



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EMPLEABILIDAD DE LOS CENTENNIALS DE GUAYAQUIL Y
CALIDAD DE VIDA

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS: Carmen Zulley Lindao Guamán
Ingrid Milena Chaparro Cervantes
TUTOR: Ing. Francisco José Herrera Avellán, MAE

Guayaquil-Ecuador
2024

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Carmen Zulley Lindao Guamán con documento de identificación N° 0942266263 e Ingrid Milena Chaparro Cervantes con documento de identificación N° 0932634959 manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 05 de marzo del año 2024

Atentamente,



Carmen Zulley Lindao Guamán
0942266263



Ingrid Milena Chaparro Cervantes
0932634959

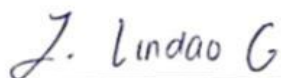
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, Carmen Zulley Lindao Guamán con documento de identificación No. 0942266263 e Ingrid Milena Chaparro Cervantes con documento de identificación No. 0932634959, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico: "Empleabilidad de los centennials de Guayaquil y calidad de vida", el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 05 de marzo del año 2024

Atentamente,



Carmen Zulley Lindao Guamán

0942266263



Ingrid Milena Chaparro Cervantes

0932634959

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Francisco José Herrera Avellán con documento de identificación N° 0913523023, docente de la Universidad Politécnica Salesiana declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: Empleabilidad de los centennials de Guayaquil y calidad de vida, realizado por Carmen Zulley Lindao Guamán con documento de identificación N° 0942266263 y por Ingrid Milena Chaparro Cervantes con documento de identificación N° 0932634959, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 05 de marzo del año 2024

Atentamente,



Ing. Francisco José Herrera Avellán, MAE
0913523023

Empleabilidad de los centennials de Guayaquil y calidad de vida

Employability of Guayaquil centennials and quality of life

Resumen

En el presente estudio se analiza la información de los centennials, en empleabilidad y calidad de vida. Debido a los constantes cambios dentro del país, la empleabilidad de los jóvenes ha sido afectada, sin embargo, esta generación se caracteriza por poseer herramientas tecnológicas que benefician en la creación de negocios virtuales, páginas webs, creación de contenido con aporte a la sociedad. El objetivo es analizar la empleabilidad de los centennials de Guayaquil y su incidencia en la calidad de vida; el tipo de estudio utiliza un tipo de metodología mixta. Los resultados obtenidos determinaron que los jóvenes han adquirido o están en proceso de un título universitario, lo cual demuestran el compromiso por la educación y búsqueda de oportunidades profesionales, por lo que se considera que es una generación consciente y comprometida. Se concluye que el impacto del empleo tiene mucha relación con las características personales de cada joven, lo que direccionada a la calidad de vida que cada uno desea. Para finalizar, las propuestas para mejorar la empleabilidad y elevar las condiciones de vida, se justifican con la educación y formación profesional, incluyendo habilidades blandas y técnicas desde temprana edad, puesto que contribuyen de manera significativa ya sea como persona dependiente o independiente.

Abstract

In this study, the information of centennials is analyzed in terms of employability and quality of life. Due to the constant changes within the country, the employability of young people has been affected, however, this generation is characterized by having technological tools that benefit the creation of virtual businesses, websites, and creation of content with contributions to society. The objective is to analyze the employability of Guayaquil's centennials and its impact on quality of life; The type of study uses a type of mixed methodology. The results obtained determined that young people have acquired or are in the process of obtaining a university degree, which demonstrates their commitment to education and the search for professional opportunities, which is why they are considered a conscious and committed generation. It is concluded that the impact of employment has a lot to do with the personal characteristics of each young person, which is directed to the quality of life that each one desires. Finally, proposals to improve employability and raise living conditions are justified with vocational education and training, including soft and technical skills from an early age, since they contribute significantly whether as a dependent or independent person.

Palabras clave

Análisis, empleabilidad, centennials, calidad de vida, estrategias, habilidades, formación, Guayaquil.

Keywords

Analysis, employability, centennials, quality of life, strategies, skills, training, Guayaquil.

1. Introducción

El presente artículo analiza la empleabilidad de la generación centennial de Guayaquil, y su incidencia en la calidad de vida de esta población. La generación Z o mayormente conocida como Centennial la conforman jóvenes nacidos entre los años 1996 y 2010 (Revista Libre Empresa, 2020); este grupo es caracterizado de manera particular como los nativos digitales, puesto que, los dispositivos móviles y demás herramientas tecnológicas son los facilitadores tanto de comunicación, como de trabajo, entretenimiento, enseñanzas y muchos más. A escala empresarial, es el grupo más influyentes en la actualidad, dado que son bien fuertes tanto en criterio y opinión para defender, la reputación y hasta el prestigio de las organizaciones o entidades, por el motivo de que es una generación que viene con la tecnología desde el vientre materno, y están acostumbrados a la simplicidad de las cosas (Sequeira Cascante, 2023).

En relación con la empleabilidad de esta generación, es importante reconocer que se trata de una generación joven (Bayona Hernández, 2023). Muchos de ellos están incursionando en el mercado laboral, mientras que otros están contribuyendo mediante la implementación y ejecución de programas que generan oportunidades laborales para otros jóvenes de su misma generación. Expertos han identificado que los centennials valoran aspectos como el salario emocional, equilibrio laboral y personal, diversidad-creatividad y responsabilidad social (Aybar Lindley, Colchado Pisconti, Chávez Aguilar, Gonzales Benavides, & Obando Ponce, 2017). Entre estas consideraciones se incluyen prácticas como home office, días flexibles, buen ambiente laboral, entre otras. El hecho de que nacieran en un tiempo en el cual la tecnología es parte de su entorno, les ha otorgado una nueva visión sobre el mundo (Tapia Villagómez, 2018), además de que se afirma que esta generación aprende de manera diferente, incluso se los denomina “digital learners” por ser autodidactas, debido a las herramientas tecnológicas y la navegación en páginas web, que ayuda en el aprendizaje de manera rápida y a comodidad de cada uno.

Según (Nichols & Wright, 2018), define a la generación Z, como aquellos que, no se encuentran en la capacidad de imaginarse la realidad del mundo sin celulares ni redes sociales, además, cuentan con habilidades motoras para utilizar los diferentes dispositivos, ante lo cual es posible afirmar que el mundo virtual forma parte de su ser. Los centennials realizan la mayoría de sus actividades desde sus smartphones, confía en las reseñas y recomendaciones en el momento de comprar o adquirir un servicio o producto (Cruz Expósito, 2020).

El presente estudio brinda información de la empleabilidad de los centennials de Guayaquil y de la calidad de vida, y así tener conocimientos más profundos de esta generación, y su forma de vida laboral. Esta investigación es necesaria, puesto que en la actualidad el país, ha pasado y sigue pasando por constantes cambios que afectan incluso en la empleabilidad de estos jóvenes, sin embargo, este grupo se caracteriza por poseer aún más herramientas tecnológicas, entre ellas el

empleo de inteligencia artificial, por lo que comúnmente se dice que estos jóvenes no conocen el mundo sin pantallas, redes digitales, lo cual es beneficioso puesto que tiene muchos impactos positivos, como el ser autodidactas, crear fuentes de empleos a través de páginas web con competencias y habilidades particulares.

Con la información se puede crear análisis enfocados en la empleabilidad, calidad de vida, y relacionar el cómo influye el ámbito demográfico, educativo, y demás factores que se analizan, así también demostrar que la generación de los centennials genera la mayor fuente de emprendimientos, sosteniendo que tienen mentalidad emprendedora, son leales, y decididos (Sosa Chong, Giraldo Mejia, & Vara Horna, 2022), y esto también se debe al impacto que se dio por la pandemia del Covid-19, en donde las personas incluyendo a los jóvenes de esta generación, crearon una relación más profunda con la tecnología, y redes, potenciando sus talentos ya sean en negocios virtuales, promocionando marcas, creando contenido con aporte para la sociedad, aumentando creatividad e innovación a sí mismos. Una palabra que los define es el empoderamiento, puesto que es una generación con capacidades de equivocarse y volverlo a intentar (Goñi, 2021).

Las generaciones ejercen una influencia profunda en los distintos aspectos de la sociedad, que van desde la moda y la tecnología hasta los gustos y preferencias individuales. La dinámica cultural está en constante transformación, adaptándose continuamente a los cambios y contingencias que emergen en la vida cotidiana. Dentro de este contexto, la manera en que las generaciones interactúan con su entorno marca un hito en cada período temporal, reflejándose en la forma en que asimilan y responden a las diversas influencias culturales. La generación actual se distingue por su fluidez natural en el manejo de los lenguajes digitales, su acceso generalizado a la información, la toma de decisiones orientada hacia beneficios individuales, la habilidad para realizar múltiples tareas simultáneamente y su destacada creatividad (Ayala, 2021). En el análisis comparativo entre las distintas generaciones, emerge claramente el papel que estas desempeñan en la conformación de tendencias relacionadas con las preferencias, gustos, comportamientos y percepciones individuales. Este fenómeno se fundamenta en el desarrollo de las personas en diversos ámbitos sociales, los cuales influyen en la configuración de su personalidad y conducta en las múltiples situaciones que enfrentan en su vida diaria. Así, el conocimiento de cada generación influye en la comunicación entre empresas y con la sociedad, así como la adaptación a diversos aspectos de la vida. Los centennials poseen características que contribuyen a la competitividad, innovación que contribuyen a la obtención de objetivos de una organización (Angelini, 2020).

Para las organizaciones el grupo de centennials que ha ingresado al mercado laboral, mantiene características diferentes a otras generaciones, estas diferencias abarcan las formas de comunicación, demandas laborales, actitudes con la empresa, trabajo, y formación académica, entre diversos factores (Martínez Ledesma, 2020). Por estas cuestiones, las empresas se han adaptado a las nuevas características de los colaboradores jóvenes, como las constantes capacitaciones no

formales, la creación de entornos flexibles e integradores, y el estilo de estructura organizacional pasando de una tradicional o vertical a una con jerarquía horizontal (MBI , 2022). Las empresas al implementar las nuevas metodologías esperan satisfacer las necesidades de los empleados y así involucrarlos a la obtención de los objetivos, inspirar lealtad, y relacionarse con los jóvenes de la tecnología, recordando que los centennials son personas con expectativas, necesidades y deseos diversos, que influyen directamente a la hora de optar o postular un puesto o cargo de trabajo (Córdova Sánchez & Vargas Salinas, 2020).

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar la empleabilidad de la generación centennial de Guayaquil y su incidencia en la calidad de vida de esta población, y como objetivos específicos: a) identificar las características demográficas, educativas y laborales de la generación centennials en Guayaquil, b) Determinar el impacto de la empleabilidad de los centennials en su calidad de vida, c) proponer estrategias concretas con el fin de mejorar la empleabilidad de la generación centennials en Guayaquil y consecuentemente elevar su calidad de vida.

2. Materiales y método

El presente estudio considera una investigación documental puesto que se tomará información de fuentes bibliográficas y de campo, debido a que se aplicarán encuestas y entrevistas para obtener información de fuentes primarias (Belloso Chacín, 2018). La investigación también es de tipo no experimental, puesto que no se manipulan variables, y transversal porque los datos se recolectan en un solo momento. Los métodos teóricos son: Método analítico y deductivo-inductivo. Para entender las causas de la empleabilidad de los centennials de Guayaquil y su calidad de vida, se utilizará el método analítico, que es de gran importancia debido a que ayuda a establecer la relevancia de una idea, así como a identificar una aseveración y descubrir si es verdadera o falsa (Ortega, 2018).

Para analizar y verificar el caso de investigación se utilizará el método deductivo e inductivo que son de gran utilidad para la investigación. La deducción permite establecer un vínculo de unión entre teoría y observación, y permite deducir a partir de la teoría los fenómenos objeto de observación. La inducción conlleva a acumular conocimientos e informaciones aisladas (Dávila Newman, 2015), con la finalidad de analizar la empleabilidad de la generación Z, y la calidad de vida.

El presente trabajo tiene un alcance descriptivo con enfoque mixto. Según (Ramirez, 2018): “Las técnicas de investigación son un conjunto de procedimientos metodológicos y sistemáticos cuyo objetivo es garantizar la operatividad del proceso investigativo”, a lo que se refiere que mientras mayor información y conocimiento del tema, mejor se analiza y propone estrategias para mejorar la empleabilidad. En este proyecto se empleará una técnica de investigación cuantitativa como encuestas, que serán dirigidas a la generación Z, además de incluir técnicas cualitativas, realizando entrevistas a 5 expertos en el tema de la empleabilidad en Guayaquil.

2.1. Población y muestra

La población de estudio son los centennials de la ciudad de Guayaquil, dejando como referencia un aproximado de 707.090,00 jóvenes según datos obtenidos (Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, 2022). Para esta investigación se utilizará la fórmula de muestreo probabilístico, que permite seleccionar una muestra representativa, que refleje las características de la población total, que sea satisfactoria para la medición.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{e^2}$$

n = Tamaño de la muestra

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso (1-p)

Z = Nivel de Confianza (Se considera un 95% de éxito) = 1,96

e = Margen de Error (Es el resultado del 100% - % de nivel de confianza, considerando un 5% de margen de error)

En Guayaquil existen 707.090,00 centennials, y parte de la muestra probabilística corresponde a:

1- α = 95%, (Z_{α} = 1.96); e= 0.05; p= 0.5; q= 0.5, (q=1-p)

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(1 - 0,5)}{(0,05)^2} \cong 384$$

El tamaño de la muestra es de 384 centennials de la ciudad de Guayaquil, a quienes se realiza las encuestas propuestas.

2.2. Instrumento

La recolección de la información se realizó mediante una encuesta basada en los jóvenes nacidos entre 1996 al 2010, que residan en la ciudad de Guayaquil. El formulario estuvo compuesto por 10 preguntas cerradas de opción múltiple en las que las respuestas se basaban en perspectivas, y mediciones estadísticas, con características demográficas, educativas, laborales, para así determinar el impacto de la empleabilidad de la generación centennials en su calidad de vida.

La encuesta se realizó de manera virtual mediante la plataforma Google Forms, difundiendo el link mediante las redes sociales como Instagram y Facebook, apps de mensajería como WhatsApp y Messenger, y de manera personal mediante códigos QR, es decir se empleó herramientas que podían ser aplicadas de manera presencial o digital. El levantamiento se efectuó desde el 02 de febrero hasta el 17 de febrero del 2024.

Las entrevistas a 5 profesionales expertos en el tema, se realizaron mediante la App Zoom a disposición de fecha y horario de la persona entrevistada, en la semana del 09 de febrero hasta el 17 de febrero, el formulario estuvo compuesto por 5 preguntas abiertas basadas en propuestas estratégicas para mejorar la empleabilidad de los centennials de Guayaquil, es decir preguntas con libre respuesta espontánea del entrevistado.

3. Resultados

3.1. Resultados Cuantitativos

A partir del proceso de recopilación y análisis de los datos obtenidos de la encuesta dirigida a la generación Z de Guayaquil, se han identificado tendencias significativas que definen las prioridades y consideraciones sobre la empleabilidad y la calidad de vida. En su mayoría, los encuestados son jóvenes que han adquirido o están en proceso de adquisición de un título universitario, demostrando el compromiso por la educación y búsqueda activa de oportunidades profesionales. Entre los resultados se destacan factores a considerar dentro de la empleabilidad como oportunidades de crecimiento profesional, ingresos económicos y bienestar emocional, para lo que se considera que es una generación consciente y comprometida con el equilibrio emocional, laboral y profesional.

En la tabla 1 se aprecia la información demográfica de los centennials; la encuesta se realizó a una muestra de 384 jóvenes de la generación Z, del cual un 54,5% son del sexo femenino, y los 45,5% corresponden al sexo masculino; según los datos corresponden el 49,1% de la población al sector norte, siguiendo el centro de la ciudad con un 24,8%, dando como resultado que la mayoría de la población encuestada se centran en estos dos sectores.

Tabla 1

Características demográficas de la muestra

INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA DE LOS CENTENNIALS DE GUAYAQUIL					
	Norte	Centro	Sur	Oeste	Total
Femenino	27,6%	15,0%	10,3%	1,6%	54,5%
Masculino	21,4%	9,8%	12,4%	1,8%	45,5%
Total	49,1%	24,8%	22,7%	3,4%	100,0%

Mediante la identificación educativa de la encuesta se obtiene un panorama más amplio para el análisis que se plantea. El nivel educativo de este grupo indica que más del 50% se encuentra o están en proceso de un título universitario, el mismo dato sirvió para analizar la relación entre empleabilidad y su incidencia en la calidad de vida; así también el 25,1% cuenta o está en proceso de la obtención de un título técnico o tecnológico, y en menor porcentaje se encuentran jóvenes de esta generación en proceso de un posgrado, maestría o doctorado.

Tabla 2**Características educativas de los centennials**

PREPARACIÓN EDUCATIVA DE LOS CENTENNIALS DE GUAYAQUIL			
	Femenino	Masculino	Total
En proceso o culminado - Título Universitario	29,7%	27,4%	57,1%
En proceso o culminado - Técnico o tecnológico	13,4%	11,6%	25,1%
En proceso o culminado - Bachillerato	5,7%	4,7%	10,3%
En proceso o culminado - Posgrado/Maestría/Doctorado	5,7%	1,8%	7,5%
Total	54,5%	45,5%	100,0%

Considerando la Tabla 3, aunque la mayoría de la muestra se encuentra con un título profesional, el 31,5% del grupo tiene un empleo, pero no está en su campo especializado, tan sólo el 26,9% se desempeña en puestos afines, y aunque Ecuador es un país con alto índice de negocios propios o emprendimientos, se observó que el 15,2% posee y/o trabaja en un establecimiento independiente. El tema del desempleo representa a una cuarta parte de los datos obtenidos, y aquí se presencié el tema que muchos de los jóvenes que están en proceso obtención de un título académico, aún no han tenido la experiencia de su primer empleo. Es así, como el 26,4% de la encuesta corresponden a jóvenes sin empleo pero que se están preparando profesional y personalmente para ingresar o generar empleos que se adapten a su estructura visionaria.

Tabla 3**Características laborales de la muestra**

EMPLEABILIDAD DE LOS CENTENNIALS DE GUAYAQUIL	
Sí, empleo indiferente al campo de estudio	31,5%
Sí, empleo relacionado con el campo de estudio	26,9%
No, actualmente no me encuentro empleado	26,4%
Sí, empleo en negocio propio o emprendimiento	10,3%
No, pero poseo negocio propio o emprendimiento	4,9%
Total	100,0%

Analizando la figura 1 y 2, se determina que al pertenecer a una generación en donde los medios tecnológicos tienen gran dominio, la mayoría considera que las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa u organización es uno de los factores claves para percibir la satisfacción personal; factores como el salario y buen ambiente laboral influyen al momento de aceptar e ingresar a un empleo. La flexibilidad laboral es un tema muy recurrido por los centennials, ellos valoran el salario emocional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la diversidad, la creatividad y la responsabilidad social. De esta manera un 70,3% de la totalidad de encuestados indican que el factor a considerar al momento de aceptar e ingresar a un empleo es la oportunidad de crecimiento profesional, de los aspectos que influyen entre satisfacción laboral y personal se

obtiene que el 84,7% consideran importante los ingresos económicos, y en consideraciones relativas se analiza que el buen ambiente laboral, y la salud y bienestar son aspectos claves a considerar.

Figura 1

Factores importantes al aceptar un empleo

Elija uno o más. Desde su perspectiva. ¿Qué factores importantes considera/ría al momento de aceptar e ingresar a un empleo?

411 respuestas

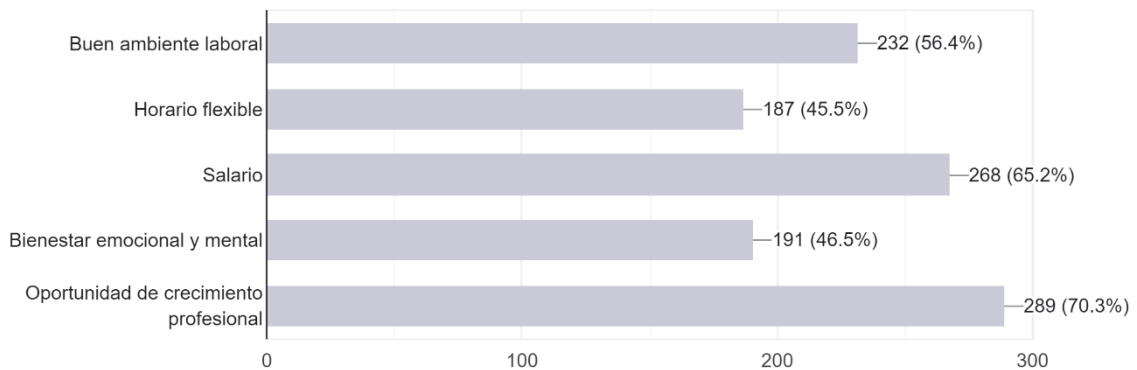
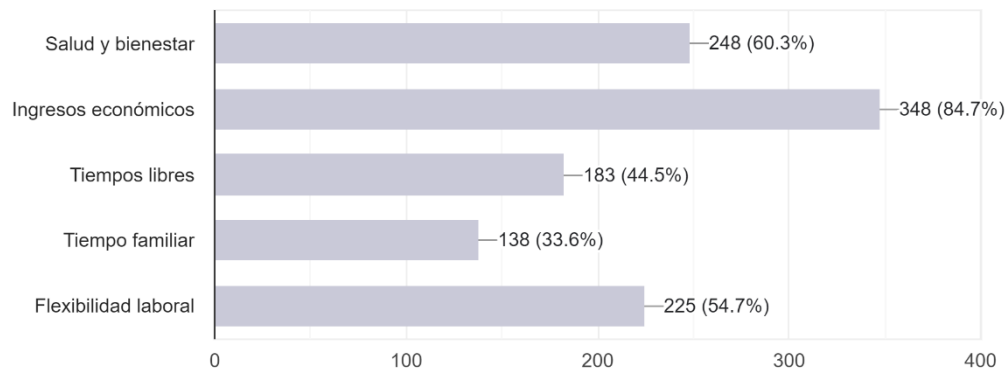


Figura 2

Percepción de satisfacción laboral y personal

¿Cuáles de los siguientes aspectos son influyentes en su percepción sobre la satisfacción laboral y personal?

411 respuestas



Dada las figuras 3 y 4, se observa que en su mayoría coinciden que el empleo permite satisfacer las necesidades económicas básicas, la misma que da como resultados que mientras mejor contribuya la empleabilidad mejor será la calidad de vida. Según el 38,0% indican que en una escala del 1 al

10, los ingresos económicos satisfacen las necesidades en un 10, sin embargo, el 16,3% indican que el empleo satisface en una escala del 8 y 9, es decir satisface, pero no de una manera efectiva, por lo que el 61,5% de los encuestados da a conocer que la empleabilidad sí contribuye a una mejor calidad de vida.

Figura 3

Satisfacción de las necesidades económicas básicas que le permite el empleo o ingreso económico

¿En qué medida tu empleo o ingresos económicos te permiten satisfacer las necesidades económicas básicas?

1 No satisface - 10 Satisface

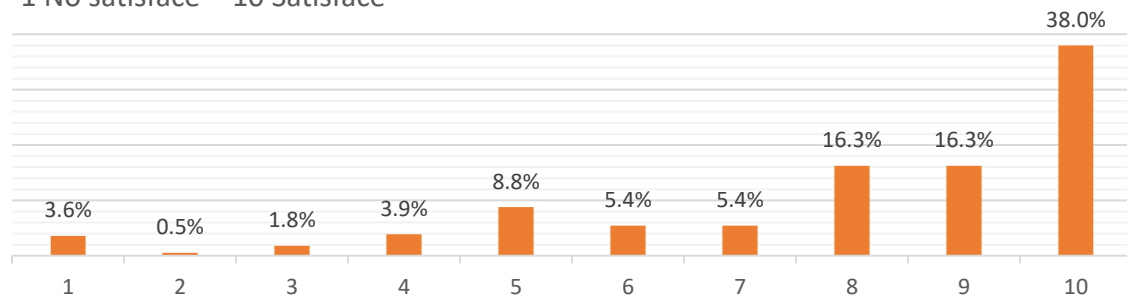
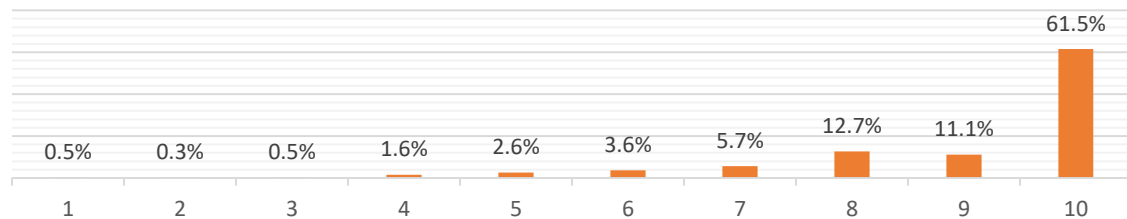


Figura 4

Contribución a una mejor calidad de vida mediante la empleabilidad

¿En qué medida usted considera que la empleabilidad contribuye a una mejor calidad de vida?

1 No contribuye - 10 Contribuye



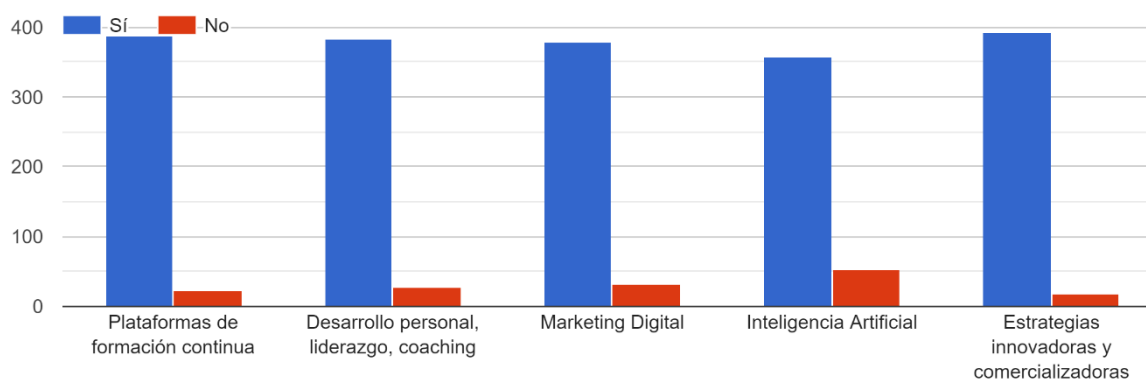
En base a la figura 5, la tecnología al ser parte de la vida diaria de los jóvenes, ellos tienen acceso directo a estas categorías que corresponden a educación, habilidades personales y estratégicas, que dan oportunidad a un desempeño oportuno al momento de ingresar a un puesto laboral o al momento de crear fuentes de empleos para sí mismo o para otros, el marketing digital y estrategias innovadoras y comercializadoras son fundamentales al mantenerse como persona con ingresos independientes; el desarrollo personal, liderazgo, coaching, y plataformas de educación continua son excelentes para adquirir nuevos puestos o proyectos laborales dentro de una organización, y la

inteligencia artificial es el tema de la actualidad con beneficios en reducción de tiempo en ciertas actividades.

Figura 5

Categorías que brindan oportunidades en lo laboral y personal

¿Considera que las siguientes categorías brindan oportunidades para el aprendizaje continuo, desarrollo laboral o implemento de negocios en tu vida?



3.2. Resultados Cualitativos

Durante el proceso de investigación, se llevó a cabo una serie de entrevistas con profesionales expertos en proporcionar empleabilidad a la generación Z, con el fin de obtener perspectivas que beneficien el análisis del tema abordado en este estudio.

Para la pregunta 1: ¿Cuáles serían las estrategias de habilidades tecnológicas más efectivas que podrían implementarse para promover y aumentar el desarrollo de habilidades técnicas y digitales en los centennials de Guayaquil? Se destacan recomendaciones claves como la importancia de la gestión de información, la comunicación digital, el trabajo colaborativo presencial y virtual, preparación online y experimentación de herramientas y aplicaciones digitales, por lo que se infiere en que la preparación tecnológica y digital desempeñan un papel fundamental para las habilidades personales, las mismas que permiten afrontar desafíos y oportunidades dentro de la era digital.

En relación a la pregunta 2: ¿Cómo la educación y formación influyen en el panorama de la empleabilidad juvenil? Se detalla que el tema de la educación formal, con la experiencia adquirida juegan un papel fundamental para el mercado laboral ya sea como persona dependiente o independiente. El crear una marca personal desde temprana edad y adquirir habilidades técnicas y blandas es importante para crecer en cualquier ámbito de la vida, puesto que la educación de calidad

y una formación adecuada aumentan las oportunidades de empleo y mejora las perspectivas de los jóvenes.

Con respecto a la pregunta 3: ¿Qué características específicas sugiere para mejorar la empleabilidad en los jóvenes de la generación Z? Las características para mejorar la empleabilidad se basan en tener un perfil con conocimientos en diversos ámbitos, para lo que se sugiere capacitaciones, charlas que promuevan competencias transversales, habilidades digitales para el mercado laboral y personal, la resolución de problemas, creatividad e innovación son de gran beneficio para el desempeño laboral. Y si aún no experimentan el primer empleo, las pasantías, prácticas o voluntariado son experiencias cercanas a lo laboral, en donde se desarrollan muchas de las características antes mencionadas.

Para la pregunta 4: ¿Considera que establecer cursos, programas, o mentorías es beneficioso para que los jóvenes desarrollen el máximo potencial en habilidades, actitudes y conocimientos? Se considera que el mantenerse actualizado tanto en técnicas como en conocimiento hace que se agilite el proceso en el que se está desempeñando. Estas oportunidades les brindan orientación, apoyo y recursos para mejorar sus habilidades técnicas y blandas, así como para explorar y desarrollar sus intereses y aspiraciones profesionales. El aprendizaje práctico, feedback constructivo, networking, motivación y apoyo, son otras oportunidades para el desarrollo de habilidades enriquecedoras que permiten a los jóvenes alcanzar su máximo potencial personal y profesional.

Concluyendo con la pregunta 5: ¿Considera que las habilidades blandas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas son importantes para el desarrollo personal y laboral, además del liderazgo en los jóvenes? Se deduce que la importancia de las habilidades blandas son fundamentales para alcanzar metas individuales y organizacionales. Las habilidades antes destacadas permiten la interacción efectiva con los demás, resolver conflictos, trabajar en colaboración y liderar equipos hacia el logro de objetivos comunes. Estas habilidades no solo son valoradas por los empleadores, sino que también son fundamentales para el éxito y la realización en todas las áreas de la vida.

El análisis resume los aspectos claves planteados en la entrevista, brindando una visión de las estrategias y recomendaciones para potenciar el crecimiento personal y profesional en los jóvenes centennials de Guayaquil, en la que se destaca una combinación equilibrada entre habilidades técnicas y blandas, que al invertir en estas iniciativas, no solo se prepara a los jóvenes para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y futuro, sino que también se les equipa con las herramientas necesarias para prosperar en todas las áreas de sus vidas.

4. Conclusiones y discusión

Los resultados obtenidos mediante las encuestas para identificar las características demográficas, educativas y laborales de la generación centennials en Guayaquil, y determinar el impacto de la empleabilidad en su calidad de vida, centradas en los objetivos específicos del estudio, indica que según el ámbito demográfico la mayoría pertenece al sector norte, y en su mayor porcentaje del sexo femenino; según los niveles educativos corresponden a más del 50% con un título universitario o en proceso de la obtención, aun así el resto del porcentaje indica que los jóvenes se encuentran con títulos técnicos, tecnológicos, en proceso de posgrado y maestrías.

En el ámbito laboral las características corresponden a porcentajes similares en cuestiones de empleos indiferentes al campo de estudio y en situaciones de no encontrarse empleado, lo que brinda fundamento al estudio que se realizó, para analizar la situación de empleabilidad; el grupo que se encuentra con empleo absoluto es aproximado del 75% incluyendo la situación laboral como persona dependiente o independiente.

Según el objetivo específico de determinar el impacto de empleabilidad de los centennials en su calidad de vida, los resultados indican que factores como la oportunidad de crecimiento profesional, salario, y el ambiente laboral son importantes al considerar ingresar o aceptar un empleo, dada las características propias de la generación Z; detallando los ingresos económicos estos les permite satisfacer las necesidades económicas básicas en 93%, lo cual es beneficioso para mantener el equilibrio entre satisfacción profesional y personal, dando como resultados el entusiasmo de una educación y capacitación continua en todos los ámbitos, ya sean profesionales, personales, de capacitación, habilidades, o de formación general.

Dado el estudio se identifica que los jóvenes consideran oportuno categorías centradas en el aprendizaje continuo, centradas en plataformas de formación, implementos de desarrollo laboral y personal como el liderazgo, coaching, mentorías además de aprendizaje básico de marketing digital, uso correcto de la inteligencia artificial, y establecer estrategias innovadoras y comercializadoras, para desempeñar un buen rol dependiente o independientemente.

Mediante estos análisis se considera que la empleabilidad contribuye a una mejor calidad de vida en un 95%. Y los aspectos influyentes para estas decisiones son basadas en alto porcentaje por los ingresos económicos, además de la flexibilidad laboral y, salud y bienestar.

A partir del trabajo realizado se concluye que la empleabilidad en los jóvenes tiene mucho que ver con las características personales de sí mismos, si es una persona con carácter de liderazgo, innovación, con misiones y visiones propias, ésta se centraría en generar sus propios ingresos económicos, creando fuente de empleo inicialmente propio y posteriormente para demás jóvenes, por el contrario se orientaría al ingreso de una empresa que le ofrezca el desarrollo profesional

mientras adquiere más conocimiento del área en donde se desempeña e incluso adquiriendo formación en temas que sean de formación general.

La generación Z al ser marcada por la era digital, se enfrenta a un panorama influenciado por factores claves, que mediante las características demográficas, educativas y laborales estudiadas se pueden analizar, es importante mencionar que esta generación se caracteriza por tener presente la tecnología a diario y de forma natural en el ámbito profesional. Contando con una superioridad en esta habilidad sobre las demás generaciones, siendo un beneficio para buscar empleos modernos y contemporáneos en el mundo real (Laporta, 2023). Sin embargo, en el mundo empresarial, la generación Z ya se encuentra dentro de las organizaciones y empresas, impartiendo inspiraciones profesionales diferentes a sus antecesores. No tienen como objetivo convertirse en jefe, sino buscar su libertad financiera y tomar sus propias decisiones al ser jefes de su vida (Santander, 2022).

Por otro lado, actualmente los salarios bajos y falta de experiencia laboral son obstáculo para los jóvenes al momento de encontrar un empleo, sin mencionar la situación del país como pobreza, emigración, violencia, e incremento de los niveles de inseguridad, son factores importantes para limitar las oportunidades laborales para los grupos etarios (Camara de comercio de Quito, 2024). Durante la etapa académica, normalmente los jóvenes establecen su primer contacto con un representante o directivo. Encontrándose en la situación donde buscan que escuchen sus ideas y evalúen sus opiniones, buscando una cualidad como la honestidad para destacarse como un líder. Ellos no tienen miedo a cuestionar y negar políticas estrictas que tengan como propósito limitar su autonomía (People, 2020).

En definitiva, se determinan muchos factores que los jóvenes de la generación Z pueden incluir en cuestiones laborales y personales para realizarse en el área de sus afines, ya sea como dependientes o independientes, que se ajusten a su personalidad y el bienestar económico y personal, que se ajusten a las metas propuestas considerando las habilidades blandas y duras que será implementadas de manera directa o indirectamente en el desarrollo laboral y personal.

El cumplimiento de las propuestas estratégicas concretas para mejorar la empleabilidad de la generación centennial en Guayaquil y consecuentemente elevar su calidad de vida, se justifica con la educación y formación profesional en donde se incluye habilidades blandas y técnicas desde temprana edad; las formaciones mediante programas que brinden oportunidades de mejorar dentro de la organización; las habilidades transversales que fomentan el aprendizaje continuo, la adaptabilidad y resolución de problemas; las mentorías y redes de apoyo que conecten a los jóvenes con profesionales y su entorno, son estrategias que contribuyen de manera significativa a mejorar la empleabilidad, lo que consecuentemente eleva y mejora la calidad de vida para esta generación estudiada.

Para los jóvenes que se encuentran aún en proceso de pregrado, y que no han tenido la oportunidad de experimentar su primer empleo, tienen las propuestas de empresas incluyendo las multinacionales que ofrecen programas de pasantías, además de prepararse de manera tenaz en habilidades blandas y no solo en las más conocidas, sino también en adaptabilidad al momento de colaborar con una gran nómina laboral, la gestión del tiempo, fiabilidad, pensamiento creativo, manejo e inteligencia emocional y demás habilidades que se van adquiriendo en el tiempo. Las habilidades duras mediante la programación, habilidades lingüísticas, habilidades contables, conocimiento de marketing y negocios, diseño gráfico, herramientas de análisis de datos y conocimiento en software permiten consolidarse con la empleabilidad.

Para finalizar, el análisis de la empleabilidad y calidad de vida de los centennials proporcionó una perspectiva valiosa sobre las dinámicas laborales y las expectativas de esta vibrante generación en el panorama laboral contemporáneo. Al considerar sus necesidades y aspiraciones, se forja un futuro laboral más inclusivo y satisfactorio para todos. Es esencial adaptar prácticas y políticas laborales para aprovechar plenamente el potencial de los centennials, ofreciendo oportunidades que no solo promuevan su crecimiento profesional, sino también su bienestar integral.

5. Bibliografía

- Angelini, A. (10 de Julio de 2020). *Millennials v/s centennials: ¿quiénes son más adecuados para trabajar en áreas de innovación?* Obtenido de Centro de Innovación UC: <https://centrodeinnovacion.uc.cl/noticias/millennials-v-s-centennials-quienes-son-mas-adecuados-para-trabajar-en-areas-de-innovacion/>
- Ayala, J. C. (27 de Diciembre de 2021). *Los centennials, su relación con el trabajo - una mirada sobre el joven contemporáneo.* Obtenido de Revista ADENAG: <file:///C:/Users/user21/Downloads/1+Ayala.pdf>
- Aybar Lindley, L., Colchado Pisconti, D., Chávez Aguilar, F., Gonzales Benavides, S., & Obando Ponce, O. (Enero de 2017). *El comportamiento del consumidor de la generación z respecto al proceso de compra tradicional y su relación con las marcas en los medios digitales.* Obtenido de Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC): [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622177/GONZALES_BS.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=Los%20primeros%20miembros%20de%20la,Ortega%20y%20Villanova%2C%202016\).](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622177/GONZALES_BS.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=Los%20primeros%20miembros%20de%20la,Ortega%20y%20Villanova%2C%202016).)
- Bayona Hernández, E. M. (10 de Marzo de 2023). *La “Generación Z” (Centennials), su Aporte a la Innovación Tecnológica en la Planeación.* Obtenido de Repositorio. Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/44969/BayonaHernandezErikaMilenia2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Belloso Chacín, R. (22 de Mayo de 2018). *Universidad Privada URBS.* Obtenido de [https://virtual.urbe.edu/tesispub/0106891/cap03.pdf?fbclid=IwAR1LkHQ6gUgV7SZ22dEaAQueO1ojjEMgcx4zU5M0lix-tO2VUGBjadEH02I#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Fidias%20Arias%20\(2006\)%2C,impresas%2C%20audiovisuales%20o%20electr%C3%B3nicas%E2%80%9D](https://virtual.urbe.edu/tesispub/0106891/cap03.pdf?fbclid=IwAR1LkHQ6gUgV7SZ22dEaAQueO1ojjEMgcx4zU5M0lix-tO2VUGBjadEH02I#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Fidias%20Arias%20(2006)%2C,impresas%2C%20audiovisuales%20o%20electr%C3%B3nicas%E2%80%9D).
- Camara de comercio de Quito. (31 de Enero de 2024). *Empleo Juvenil en Ecuador: Oportunidades y desafíos para el 2024.* Obtenido de Camara de comercio de Quito: <https://ccq.ec/empleo-juvenil-en-ecuador-oportunidades-y-desafios-para-el-2024/>
- Cardona Giraldo, L. C., Castillo Garcia, G. A., & Florez Flores, J. (Junio de 2020). *Revista Libre Empresa*, Vol. 17(1). Obtenido de Las características de las generaciones millennials y centennials frente a la evolución de las tecnologías y su influencia en la compra de productos del sector asegurador: <file:///C:/Users/user21/Downloads/Dialnet-LasCaracteristicasDeLasGeneracionesMillennialsYCen-8020867.pdf>

- Córdova Sánchez, J. P., & Vargas Salinas, A. L. (Agosto de 2020). "Caracterización de la generación Z en el mundo laboral y su incidencia en el sector textil de la provincia de Tungurahua". Obtenido de Repositorio - Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31548/1/621%20OE.pdf>
- Cruz Expósito, I. (2020). 'Centennials', la generación que no conoció el mundo sin internet. Obtenido de BBVA en el Mundo: <https://www.bbva.com/es/centennials-la-generacion-no-conocio-mundo-sin-internet/>
- Dávila Newman, G. (24 de Marzo de 2015). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales* y (Vol. 12). Caracas, Venezuela: Revista Laurus. Obtenido de Laurus: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Goñi, M. (03 de Marzo de 2021). *Centennials, una generación irreverente que arma sus propias reglas*. Obtenido de Punto Convergente: <https://puntoconvergente.uca.edu.ar/centennials-una-generacion-irreverente-que-arma-sus-propias-reglas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. (2022). *Censo Ecuador - cuenta conmigo*. Obtenido de INEC Buenas cifras, mejores vidas: <https://censoecuador.ecudatanalytics.com/>
- Laporta, A. (06 de Junio de 2023). *Cómo es la generación Z en el trabajo y qué buscan los centennials*. Obtenido de Asociación para el Progreso de la Dirección (APD): <https://www.apd.es/como-es-generacion-z-trabajo/>
- Martínez Ledesma, M. (Noviembre de 2020). *Generaciones "Y" y "Z": Qué buscan en un trabajo. Factores que influyen en el Compromiso, la*. Obtenido de Repositorio. Universidad de San Andrés: <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18403/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20L.%20Adm.%20Mart%C3%ADnez%20Ledesma%2C%20Mateo.pdf>
- MBI , T. (17 de Junio de 2022). *Centennials: Pieza fundamental de una compañía*. Obtenido de MBI Talent Group: <https://www.mbitalent.group/es/blog/centennials-pieza-fundamental-de-una-compania/>
- Nichols, T., & Wright, M. (07 de Marzo de 2018). Generational differences: understanding and exploring generation Z. *Southwest Academy of Management Proceedings*, 177-185. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50168/TG%20-%20Castro%20Gomez%20Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, C. (2018). *Metodo Analítico*. Obtenido de QuetionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/>

- People. (2 de Marzo de 2020). *Centennials: los empleados del futuro*. Obtenido de People: <https://people.accion.com/diversity-and-inclusion/centennials-employees-future/>
- Ramirez, L. (2018). *4 Técnicas de investigación*. Obtenido de Universidad La Concordia: <https://www.universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-investigacion#:~:text=Las%20t%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,co nocimiento%20para%20resolver%20nuestras%20preguntas.>
- Santander. (07 de Septiembre de 2022). *Generación centennial: qué piensan, aspiran y esperan del mundo del trabajo*. Obtenido de Equipo Santander Post: <https://santanderpost.com.ar/articulo/generacion-centennial-que-piensan-aspiran-y-esperan-del-mundo-del-trabajo/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20especialista%20Mallaviabarrena%2C%20los,vid a%20personal%20con%20la%20laboral.>
- Sequeira Cascante, M. (05 de Junio de 2023). *La Generación Centennial y su Poder de Influencia en hábitos de consumo y compra*. Obtenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/713/978>
- Sosa Chong, E., Giraldo Mejia, W., & Vara Horna, A. (06 de Junio de 2022). *Expectativas laborales de los centennials de las escuelas de negocios en Latinoamérica*. Obtenido de Universidad San Martín de Porres: https://www.researchgate.net/profile/Aristides-Vara-Horna/publication/361115567_Expectativas_laborales_de_los_Centennials_de_las_escuelas_de_negocios_en_Latinoamerica/links/629e19e655273755ebd7ccb0/Expectativas-laborales-de-los-Centennials-de-las-escuelas
- Tapia Villagómez, I. (29 de Mayo de 2018). *Los Centennials, una generación diferente a los Millennials*. Obtenido de Círculo de Escritores: <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/3721/enviar%203.pdf?sequence>

6. Anexos

Anexo 1

Estructura de encuesta dirigida a los centennials de Guayaquil

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema de Artículo Académico: Empleabilidad de los centennials de Guayaquil y calidad de vida

Autor(a): Chaparro Cervantes Ingrid Milena y Lindao Guaman Carmen Zulley

Nombre del Instrumento de recolección de datos: Encuesta a centennials que proporcionen información sobre la incidencia de la empleabilidad con la calidad de vida

Objetivo General: Analizar la empleabilidad de la generación centennials de guayaquil y su incidencia en la calidad de vida de esta población

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: JORGE CUEVA ESTRADA Profesión: MÁSTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Cargo: DOCENTE Fecha: 2/02/2024						Firma: 		

Observaciones Generales _____

Sugerencias para el OE 1: IDENTIFICAR LAS CARACTERISTICAS DEMOGRÁFICAS, EDUCATIVAS Y LABORALES DE LA GENERACIÓN CENTENNIALS DE GUAYAQUIL

1. ¿Cuál es el año de su nacimiento?

2. ¿Cuál es tu género?

- Femenino
- Masculino

3. ¿A qué sector de Guayaquil perteneces?

- Norte
- Sur
- Centro
- Oeste

4. ¿Cuál es tu nivel educativo actual?

- En proceso o culminado - Bachillerato
- En proceso o culminado - Técnico o tecnológico
- En proceso o culminado - Título Universitario
- En proceso o culminado - Posgrado/Maestría/Doctorado
- Otro

5. ¿Actualmente se encuentra empleado?

- Sí, empleo relacionado con el campo de estudio
- Sí, empleo indiferente al campo de estudio
- Sí, empleo en negocio propio o emprendimiento
- No, pero poseo negocio propio o emprendimiento
- No, actualmente no me encuentro empleado

Sugerencia para el OE 2: DETERMINAR EL IMPACTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS CENTENNIALS EN SU CALIDAD DE VIDA

6. Elija uno o más. Desde su perspectiva, ¿qué factores importantes considera/ría al momento de aceptar e ingresar a un empleo?

- Buen ambiente laboral
- Horario flexible
- Salario

- Bienestar emocional y mental
- Oportunidad de crecimiento profesional

7. ¿En qué medida tu empleo o ingresos económicos te permiten satisfacer las necesidades económicas básicas?

No satisface Satisface
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. ¿Considera que las siguientes categorías brindan oportunidades para el aprendizaje continuo, desarrollo laboral o implemento de negocios en tu vida?

	SI	NO
Plataformas de formación continua		
Desarrollo personal, liderazgo, coaching		
Marketing Digital		
Inteligencia Artificial		
Estrategias innovadoras y comercializadoras		

9. ¿En qué medida usted considera que la empleabilidad contribuye a una mejor calidad de vida?

No contribuye Contribuye
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. ¿Cuáles de los siguientes aspectos son influyentes en su percepción sobre la satisfacción laboral y personal?

- Salud y bienestar
- Ingresos económicos
- Tiempos libres
- Tiempo familiar
- Flexibilidad laboral

Anexo 2

Estructura de entrevista

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema de Artículo Académico: Empleabilidad de los centennials de Guayaquil y calidad de vida

Autor(a): Chaparro Cervantes Ingrid Milena y Lindao Guaman Carmen Zulley

Nombre del Instrumento de recolección de datos: Entrevista a profesionales expertos en proporcionar empleabilidad a la generación Z

Objetivo General: Analizar la empleabilidad de la generación centennials de guayaquil y su incidencia en la calidad de vida de esta población

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1									
2									
3									
4									
5									
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: JORGE CUEVA ESTRADA Profesión: MÁSTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Cargo: DOCENTE Fecha: 2/02/2024						Firma: 		

Observaciones Generales _____

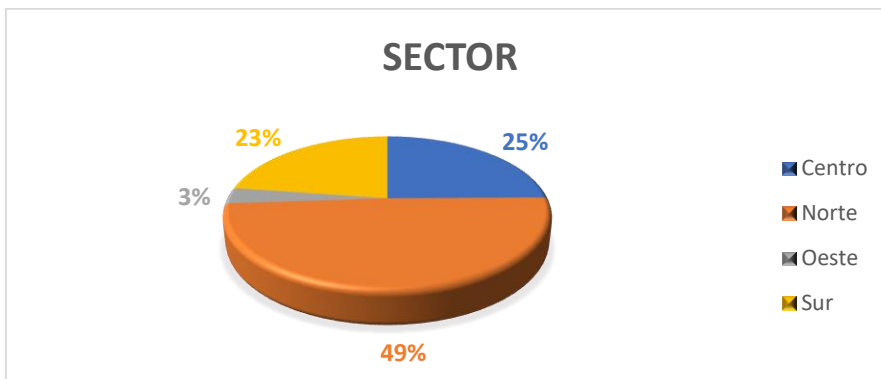
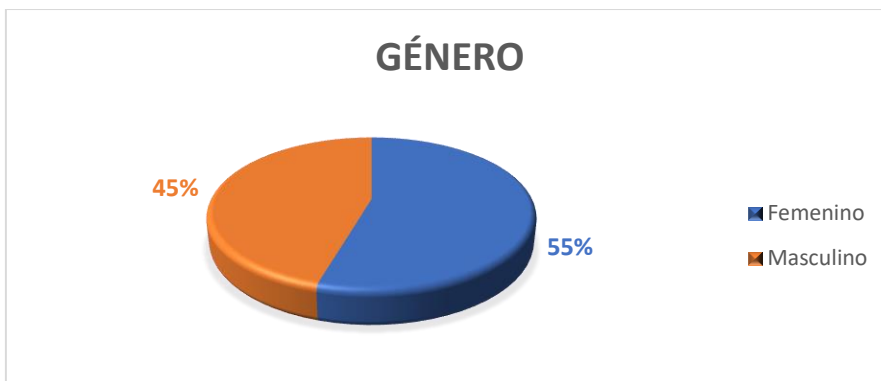
Sugerencias para el OE3: PROPONER ESTRATEGIAS CONCRETAS CON EL FIN DE MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LA GENERACIÓN CENTENNIALS EN GUAYAQUIL Y CONSECUENTEMENTE ELEVAR SU CALIDAD DE VIDA

1. Desde su perspectiva, ¿cuáles serían las estrategias de habilidades tecnológicas más efectivas que podrían implementarse para promover y aumentar el desarrollo de habilidades técnicas y digitales en los centennials de Guayaquil?

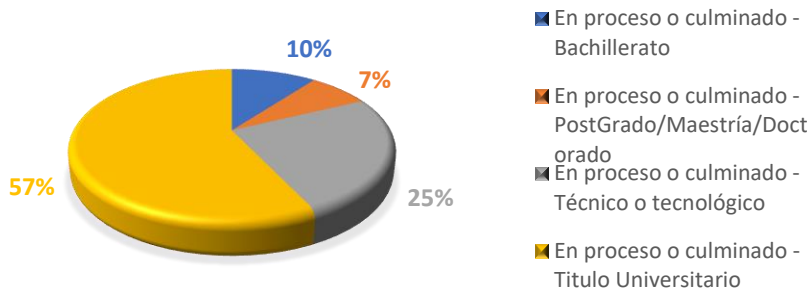
- Desde su posición, ¿cómo la educación y formación influyen en el panorama de la empleabilidad juvenil?
- ¿Qué características específicas sugiere para mejorar la empleabilidad en los jóvenes de la generación Z?
- ¿Considera que establecer cursos, programas, o mentorías es beneficioso para que los jóvenes desarrollen el máximo potencial en habilidades, actitudes y conocimientos?
- ¿Considera que las habilidades blandas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas son importantes para el desarrollo personal y laboral, además del liderazgo en los jóvenes?

Anexo 3

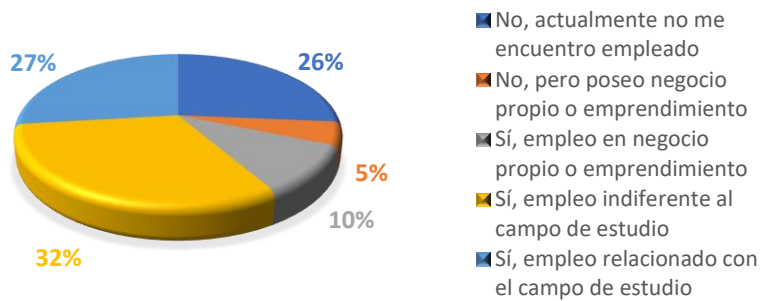
Resultado de encuestas, características demográficas, educativas y laborales



NIVEL EDUCATIVO



SITUACIÓN LABORAL



Anexo 4

Resultados de entrevistas

PREGUNTAS	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5
<p>1. Desde su perspectiva, ¿cuáles serían las estrategias de habilidades tecnológicas más efectivas que podrían implementarse para promover y aumentar el desarrollo de habilidades técnicas y digitales en los centennials de Guayaquil?</p>	<p>Una de las estrategias que se podría implementar es la gestión de información, que es un método para buscar recursos productivos y buscar servicios para identificar cómo gestionar la organización en función de las actividades a realizar. La visión digital, tanto en estrategias como en publicidades y el liderazgo para un mejor desempeño laboral</p>	<p>Las habilidades como comunicación digital, el desenvolverse mediante correos, el trabajo colaborativo virtual y en equipo, ya que al no encontrarse directamente se debe centrar en cumplir los objetivos. Las habilidades técnicas se basan en una educación formal, recalando que en la actualidad todo se basa en redes e internet, es así como se debería aprender a moverse en dicho entorno</p>	<p>Se debe trabajar habilidades de marketing, de redes sociales puesto que aportan a experiencias laborales muy amplias, ya sea para el cargo que se vaya a cumplir dentro del establecimiento como para desenvolverse dentro del ámbito dependiente, estas y demás habilidades son importante</p>	<p>Las capacitaciones en redes, tecnología, y capacitaciones del área laboral se considera muy importante y efectivas. Al introducir conceptos en la educación digital, o establecer programas extracurriculares centrados en el tema se puede fomentar interés y la participación de los centennials</p>	<p>Las estrategias más efectivas para promover y aumentar el desarrollo de habilidades técnicas y digitales pueden incluir, cursos en línea sobre temas relevantes, participación en proyectos prácticos relacionados con la tecnología, y fomento de la curiosidad y la experimentación con herramientas y aplicaciones digitales.</p>
<p>2. Desde su posición, ¿cómo la educación y formación influyen en el panorama de la empleabilidad juvenil?</p>	<p>La educación influye mucho desde los ámbitos colegiales, para adquirir conocimientos generales que ayuden en el ámbito laboral. De hecho, al intervenir en la calidad de educación y oportunidades los jóvenes pueden aumentar las posibilidades de encontrar empleo y de esta manera tener una carrera exitosa</p>	<p>Desde colegio o universidad debemos de prepararnos para el ingreso a la empleabilidad, y crear una marca personal con habilidades para afrontar cualquier situación., recalando que pueden establecerse como persona dependientes e independientes, y mediante los conocimientos adquiridos obtener las metas propuestas.</p>	<p>La educación, o título es importante, aún más la experiencia que a diario se va adquiriendo, y es importante tener experiencia desde temprana edad, las certificaciones es una forma de tener constancia de los conocimientos adquiridos, y es de mayor importancia ya que los centennials recién van ingresando al campo laboral, y estas certificaciones respaldan en el momento de buscar un empleo.</p>	<p>Las empresas en la actualidad ven mucho el tema de los títulos académicos, la educación y la formación es de importancia para establecer conexiones que ayuden a los jóvenes y de esta manera acceder a las oportunidades laborales y recibiendo la orientación correspondida para su carrera</p>	<p>La educación y la formación tienen una influencia significativa en el panorama de la empleabilidad juvenil al proporcionar a los jóvenes las habilidades y los conocimientos necesarios para competir y mantenerse en el mercado laboral. Una educación de calidad y una formación adecuada pueden aumentar las oportunidades de empleo y mejorar las perspectivas de carrera de los jóvenes.</p>
<p>3. ¿Qué características específicas sugiere para mejorar la empleabilidad en los jóvenes de la generación Z?</p>	<p>Las características para mejorar la empleabilidad se basan en las capacitaciones del personal a ingresar a la organización, así como charlas y cursos, para que durante el periodo de trabajo se vea una evolución profesional y personal</p>	<p>Las competencias transversales tales como planificación del tiempo, resolución de conflicto, resiliencia, son cuestiones que se deben mejorar para crear líderes en el tiempo, con base en ser personas competentes. La experiencia laboral, las pasantías y el voluntariado pueden ser aspectos que mejoren la empleabilidad de los jóvenes.</p>	<p>Las habilidades digitales e incluso el manejo de paquetes de Microsoft son importante, para desempeñarse bien, la adaptabilidad es importante para los jóvenes. Que desarrollen la capacidad de poder adaptarse de manera rápida a los cambios y sean flexibles a la hora de cumplir con sus roles y las responsabilidades que el campo laboral les ofrece les es de gran ayuda.</p>	<p>Los talleres, coaching, es necesario para la preparación al primer empleo y así los jóvenes tengan habilidades y conocimientos, el trabajo en equipo, el desarrollar de habilidades, la cooperación para resolver conflictos y compartir sus ideas</p>	<p>Es importante desarrollar habilidades como la adaptabilidad, la resolución de problemas, la comunicación efectiva, el trabajar en equipo, ser creativo y la capacidad de aprender de manera constante</p>
<p>4. ¿Considera que establecer cursos, programas, o mentorías es beneficioso para que los jóvenes desarrollen el máximo potencial en habilidades, actitudes y conocimientos?</p>	<p>Los cursos, programas o mentorías son muy importantes, puesto que debemos estar en constante aprendizaje, en cuestiones de planes de carrera, plan de capacitación. Es de esta manera que la empresa se encarga de capacitar al personal para que se encuentre en capacidades de</p>	<p>En la era digital se debe aprender sobre marketing, contabilidad básica; realizar capacitaciones y tener vocación por estar en constante aprendizaje. El explorar y desarrollar sus intereses y aspiraciones profesionales, es de gran importancia.</p>	<p>Las capacitaciones y cursos son importantes, y existen empresas que invierten en los jóvenes mediante los procesos de pasantías, las misma que apuestan por los conocimientos jóvenes y de igual manera en el diario laboral se aprende temas de manera empírica</p>	<p>La preparación es beneficioso para el desarrollo personal y laboral, establecer cursos puede ser muy beneficioso para que los centennials desarrollen el potencial de las actitudes y conocimientos, así como participar en programas y mentorías les brinda la oportunidad de explorar intereses.</p>	<p>Establecer cursos, programas y mentorías es altamente beneficioso para que los jóvenes desarrollen su máximo potencial en habilidades, actitudes y conocimientos. Estas oportunidades les brindan orientación, apoyo y recursos para mejorar sus habilidades técnicas y blandas.</p>

	cumplir y resolver el rol				
5. ¿Considera que las habilidades blandas como comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas son importantes para el desarrollo personal y laboral, además del liderazgo en los jóvenes?	La comunicación efectiva es muy importante al trabajar en equipo, dado que surgen situaciones en la que cualquiera que conforma el grupo debe buscar una alternativa de resolución del trabajo, por este motivo quienes estén dentro del grupo debe estar inmerso en el tema a trabajar.	Las habilidades blandas se van adquiriendo en el transcurso del tiempo como trabajo en equipo y comunicación efectiva que son primordiales en una organización. Además, complementan las habilidades técnicas y contribuyen al éxito en el lugar de trabajo y en la vida en general.	Estas habilidades son importantes, ya que permite un crecimiento laboral; la resolución de problemas o el trabajo en equipo son de gran importancia en el ámbito personal y laboral, tienen un gran impacto para la capacidad de enfrentar los desafíos y poder alcanzar el éxito	El trabajo en equipo es fundamental para la obtención de las metas propuestas por sí mismos y de la organización, las habilidades o el desarrollo de estas proporciona una herramienta para poder tener éxito en muchos aspectos de sus vidas, no solo en el ámbito laboral	Las habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el liderazgo son fundamentales para el desarrollo personal y laboral de los jóvenes. Estas habilidades les posibilita interactuar de manera eficiente con los demás, resolver conflictos, trabajar en colaboración y liderar equipos hacia el logro de objetivos comunes.