agradecemos su contribución ante esta investigación.

Al hacer clic en SIGUIENTE, aceptas participar de forma voluntaria en la investigación Factores motivacionales entre la generación “X” y la generación “Y” del hospital departamental Felipe Suarez de Salamina, Caldas. Además manifiesto que he sido informado (a) del objetivo y procedimientos de este estudio. Adicionalmente certifico que no tengo dudas y que se resolvió oportunamente cualquier inquietud que hubiera podido tener.

Siguiente

11. Apéndice B: encuesta sociodemográfica en formato de Google

COMPRENDER LOS FACTORES
MOTIVACIONALES ENTRE LA
GENERACIÓN "X" Y LA GENERACIÓN
"Y" DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL
FELIPE SUAREZ SALAMINA, CALDAS
PARA EL AÑO 2020.

*Obligatorio

ENCUESTA SOCIO-DEMOGRAFICA

Sexo *

Mujer

Hombre

Fecha de nacimiento *

Fecha



Estado Civil *

Soltero (a)

Casado (a)

Unión libre

Viudo (a)

Separado (a)

1. Cargo que desempeña en la empresa *

- Auxiliar de enfermería
- Bacteriólogo
- Enfermera
- Fisioterapeuta
- Instrumentador
- Médico
- Médico Especialista
- Psicólogo
- Técnico en Rayos X

2. ¿Cuál su nivel de estudio? *

- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional
- Especialización
- Maestría
- Doctorado
- Pos-especialista

3. Si tuviera la posibilidad de mantener sus ingresos mensuales actuales trabajando en varias instituciones, lo haría? *

- Sí
- No

4. ¿Ha cambiado de lugar de trabajo dos o más veces en los últimos tres años? *

- Sí
- No

5. En el momento de elegir una actividad laboral, cuál es su prioridad. *

- Flexibilidad laboral
 - Reconocimiento
 - Salario
 - Estabilidad laboral
-

6. ¿Cuál fue la principal razón para finalizar su relación laboral anterior? *

- Terminación de contrato
 - No tuvo las capacidades para desempeñar el cargo a satisfacción
 - Buscar nuevas oportunidades
 - No le satisfizo su labor
 - Dificultades laborales (poca motivación)
 - Marque esta opción si ninguna de las respuestas anteriores le sirve debido a que este es su primer trabajo.
-

7. A la hora de realizar su agenda prefiere hacerlo por *

- Agenda física
 - Agenda digital
-

8. La vivienda es *

- Propia
 - Familiar
 - Arrendada
-

10. ¿Cuál es Estrato de la vivienda según la factura de servicios públicos? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

11. ¿Cuál es el nivel de sus ingresos mensuales? *

- Entre 800.000 y 1.500.000 pesos
- Entre 1.500.000 y 3.000.000 pesos
- Entre 3.000.000 y 4.500.0000 pesos
- Más de 4.500.000 pesos

12. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente en el Hospital Departamental Felpe Suarez? *

- Término fijo
- Término indefinido
- Obra labor
- Prestación de servicios
- Agrupación sindical

13. Número de las personas con las que convive en la casa: *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Más de 5

14. ¿Cuántos hijos tiene hijos? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Más de 6

16. ¿ Cuantas personas dependen económicamente de usted? *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Más de 6