



POSGRADOS

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CAMBIO E INNOVACIÓN

RPC-SO-05-NO.156-2021

OPCIÓN DE TITULACIÓN:

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL

TEMA:

GENERACIÓN Z: UN ESTUDIO SOBRE LAS
CONDICIONES LABORALES ASOCIADAS AL
ENGAGEMENT EN EMPRESAS PRIVADAS –
URBANAS DEL SECTOR FINANCIERO,
CUENCA - 2022

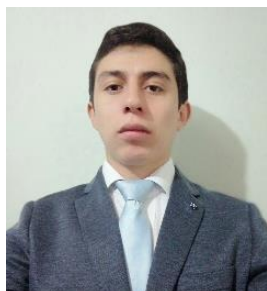
AUTOR:

DAVID ROLANDO CHAZI CALLE

DIRECTOR:

DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA

CUENCA – ECUADOR
2023

Autor:**David Rolando Chazi Calle**

Licenciado en Psicología del Trabajo.
Candidato a Magíster en Psicología con Mención en
Gestión del Talento Humano, Cambio en Innovación por
la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Cuenca.
dchazi@est.ups.edu.ec

Dirigido por:**Diana Carolina Zúñiga Ortega**

Licenciado en Psicología del Trabajo.
Magister en Gestión del Talento Humano.
Magister en Desarrollo de la Inteligencia y Educación.
czuñiga@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

2023 © Universidad Politécnica Salesiana.

CUENCA – ECUADOR – SUDAMÉRICA

DAVID ROLANDO CHAZI CALLE

Generación Z: un estudio sobre las condiciones laborales asociadas al engagement en empresas privadas – urbanas del sector financiero, Cuenca - 2022

DEDICATORIA

Por su comprensión, confianza y motivación que han sabido brindarme a lo largo de toda mi vida ahora ha rendido sus frutos. Mi esfuerzo se los debo a ustedes, para mis padres Claudio, Martha, hermanos Nicole, Eduardo y Emilio.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi más profundo agradecimiento a todas aquellas personas que de manera directa o indirecta contribuyeron con la presente investigación y a quienes me inculcaron el afán de superación. A mis docentes de manera especial a Carolina Zúñiga.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
Abstract	9
1. Introducción	11
2. Determinación del Problema.....	14
2.1 Objetivos.....	15
2.1.1 Objetivo General.....	15
2.1.2 Objetivos específicos	15
3. Marco teórico referencial.....	16
3.1 Generaciones.....	16
3.2 Condiciones Laborales	19
3.3 Engagement.....	20
4. Materiales y metodología.....	23
4.1 Hipotesis	23
4.2 Enfoque y alcance.....	24
4.3 Encuadre	24
4.4 Encuadre.....	25
4.5 Criterios de inclusión y exclusión	26
4.6 Instrumento	26
4.6 Consideraciones éticas	27
5. Resultados y discusión.....	28
5.1 Procedimiento para recolectar la información	28
5.2 Resultados	29
6. Conclusiones.....	37
Referencias	38
Anexos	43

GENERACIÓN Z: UN ESTUDIO SOBRE LAS
CONDICIONES LABORALES ASOCIADAS AL
ENGAGEMENT EN EMPRESAS PRIVADAS –
URBANAS DEL SECTOR FINANCIERO,
CUENCA - 2022

AUTOR(ES):

DAVID ROLNADO CHAZI CALLE

RESUMEN

El presente artículo se centra en el análisis de las condiciones laborales asociadas al engagement en empresas privadas urbanas del sector financiero de Cuenca en el año 2022, con un enfoque cuantitativo y correlacional orientado hacia la gestión del talento humano. La generación Z ha estado integrada en el mercado laboral durante un período considerable, y se caracteriza por tener aspiraciones de alcanzar posiciones de liderazgo en sus organizaciones. Por tanto, resulta de gran interés para las empresas comprender lo que esta generación busca al decidir sobre una oportunidad laboral o al considerar dejar su empleo actual.

El enfoque de esta investigación se concentra en la relación entre dos conceptos clave en la toma de decisiones laborales: las condiciones laborales y el engagement. Se utilizó un enfoque de medición separada para cada uno de estos constructos mediante la aplicación de dos instrumentos distintos. Posteriormente, se llevaron a cabo análisis de correlación entre las categorías correspondientes a ambas variables.

Los resultados obtenidos revelaron un alto nivel de engagement en la muestra estudiada. Este engagement se relaciona de manera significativa con dos aspectos: el compromiso y la absorción, los cuales están más estrechamente vinculados con las condiciones psicológicas en el entorno laboral y, en menor medida, con las condiciones sociales. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para comprender las preferencias y necesidades de la generación Z en el ámbito laboral y pueden servir como base para la formulación de estrategias efectivas de gestión del talento humano.

Palabras clave:

Generación Z, Condiciones Laborales, Engagement

ABSTRACT

This article focuses on the analysis of the working conditions associated with engagement in urban private companies in the financial sector of Cuenca in the year 2022, with a quantitative and correlational approach oriented towards the management of human talent. Generation Z has been integrated into the labor market for a considerable period, and is characterized by having aspirations to achieve leadership positions in their organizations. Therefore, it is of great interest for companies to understand what this generation is looking for when deciding on a job opportunity or when considering leaving their current job.

The focus of this research focuses on the relationship between two key concepts in labor decision-making: working conditions and engagement. A separate measurement approach was used for each of these constructs by applying two different instruments. Subsequently, a classification analysis was carried out between the categories corresponding to both variables.

The results obtained revealed a high level of engagement in the sample studied. This commitment is significantly related to two aspects: commitment and absorption, which are more closely linked to psychological conditions in the work environment and, to a lesser extent, to social conditions. These findings provide valuable information to understand the preferences and needs of Generation Z in the workplace and can serve as a basis for the formulation of effective human talent management strategies.

Keywords:

Generation Z, Working conditions, Engagement.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales errores del área de Talento Humano es no saber reconocer las marcadas diferencias etarias y de género que son las que en definitiva dificultan el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El presente trabajo se ha basado en las diferencias etarias con el término “generación”. Ancin (2018) indica que el término generación hace referencia a individuos que tienen la misma edad, que vivieron en la misma época y en un momento histórico específico. Son personas que presentan rasgos de personalidad similares y comparten creencias, valores y características de comportamiento.

Las características diferenciadoras de generaciones que se vinculan entre sí, a partir de 1960 hasta hoy, perduran en tres generaciones distintas: Generación X que “demuestra un marcado nivel de individualismo que conduce a que, en la clásica elección entre labor y vínculo, los miembros de esta generación se enfoquen principalmente en la labor” (Zúñiga et al., 2019, p.497). Esta generación, son hijos de los Baby Boomers y padres de los Millenials o generación Y; se caracterizan por su falta de madurez, su enfoque en el individualismo, una autoestima exagerada y su deseo de comodidad. No obstante, al mismo tiempo resaltan cualidades como la capacidad para ajustarse a nuevas circunstancias y cambiar de entorno y empleo. Desde su nacimiento cuentan con televisión a color, TV paga, celulares, mensajes SMS, computadoras personales y consolas de videojuegos (Ancin, 2018).

Por otro lado, se encuentra la generación Z nacidos entre 1996 y 2003. Al respecto Pospescu et al. (2019) indica que “son aquellos que vinieron al mundo

durante la era digital, lo que los convierte en auténticos nativos digitales que buscan información a nivel global. Con frecuencia se les señala como personas que temen quedarse "desconectadas" o fuera de la esfera digital" (p. 258).

Dentro de los atributos más notorios de esta generación, que ya está integrándose en las empresas como empleados, se destaca el uso constante de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en todas las interacciones sociales, laborales y culturales. Asimismo, muestran su creatividad y capacidad para adaptarse a los entornos laborales emergentes. Presentan una desconfianza hacia el sistema educativo tradicional, lo cual está dando paso a nuevos enfoques de aprendizaje centrados en lo vocacional y en las experiencias vivenciales. Además, demuestran respeto por otras opiniones y formas de vida (Vilanova, 2019, p. 43).

Teniendo en cuenta estos rasgos de la generación Z, es de suma importancia hacer énfasis en las condiciones laborales que abarcan una extensa variedad de aspectos y temas, que van desde los horarios laborales (incluyendo tiempo de trabajo y pausas) hasta la compensación económica, así como las condiciones físicas y las exigencias mentales establecidas en el entorno laboral (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2016).

Por un lado, Heno (2017) sostiene que las actitudes de la Generación Z son altamente influenciadas por el entorno laboral en el cual se desenvuelven, dado que constituyen un conjunto de factores que inciden en el individuo durante su desempeño laboral, dando forma a su actividad y generando una serie de consecuencias. Por otro lado, Vilanova (2019) subraya que la Generación Z prioriza un entorno laboral adecuado como parte fundamental de su crecimiento profesional,

valorando esta dimensión por encima de otros factores como la estabilidad laboral o el salario mensual.

Dados estos conceptos, resulta imperativo identificar el grado de involucramiento de la Generación Z en la organización. Esto implica la necesidad de analizar esta generación utilizando variables del comportamiento organizacional. El propósito de dicho análisis es proporcionar a las instituciones y a los responsables de las áreas de Talento Humano la información necesaria para la formulación de estrategias y efectivas.

En el transcurso de este estudio, se investigará la relación entre la Generación Z y la variable 'Engagement'. Según Salazar (2018) el Engagement se refiere a un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por: a) el vigor, que implica altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; b) la dedicación, que involucra altos niveles de compromiso y entusiasmo en el trabajo; y c) la absorción en el trabajo, que se traduce en una profunda concentración en las tareas laborales y la sensación de que el tiempo pasa rápidamente

Esto cobra relevancia en la sociedad actual, donde se busca preparar el terreno para la integración exitosa de colaboradores pertenecientes a esta generación en los contextos organizacionales.

2. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

La generación Z no acuden al trabajo simplemente, sino que buscan una experiencia profesional que le brinde satisfacción y que se alinee con su visión del mundo en el que viven: interconectado, transparente y marcado por la imagen y la visualización. Estos jóvenes forman parte de la primera generación que no busca mantener el mismo empleo a lo largo de su vida. Su objetivo profesional no es convertirse en líderes, sino adquirir conocimientos y vivencias que los conviertan en ejemplos a seguir para enfrentar nuevos retos laborales (Vilanova, 2019). Aunque su presencia en las organizaciones aún no es evidente debido a su temprana edad, son el próximo futuro de la fuerza laboral. Son pocos los miembros de esta generación que están empleados, y quienes lo están han demostrado su capacidad para desenvolverse en entornos culturales y globales, con la flexibilidad mental para organizar y comunicar información. (Zúñiga *et al.*, 2019). Por esta razón, los departamentos de Gestión de Talento Humano serán los principales beneficiarios de esta investigación pues, podrán conocer la apreciación que los miembros de esta generación tienen sobre las condiciones laborales actuales y cómo estas las asocian al Engagement, lo que, a su vez les permitirá establecer nuevos procesos de selección, planes de desarrollo profesional y generar un buen ambiente de trabajo con la finalidad de garantizar un mayor compromiso y retentiva de talentos.

El estudio se realizó a campo abierto, con la participación de personas pertenecientes a la generación Z de género masculino y femenino, nacidas entre los años de 1996 – 2003. El INEC (2022) menciona que “Cuenca tiene 636.996

habitantes, el 55,4% de su población cuenta con un empleo adecuado y de ellos 221.688 tienen entre 20 – 35 años”; por lo que se ha determinado este trabajo con una población infinita, pues no se conoce la población exacta de trabajadores empleados en instituciones financieras privadas – urbanas de Cuenca pertenecientes a la generación Z. El instrumento que se utilizó para medir condiciones laborales es el cuestionario de Condiciones Laborales de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES -15) (Vallieres, 2017).

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Determinar la apreciación de la Generación Z sobre las condiciones laborales asociadas al Engagement en empresas privadas - urbanas del sector financiero en Cuenca.

2.1.2 Objetivos específicos

- Determinar las condiciones laborales en empresa privadas de Cuenca
- Identificar el grado de Engagement de la Generación Z.
- Asociar las condiciones laborales con el Engagement desde la perspectiva de la Generación Z.

3. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Generaciones

Varios autores han realizado estudios sobre la apreciación que tienen las generaciones entorno al trabajo dando a conocer características personales que, marcan diferencias entre sí. La generación más longeva que actualmente se encuentran laborando y muchos de ellos ocupan cargos de nivel directivo, son los Baby Boomers que van desde los 57 a 75 años, se caracterizan por tener la capacidad de guiar, generar y ser flexibles a los cambios (Kupperschmidt, 2000). Entre sus rasgos más característicos destaca el valor por la familia, la independencia y la centralidad en el trabajo.

Continuamente encontramos a la Generación X, descendientes de los Baby Boomers, que engloban a las personas nacidas entre 1965 y 1981. Se distinguen por ser impulsores de la tecnología, adeptos a las herramientas de gestión avanzadas y protagonistas en el desarrollo de los medios de comunicación. En el entorno laboral, muestran ambición y aspiran a ascender en la jerarquía organizacional. Se mantienen en constante formación e investigación, por lo que consideran crucial que su conocimiento y preparación sean valorados al diseñar un camino profesional en las empresas, un proceso que los inspire y motive a alcanzar logros (Abril y Abril, 2022).

En términos generales son percibidos como trabajadores leales y con sentido de pertenencia en las empresas. Así mismo, la generación X es estable en las

organizaciones y hacen carrera ejerciendo diferentes niveles de responsabilidad, ya que gestionan el tiempo de manera efectiva al otorgar preferencia a las tareas de mayor relevancia, asegurando así un cumplimiento eficiente de todas las responsabilidades asumidas.

Luego encontramos a la generación Y o también llamados Millenials nacidos entre los años de 1985 a 1994. Estos han creado su propia personalidad: seguros, expresivos, liberales, optimistas y abiertos a cambiar el mundo. Algunas de las características que se le han atribuido son: la absorción de la tecnología en su vida cotidiana, una confianza incuestionable en el futuro, que puede ser tanto una factibilidad de crecimiento como un riesgo y miedo a la responsabilidad (Barnes & Noble, 2015).

Esta generación tiene una inclinación ha desempeñarse en entornos laborales remotos debido a su estilo de trabajo adaptable; los horarios de oficina no les resultan cómodos. Una gran cantidad busca alternativas de trabajo desde el hogar e incluso emprenden sus propios negocios. Suelen evadir cargos que impongan restricciones excesivas, ya que valoran más la satisfacción laboral, las recompensas no puramente financieras y el crecimiento profesional. (Abril y Abril 2022).

A su vez una de las generaciones que actualmente se encuentra ingresando a las organizaciones es la generación Z que la cual ha recibido muchas denominaciones, tales como: Gen Z, "Generación compartida", Generación "All Technology All Time" y "Born Digital", iGeneration, iMillennials. Estos nacen en la era digital, siendo considerablemente nativos digitales, con conectividad omnipresente, información

global y ciclos de noticias a cualquier hora del día. A menudo se dice que tienen un "miedo a estar fuera de línea - FOBO (Popescu et al., 2019).

Esta generación tecnológicamente alfabetizada, conocedora de la Internet; misma que, ha sido moldeada para realizar múltiples tareas rápidamente a la vez, a menudo dando más valor a la velocidad que a la precisión. Solo han conocido un mundo inalámbrico, hipervinculado y generado por el usuario en el que solo están a unos pocos clics de distancia de cualquier conocimiento (mcCrindle, 2014). Los Z están definidos por su confianza en relación con el entorno digital y las plataformas de redes sociales en comparación con los millennials. A diferencia de estos últimos, son más conscientes de los impactos adversos que provoca la excesiva presencia en el ámbito digital. (Sisternas, 2021). Son jóvenes profesionales que demandan claridad, adaptabilidad, agilidad y evolución continua, junto con progreso tecnológico e innovación. Aprecian que los líderes sean ejemplares en su comportamiento, la comunicación franca y libre de juicios; la valoración del talento más allá de etiquetas, el compromiso y la sensación de pertenecer a la comunidad; la colaboración conjunta y la camaradería en el trabajo conjunto (Groot, 2018).

En cuanto al patrón económico que da forma a la cohorte generacional, la Generación Z ha tenido numerosas oportunidades de ver a sus padres pasar por momentos difíciles. Su potencial visión pragmática del mundo puede deberse al hecho de que estaban creciendo durante el período de recesión económica y los signos siempre presentes de una recesión financiera. Priorizan la salud, la educación, los lazos familiares, el éxito profesional y el medio ambiente por encima de su tiempo libre. En otras palabras, existe un consenso dentro de la generación Z

en cuanto a los aspectos fundamentales de la vida (Meret *et al.*, 2018). Sin embargo, la seguridad laboral, la flexibilidad del trabajo y las fortalezas para crecer también se consideraron importantes (Kirchmayer y Fratrijová, 2017).

3.2 Condiciones Laborales

Condiciones laborales hacen referencia a la perspectiva que tiene el colaborador con respecto a los materiales, equipos y elementos que le brinda la organización. Para Forasteri (2005) las condiciones de trabajo engloban el conjunto de elementos que caracterizan el entorno en el cual el empleado lleva a cabo sus labores. Esto abarca aspectos como las horas laborales, la estructura de trabajo, la naturaleza de las tareas y los servicios de bienestar social.

A su vez para Chiavenato (2009) los factores del entorno interno que influyen en la motivación, satisfacción o insatisfacción laboral de un empleado son las condiciones en las que realiza su trabajo; mismas condiciones que, para Albornoz (2018) son identificados como la condición física haciendo referencia que, dentro del contexto laboral, el entorno natural comprende aspectos como la iluminación, temperatura, ruido y recursos materiales y físicos. Esta condición también abarca la fatiga física debido a esfuerzos excesivos y posturas incómodas.

En lo que se refiere a la condición psicológica, engloba los esfuerzos cognitivos que afectan la salud y la vida laboral, como el nivel de aprendizaje, rasgos de personalidad, satisfacción, actitudes laborales y valores socioculturales. Por su parte, la condición social involucra las relaciones interpersonales que tienen un papel fundamental en el desarrollo integral de una persona, ya que proporcionan

refuerzos sociales significativos y favorecen la adaptación al entorno en el que interactúan.

3.3 Engagement

El término engagement conocido en español como "compromiso" ganó relevancia en los estudios sobre empleo y organizaciones cuando Kahn (1990) desarrolló por primera vez la teoría del compromiso laboral y caracterizó a los individuos comprometidos como aquellos que están unidos de manera física, cognitiva y emocional a sus funciones en el ámbito laboral.

La propuesta de Kahn se enfocó en lo que denominó como engagement personal. Supuso que los individuos comprometidos invierten un gran esfuerzo en su labor debido a su identificación con ella, llegando a definirse a sí mismos a través de sus roles en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Además, sostienen que el work engagement no es un estado momentáneo ni específico, sino más bien es "un estado afectivo cognitivo de mayor duración y alcance que no se focaliza en un objeto, evento, individuo o comportamiento en particular" (Schaufeli et al., 2002). En 2006, en su artículo "Antecedentes y Consecuencias del Engagement", Alan M. Saks argumenta que el engagement se distingue como un constructo único mediante el desempeño individual, involucrando componentes cognitivos, emocionales y conductuales. La Teoría del Intercambio Social explica cómo ciertas condiciones psicológicas dan lugar al surgimiento del work engagement.

Una de esas condiciones son las responsabilidades que surgen a través de una serie de interacciones entre entidades que se encuentran en un estado de recíproca interdependencia. Un principio fundamental de la Teoría del Intercambio Social es que las relaciones evolucionan con el tiempo hacia compromisos laborales mutuos, fiables y basados en la confianza, siempre y cuando las partes cumplan con ciertas "normas" de intercambio (Coprano *et al.*, 2005). Sin embargo, estos elementos están disminuyendo en importancia, ya que los empleados consideran otros tipos de motivaciones que influyen en su compromiso personal con la organización (Lupano, Perugini & Waisman, 2018).

En la actualidad, el compromiso laboral se reconoce como un rasgo distintivo en las empresas, ya que guía a las personas hacia un enfoque en sus labores dentro de la institución, lo que a su vez contribuye al éxito tanto a nivel individual como organizacional (Almeida & Quezada, 2015) por lo que el engagement se refiere a un estado psicológico positivo de larga duración que se relaciona con el deseo de permanecer en la organización, y se distingue por altos niveles de energía, entusiasmo, concentración y satisfacción durante el trabajo (Giraldo & Pico, 2012).

Por su parte, Schaufeli, *et al.* (2002) sostienen que el engagement es un constructo de tres dimensiones compuesto por el vigor, que implica tener un elevado interés en invertir un esfuerzo significativo en el trabajo, y la tenacidad frente a los desafíos que surgen. La dedicación que implica una profunda conexión con la labor y la sensación de pasión, aspiración, identificación y significado; y finalmente la absorción. En esta dimensión, se define como estar completamente

absorto y contento con la labor, al punto de percibir que el tiempo transcurre velozmente y sentir reluctancia al interrumpir las tareas para atender otras.

4. MATERIALES Y METODOLOGÍA

4.1 Hipotesis

Tabla 1. *Hipótesis*

Hipótesis	Tipo de hipótesis	Variable
H ₁ . La condición laboral: jornada de trabajo en las empresas privadas del área urbana de Cuenca se caracterizan por ser prolongadas.	Descriptiva	Jornada de trabajo
H ₂ . La generación Z cuencana se caracteriza por tener un grado medio de Engagement	Descriptiva	Grado de Engagement
H ₃ . La dimensión de Engagement: Vigor se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condiciones física	Correlacional	Vigor con Condición física.
H ₄ . La dimensión de Engagement: Dedicación se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición psicológica	Correlacional	Dedicación con Condición psicológica.
H ₅ . La dimensión de Engagement: Absorción se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición social	Correlacional	Absorción con Condición social.

1. Nota. En esta tabla se puede observar las hipótesis

Tabla 2. *hipótesis nulas*

Hipótesis nulas
H ₀ . La condición laboral: jornada de trabajo en empresas privadas del área urbana de Cuenca no se caracterizan por ser prolongadas.
H ₀ . La generación Z cuencana no se caracteriza por tener el grado de Engagement medio.
H ₀ . La dimensión de Engagement: Vigor no se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición física
H ₀ . La dimensión de Engagement: Dedicación no se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición psicológica.
H ₀ . La dimensión de Engagement: Absorción no se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición social

2. Nota. En la tabla se puede observar las hipótesis nulas

4.2 Enfoque y alcance

Hernandez (2018 menciona que “la metodología de investigación cuantitativa permite una amplia capacidad de recopilación y se enfoca en aspectos particulares de los fenómenos, además de posibilitar la comparación entre estudios de naturaleza similar.” (p.20); es por ellos que la investigación tuvo dicho enfoque, pues se midió las variables de condición de trabajo y engagement, y asumió como alcance el diseño correlacional, no experimental que, presento como propósito conocer la relación o el grado de asociación que existen entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular (Hernández, 2018, p.105); para esta investigación se relacionó las dimensiones de condiciones laborales (física, psicológica y sociales) con todas la dimensiones de Engagement (vigor, dedicación y absorción) de la generación Z.

4.3 Encuadre

El análisis se llevó a cabo desde la perspectiva de la Gestión del Talento Humano (GTH), tomando en cuenta que el elemento humano es un componente de alta importancia para la organización. Resulta natural considerar que es esencial revisar periódicamente si las labores se están ejecutando de manera adecuada y si los empleados han alcanzado su nivel óptimo de desempeño, o si, por otro lado, aún tienen un margen evidente para mejorar. (Cabrera, 2014, p. 338).

Por ello, conocer qué, condiciones laborales se asocian con el Engagement de la generación Z, será de mucha utilidad al momento de actualizar procesos (selección, planes de desarrollo, etc.) con la finalidad de sujetar a las personas con los preceptos corporativos para generar un vínculo y compromiso con la organización

4.4 Encuadre

INEC (2022), en su encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo indica que, la tasa de empleo a nivel nacional en el sector urbano fue de 41,2% a nivel nacional, siendo Cuenca la ciudad con mayor porcentaje de empleo adecuado con el 55,4%, lo que indica que, seis de cada diez personas en edad de trabajar tienen un empleo adecuado, tomando en cuenta que Cuenca tiene 636.996 habitantes y de esta población 221 688 tienen entre 20 – 35 años, es decir casi 35 de cada 100 cuencanos son jóvenes.

Tomando en cuenta estos datos, la investigación se realizó a campo abierto, con una población infinita y con una muestra probabilística. Hernández y Mendoza (2018) explican que la muestra probabilística engloba todas las unidades, casos o elementos de la población que tienen igual probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra. Esto se logra al definir las características de la población y el tamaño apropiado de la muestra, además de realizar una selección aleatoria de las unidades de muestreo (p. 200). A continuación, se proporciona una descripción detallada de la muestra.

Tabla 3. *Muestra*

Muestra	
Población	infinita
Muestra	120
Confianza	95%
Margen de error	9%

Nota. En la tabla se detalla la muestra de la investigación

4.5 Criterios de inclusión y exclusión

Tabla 4. *Criterios de inclusión y exclusión*

Criterio de inclusión	Criterio de exclusión
Generación Z: nacidos entre 1996 - 2003	Personas con discapacidad
Género: Masculino y femenino	
Tipo de contrato: Indefinido	
Nivel Jerárquico: Operativos	
Horario: 8 horas laborales durante la mañana y tarde antes de las 19:00	

Nota. En la tabla se detalla los criterios de inclusión y exclusión

4.6 Instrumento

La investigación empleó como instrumento de estudio la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) de procedencia holandesa que, cuenta con tres versiones la UWES – 17 conformada por 17 ítems, UWES – 15 (15 ítems) y UWES – 9 (9 ítems). La versión seleccionada para el estudio es la UWES – 15 versión en español, misma que pretende medir el nivel del Engagement partir de sus tres componentes: vigor (5 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (5 ítems).

Su aplicación fue de manera individual con un tiempo de duración de 10 minutos aproximados. Su calificación es de tipo escala de tipo Likert con 7 alternativas de respuestas: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. Su confiabilidad se detalla a continuación:

Tabla 5. *Confiabilidad del UWES – 15*

UWES - 15	
Dimensión	Alpha de Cronbach
Vigor	0.75
Dedicación	0.79
Absorción	0.92

Nota. Alpha de Cronbach de UWES - 15

Se empleó el cuestionario de Condiciones Laborales desarrollado por Carmen Cisneros Centeno en su tesis titulada "Satisfacción laboral del personal de enfermería y su

relación con las condiciones laborales del trabajo hospitalario" para medir las condiciones en el entorno laboral. Este cuestionario consta de 15 preguntas que evalúan tres dimensiones: condición física, condición psicológica y condición social. Las opciones de respuesta son de tipo Likert, variando de 1 a 5, donde 1 indica "fuertemente de acuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". La validez y fiabilidad del cuestionario se detalla a continuación:

Tabla 6. *Confiabilidad del Cuestionario de Condiciones laborales*

Confiabilidad del “Cuestionario de Condiciones Laborales”	
Cuestionario de Condiciones Laborales	Alpha de Cronbach
condición física, condición psicológica, condición social	0.704

Nota. Alpha de Cronbach del Cuestionario de Condiciones Laborales

4.6 Consideraciones éticas

Para recolectar la información se realizó un consentimiento informado que fue aprobado por el encuestado mediante la aceptación de su participación libre y voluntaria para posterior análisis de resultados. El consentimiento informado para Carracedo *et al.* (2017) es “determinar si los individuos aceptan o no participar en la investigación propuesta (p. 17).

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Procedimiento para recolectar la información

Para la recopilación de datos, se llevó a cabo un proceso de levantamiento mediante cuestionarios electrónicos, considerando la disponibilidad horaria de los encuestados, durante los meses de septiembre y octubre 2022.

Las encuestas se distribuyeron a través de la plataforma Google Drive, proporcionando a los participantes el enlace correspondiente a través de las redes sociales. En total, se aplicaron 120 encuestas a individuos que ocupan cargos de nivel jerárquico operativo abarcando tanto a hombres como mujeres, con contratos de trabajo indefinidos, instituciones bancarias privadas ubicadas en el área urbana de Cuenca.

Posteriormente, los datos obtenidos se sometieron a un proceso de análisis estadístico. Se utilizaron estadísticas descriptivas, como tablas de frecuencias y porcentajes, para describir la información recopilada. Además, se llevaron a cabo análisis estadísticos inferenciales, mediante los cuales se establecieron relaciones y vínculos con las variables de estudio. En este contexto, se empleó la correlación de Spearman (coeficiente de Rho de Spearman) para analizar la relación entre las variables relevantes. A través de estos análisis, se logró dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio.

5.2 Resultados

Los datos obtenidos en la indagación se exponen de acuerdo con los objetivos establecidos, en consecuencia, los primeros datos muestran las características demográficas de la muestra estudiada, luego los datos en función de los tres objetivos específicos, posteriormente, las estadísticas correlacionales que dieron cuenta del cumplimiento de las hipótesis definidas.

Tabla 7. Datos demográficos

Características	Fr.	%
Genero		
Masculino	78	45
Femenino	97	55
Edad en años		
19	8	5
20	11	6
21	10	6
22	25	14
23	44	25
24	32	18
25	27	15
26	18	10
Cargos		
Auxiliar de archivo	15	9
Analista de crédito	6	3
Asesor comercial	1	1
Asesor de servicios	1	1
Atención al cliente	47	27
Cajero/a	95	54
Oficial de crédito	3	2
Oficial de negocios	4	2
Recibidor / Pagador	2	1
Ejecutiva de negocios	1	1

El género que predominó fue el femenino con un 55%. En cuanto a la edad, varió desde los 19 a 26 años, con un mayor porcentaje en quienes se localizaron en los 23, correspondiendo al 25%, a su vez la menor proporción se localizó entre los 19 a

21 años con 5%. Con respecto al cargo la mayor parte de la población estuvo representada por la atención al cliente y cajero con un 27% y 54%, respectivamente. Por su parte de menor representación fueron: oficial de crédito (2%), oficial de negocios (2%), recibidor/pagador (1%) y ejecutiva de negocios (1%).

Tabla 8. Engagement

Engagement		
	Puntaje	Ponderación
Vigor	5,278	Alto
Dedicación	5,291	Alto
Absorción	5,065	Alto

Fuente: Elaboración del autor

El engagement se distribuyó en las categorías de Dedicación con un puntaje de 5,291; vigor con 5,278 y absorción con 5,065. Todos ubicados a nivel de una ponderación alta.

Tabla 9. Condiciones laborales

Condiciones laborales	Fr.	%	Ponderación
	150	85,7	Buenas
Condición Física	23	13,14	Regulares
	2	1,14	Malas
	127	72,57	Buenas
Condición psicológica	48	27,4	Regulares
	0	0	Malas
	122	69,71	Buenas
Condición social	52	29,71	Regulares
	1	0,57	Malas

Fuente: Elaboración del autor

En condiciones laborales se puede determinar que la mejor puntuada fue la física que alcanzó 85,7% de participantes que lo cualifican como bueno; seguido de la condición psicológica en donde el 72,6% indica que esta es buena. Finalmente, pero no con una brecha significativa, se ubicó la condición social que tiene una cualificación de buena cuyo valor asciende al 69,7%.

Tabla 10. Prueba de correlación Rho de Spearman para probar la relación entre compromiso con las condiciones laborales

		Vigor	Dedicación	Absorción
Condición física	Rho	,208**	,206**	,263**
	Sig.	0,006	0,006	0,000
	N	175	175	175
Condición psicológica	Rho	,263**	,350**	,333**
	Sig.	0,000	0,000	0,000
	N	175	175	175
Condición social	Rho	,203**	,275**	,252**
	Sig.	0,007	0,000	0,001
	N	175	175	175
Condición laboral general	Rho	,279**	,345**	,349**
	Sig.	0,000	0,000	0,000
	N	175	175	175

La correlación Rho de Spearman empleada como prueba de hipótesis para verificar si las dimensiones de la condición laboral se asocian con el engagement permitió identificar en qué medida están asociadas estas variables. Los coeficientes calculados son positivos y bajos pues en todos los casos los resultados están por debajo de 0,400, pero todos son significativos ($p < 0,01$). Los datos se pueden apreciar en la tabla 1, en la cual se advierte que la dedicación y la absorción se hallan más correlacionadas con la variable condición psicológica pues en ambos casos el valor está próximo a 0,350. En menor medida, estas dos variables, también presentan una correlación interesante, próxima a 0,250, con la condición social. Particularmente, absorción, tuvo una correlación equivalente a la anterior con la variable condición física. El vigor presentó

correlaciones también bajas, en el mejor de los casos se asocia con la condición psicológica con un coeficiente de 0,263, en los otros dos casos la correlación está próxima a 0,200. Si la hipótesis girase en torno a la condición laboral en general, las correlaciones serían mucho más fuertes con respecto a la absorción, seguida de la dedicación y por último del vigor.

Hipótesis 1: La condición laboral jornada de trabajo en las empresas privadas del área urbana de Cuenca se caracterizan por ser prolongadas.

Mediante el análisis de los resultados respecto a las condiciones laborales en la dimensión de condición física se puede indicar que los colaboradores de las empresas privadas de Cuenca no perciben tener jornadas laborales extensas. Sin embargo, aunque no se llegue a concebir una jornada laboral extensa cabe mencionar la importancia de dividir la vida laboral con la social, puesto que esta generación rechaza trabajar horas extras o los fines de semana incluso si tienen una remuneración adicional, debido a que, para esta generación es fundamental priorizar su bienestar.

Con respecto al primer objetivo de determinar las condiciones laborales en empresa privadas de Cuenca, se obtuvo un grupo conformado por personas con edades entre los 19 a 26 años con una mayor representatividad de quienes se ubican en los 23 años, de los cuales el mayor porcentaje se desempeña como cajeros y de atención al cliente y en menor proporción se localizaron los oficiales de crédito y ejecutivos de negocios.

Las condiciones en las que desempeñan sus funciones mostraron una puntuación más alta en la condición física, alcanzando el 87%. Le siguió la condición psicológica con un 72.6%. Aunque en una proporción menor, la condición social también obtuvo una

calificación favorable, llegando al 69.7%. En relación con las condiciones laborales encontradas en esta investigación son distintos porcentualmente a los obtenidos por Albornoz y Chiquez (2018) quienes estudiaron las “Condiciones laborales y habilidad del cuidado humanizado en el enfermero/a del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima 2018”, obteniendo entre sus datos sobre esta variable la condición física se calificó como buena para el 63,3% de los participantes y regular en el 36.7%, valores ligeramente por debajo de los aquí obtenidos, no obstante en ambos estudios la muestra percibió como buena la condición física.

Por su parte, la valoración de la condición psicológica obtenida por Albornoz y Chiquez (2018) manifestó un 68% localizados en el nivel de regular, 16.6% la calificó como mala y un 15.4% como buena. Estos datos son diferentes a los aquí obtenidos, debido a que en esta investigación la condición psicológica fue calificada como adecuada para el 72,6%. Finalmente, en la dimensión de condición social Albornoz y Chiquez (2018) evidenciaron una calificación de regular para el 71.6% y de buena por el 28.4%, mientras que en este estudio se localizó en un 69,7%, es decir, con menor proporción.

Las condiciones laborales constituyen desde hace varias décadas un motivo de ocupación por parte de los decisores de las organizaciones, principalmente a raíz de los hallazgos obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo (2023) mediante los cuales se expone que a pesar de que han mejorado significativamente las condiciones de este grupo, en casi todo el mundo, aún continúan presentándose condiciones poco seguras en una proporción de los países en vías de desarrollo como es el caso ecuatoriano.

En relación al segundo objetivo, que se enfocó en la identificación del nivel de Engagement en la Generación Z, se observaron los puntajes más altos en la dedicación, con un puntaje de 5.291, seguido de vigor con 5.278 y absorción con 5.065. Estos valores se encuentran en la categoría de ponderación alta. Es importante destacar que los resultados obtenidos en este estudio son comparables con los hallazgos presentados por Martínez (2020), quien llevó a cabo una investigación con el propósito de analizar las motivaciones laborales de los jóvenes, específicamente las Generaciones Y y Z. En dicho estudio, se obtuvo puntuaciones en dedicación de 3.87, vigor de 3.82, y absorción de 3.08 (Martínez, 2020), resultados semejantes a los obtenidos en este trabajo. En ambas investigaciones, se observa que la dedicación es la dimensión predominante, seguida por el vigor y, por último, la absorción. La dedicación al ámbito laboral es una competencia que caracteriza a la generación Z.

Con respecto al tercer objetivo de asociar las condiciones laborales con el Engagement desde la perspectiva de la Generación Z, se encontró que el compromiso y la absorción están más fuertemente relacionados con la variable condiciones psicológicas, ya que ambas tienen un valor cercano a 0,350. En menor medida, estas dos variables también tienen una correlación interesante con las condiciones sociales, cercana a 0,250. Al comparar estos datos con los resultados de Mori et al., (2021) o hay una conexión entre ambos factores.

En relación a la primera hipótesis, se observa que las condiciones laborales en cuanto a la jornada de trabajo en empresas privadas del área urbana de Cuenca tienden a ser prolongadas. No obstante, al analizar los resultados específicos en la dimensión de la condición física, se evidencia que los colaboradores de estas empresas no perciben

que sus jornadas laborales sean excesivamente extensas. Estos resultados difieren de los obtenidos por Pacheco (2022), quien investigó las condiciones laborales del personal dedicado a la producción en una empresa ubicada en Cuenca. Sus hallazgos revelaron niveles de insatisfacción significativos en relación con las condiciones de trabajo, en contraste con los resultados obtenidos en este estudio.

Por otra parte, se planteó la hipótesis H², la cual sugiere que la Generación Z en la ciudad de Cuenca se caracteriza por tener un grado medio de engagement. Sin embargo, esta hipótesis no pudo ser respaldada, ya que los datos obtenidos de la muestra indicaron un nivel significativamente alto de engagement entre esta población. Estos hallazgos están en concordancia con investigaciones previas, como la de Martínez y Ledesma (2020), que también han observado un alto nivel de compromiso (engagement) en la Generación Z. Este alto compromiso se ha asociado con diversas condiciones, como la presencia de trabajos desafiantes, oportunidades de desarrollo en la entidad y la capacidad de equilibrar las deandas laborales con las personales.

Con relación a la tercera hipótesis, que se enfoca en la relación entre la dimensión de "engagement" (compromiso) en términos de "vigor" y la dimensión de la "condición laboral" en términos de "condición física", se ha observado que la Generación Z muestra una asociación positiva, aunque moderada entre el vigor y la condición física en sus lugares de trabajo. De acuerdo con lo expuesto en otras investigaciones como la desarrollada por Bakker y Leiter (2017) quienes investigaron la relación del engagement con la satisfacción y rendimiento laboral. Sus hallazgos mostraron la existencia de relación estadísticamente significativa entre las variables del estudio. Vigor, Dedicación

y Absorción con el constructo general de Work engagement, tal como se encontró en esta investigación.

En la cuarta hipótesis, La dimensión de Engagement: Dedicación se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición psicológica, se obtuvo una asociación positiva. Estos resultados son compatibles con la investigación efectuada por Bakker y Leiter (2017) en la cual se obtuvo que quienes exhiben mayor dedicación se vinculan fuertemente con su trabajo considerándolo una experiencia positiva, gratificantes, significativa, desafiante e inspiradora. Características todas naturales en la generación Z.

Finalmente, en lo que respecta a la quinta hipótesis, que aborda la dimensión de Engagement: Absorción se asocia con la dimensión de Condición laboral: Condición social, se encontró una asociación positiva. Estos resultados son compatibles con los hallazgos obtenidos por Schaufeli y Bakker (2004) quienes estudiaron el engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos, encontrando entre sus resultados que quienes manifestaron altos niveles de absorción se caracterizan por ser alegres y más involucrados y orgullosos con sus actividades laborales, al contrario de los que manifiestan bajas puntuaciones valoran la experiencia laboral como poco significativa.

6. CONCLUSIONES

Los requerimientos laborales en las cuales se desenvuelven los representantes de la muestra de esta investigación advirtieron que es un grupo de personas jóvenes para quienes perciben disfrutar de una adecuada condición física, psicológica y en menor e insignificante proporción la condición social.

El engagement del cual disfrutaban los representantes de este estudio se apreció como alto, manifiesto en primer lugar en dedicación con un puntaje; seguido por vigor y absorción. Todos ubicados a nivel de una ponderación alta

Las principales relaciones se identificaron entre el compromiso y la absorción las cuales se encuentran más fuertemente relacionados con la variable condiciones psicológicas, En menor medida, estas dos variables también tienen una correlación interesante con las condiciones sociales.

Adicionalmente, a los hallazgos resaltantes de este trabajo es fundamental recalcar que se identificó como limitación en el ámbito metodológico el tamaño de la muestra a la cual se accedió considerando baja, y como consecuencia los resultados no pueden ser extrapolados a otra población.

En correspondencia con la limitación identificada se perfila como futuras líneas de investigación analizar las variables aquí estudiadas en trabajadores de sectores específicos como por el ejemplo el de manufactura, mismo que constituye un grupo representativo de la localidad.

REFERENCIAS

Abril Flores, J., & Abril Ruiz, E. (2022). Impacto de las Compensaciones Empresariales: su Influencia en la Atracción y Retención de las Nuevas Generaciones. Revista Científica Hallazgos21, 7(3), 309319. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Albornoz, C., y Chiquez, J. (2018). *Condiciones laborales y habilidad del cuidado humanizado en el enfermo/a del hospital nacional Daniel Alcides Carrion*. Universidad Privada Norbert Wiener.

Almeida Quezada, M. G. (Julio de 2015). Comportamiento Organizacional Positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral. Universidad Espiritu Santo, Guayaquil.

Ancin, I. (2018). *Relación de las características de las generaciones "X" y "Y" con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 4.

Aristóteles. (2011). Protréptico, Metafísica, Física, Acerca del alma. (M. Candel, Ed.) Madrid: Gredos.

Ariza, J., Morales, F. (2015). Gestión estratégica de personas y competencias. Ediciones Universitarias McGraw-Hill.

Bruzzo, M., & Jacobovich, M. (2007). Escuela para educadores. Buenos Aires: Círculo Latino Austral S.A.

Carracedo, M., Sánchez, D., & Zunino, C. (2017). Consentimiento informado en investigación. *Anales De La Facultad De Medicina*, 4, 16-21. Recuperado a partir de <https://revistas.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/206>

Casas, J. (2020). *Generación z: evolución y características examen de suficiencia de competencia profesional*. Universidad Nacional del Altiplano.

Chiavenato. *Gestión del Talento Humano México*: Mc Graw Hill; 2009

Choza, J. (2016). *Manual de Antropología Filosófica (Segunda ed.)*. Sevilla: THÉMATA.

Cullen, C. (2015). La ética docente entre la hospitalidad y el acontecimiento. En I.

Ramírez [comp.], *Voces de la Filosofía de la Educación* (págs. 103-112). México: Ediciones de Lirio.

De La Serna, C. (2018). 7 claves para comprender la revolución de la Generación Z en el mercado laboral. Obtenido de The Objective: <https://theobjective.com/further/claves-la-generacion-z-mercado-laboral/>

Delbosco, H. (2010). *Cuerpo y alma en la antropología de San Buenaventura*.

Tábano(6), 95-102. Obtenido de

<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/cuerpo-alma-antropologia-san-buenaventura.pdf>

Forasteri. *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Haiti, Panamá y República*

Dominicana: Oficina Regional para Centroamérica OIT; 2005.

Giraldo, V., & Pico, M. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización*. Universidad de la Sabana, Colombia.

Henao, F. (2017). *Diagnostico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Colombia: ECOE Ediciones.

Hernández, R., y Mendoza C (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.

INEC. (2022). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU), trimestre enero – marzo 2022*.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022 I trimestre Boletin empleo.pdf>

Maioli, E. & Filipuzzi, M. (2016). *Nuevas generaciones y empleo. Características psicosociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo*. Universidad de Palermo

Martínez, M. (2020). *Generaciones Y y X: Qué buscan en un trabajo. Investigación sobre los factores que influyen en el Compromiso, Motivación y la Satisfacción laboral de los Millennials y Centennials en sus trabajos*. Universidad de San Andrés.
Retrieved from
<https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18403/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20L.%20Adm.%20Mart%C3%ADnez%20Ledesma%2C%20Mateo.pdf>

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), [61-89], [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

Ministerio del trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>

Mori, A., Torres, E., Oblitas, D., & Ordoñez, B. (2021). *Determinación del nivel de Engagement en los Centennials Económicamente Activos del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18772/DETERMINACI%C3%93N%20DEL%20NIVEL%20DE%20ENGAGEMENT%20EN%20LOS%20CENTENNIALS%20ECON%3%93MICAMENTE%20ACTIVOS%20DEL%20PER%C3%9A-MORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, J. (2022). Generacion X. Recuperado de Enciclopedia Economica (<https://enciclopediaeconomica.com/generacion-x/>). Ultima actualizacion: enero 2023.

Popescu, D., Popa, D.M., & Cotet, B.G. (2019). *Getting ready for Generation Z students - considerations on 3D printing curriculum*. Propósitos y Representaciones, 7(2)

Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de san agustín de arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Universidad Andina Simón Bolívar.

Sisternas, P. (2021). 4 generaciones de talento: diferencias y características.

Sesame. <https://www.sesamehr.es/blog/4-generaciones-de-talento-diferencias-y-caracteristicas>

Valdez, H., y Ron, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University

Vilanova, N. (2018). La mujer y la economía. *Generación Z: los jóvenes que han dejado viejos a los millennials*. (161), 43 – 52.

Vilanova, N., y Ortega, I. (2017). *Generación Z: Todo lo que necesitas saber sobre los jóvenes que han dejado viejos a los millennials*. Barcelona: Plataforma Editorial.

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos*. 7ª edición. McGraw-Hill Interamericana.

Zúñiga, C., Aguado, D., Barroso, J., y Calvo, J. (2019). *Ética del trabajo en Ecuador: un análisis de las diferencias en cuatro cohortes generacionales*. Universidad de Murcia.

ANEXOS

Anexo 1 Consentimiento informado

Generación Z: un estudio sobre las condiciones laborales asociadas al Engagement en empresas privadas urbanas del sector financiero, Cuenca - 2022.

Proyecto de titulación para optar por el grado académico de Magister en Psicología mención en Gestión del Talento Humano, Cambio e Innovación.

Usted está invitado(a) a participar en este estudio denominado: "Generación Z: un estudio sobre las condiciones laborales asociadas al Compromiso Laboral en empresas privadas - urbanas del sector financiero, Cuenca - 2022".

En este apartado, denominado "Consentimiento Informado" se explica las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explica los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

Riesgos y Beneficios

En el presente proyecto no existe la posibilidad de presentarse alguna situación de riesgo mínima relacionada con el manejo de la información en cuanto a los datos estadísticos, se considerará la confidencialidad respectiva con respecto al nombre de los participantes.

Además es importante recalcar que usted como participante no obtendrá ningún beneficio directo del presente estudio, sin embargo, los resultados obtenidos del mismo aportarán a desarrollar prácticas que mejoren la administración y gestión del personal.

Derechos de los participantes

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara y tener la oportunidad de solventar todas sus dudas.
- 2) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio.
- 3) Ser libre de negarse a participar en el estudio, sin que esto traiga ninguna consecuencia para usted.
- 4) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento.
- 5) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario.
- 6) Tener acceso a los resultados de las pruebas realizadas durante el estudio, si procede.
- 7) El respeto de su anonimato (confidencialidad).
- 8) Que se respete su intimidad (privacidad).
- 9) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0994456279 que pertenece a Lodo. David Chazi Calle o envíe un correo electrónico a dchaz@est.ups.edu.ec.

Consentimiento Informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

B I U ↻ ✖

- Acepto
- No Acepto

Anexo 2 Datos demográficos

Género *

- Masculino
- Femenino
- Otros
- Prefiero no decirlo

Fecha de nacimiento *

Mes, día, año



Cargo que ocupa *

Texto de respuesta corta

Tipo de contrato *

- Contrato indefinido
- Contrato ocasional
- Contrato a termino fijo
- Contrato a prueba

Horario Laboral *

- Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias
- Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias.
- Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias

Nivel Jerárquico *

- Directivo
- Mando Medio
- Operativo

Usted tiene algún tipo de discapacidad *

- Si
- No

Anexo 3 Escala UWES

ESCALA UWES



INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación:

- 0: Nunca
 1: Esporádicamente: Pocas veces al año o menos
 2: De vez en cuando: Una vez al mes o menos
 3: Regularmente: Algunas veces al mes
 4: Frecuentemente: Una vez por semana
 5: Muy frecuentemente: Varias veces por semana
 6: Diariamente

En mi trabajo me siento lleno de energía *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soy muy persistente en mis responsabilidades *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi trabajo esta lleno de retos *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi trabajo me inspira *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estoy entusiasmado sobre mi trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi esfuerzo esta lleno de significado y de propósito *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mi *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Me 'dejo llevar' por mi trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estoy inmerso en mi trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Soy feliz cuando estoy absorto (enganchado) de mi trabajo *

0	1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 4 Condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO

INSTRUCCIONES GENERALES:
 Seleccione el numeral que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo (condición física, condición psicológica, condición social) atendiendo a cómo usted se siente respecto a ello, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación:
 1: Totalmente en desacuerdo
 2: En desacuerdo
 3: Ni en acuerdo ni desacuerdo
 4: De acuerdo
 5: Totalmente de acuerdo

En mi trabajo cuento con servicios básicos *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en postura forzada *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considero que tengo sobrecarga de trabajo *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tengo motivación en mi área laboral *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

100

Tengo autonomía en mis decisiones profesionales *

1 2 3 4 5

He recibido cursos sobre prevención de riesgo laboral en mi área de trabajo *

1 2 3 4 5

Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral *

1 2 3 4 5

Existe monotonía en mis actividades diarias *

1 2 3 4 5

Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo *

1 2 3 4 5

Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución *

1 2 3 4 5

Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros *

1 2 3 4 5

Existe respeto entre mis compañeros *

1 2 3 4 5