



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE GUAYAQUIL
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**EMPLEABILIDAD DE LOS MILLENNIALS DE GUAYAQUIL Y CALIDAD
DE VIDA**

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

AUTOR: IVONNE ANAIS SALINAS QUIMI

TUTOR: KARINA ANABELLA ASCENCIO BURGOS

Guayaquil-Ecuador

2024

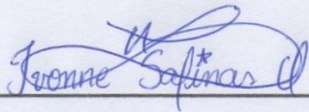
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Ivonne Anais Salinas Quimi con documento de identificación N° 0952762243 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo 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, 06 de marzo del año 2024

Atentamente,



Ivonne Anais Salinas Quimi

0952762243

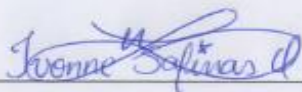
**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Ivonne Anais Salinas Quimi con documento de identificación No. 0952762243, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: Empleabilidad de los millennials 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, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 06 de marzo del año 2024

Atentamente,



Ivonne Anais Salinas Quimi

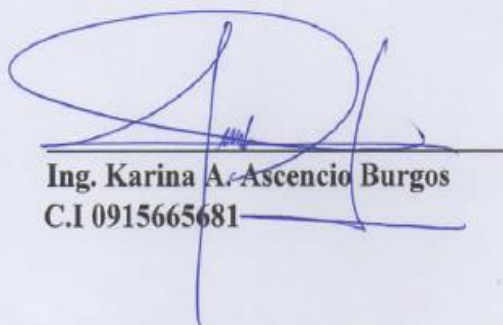
0952762243

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Karina Anabella Ascencio Burgos con documento de identificación N° 0915665681, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“Empleabilidad de los millennials de Guayaquil y calidad de vida”**, realizado por Ivonne Anaís Salinas Quimi con documento de identificación N° **0952762243**, 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, 06 de marzo del año 2024

Atentamente,



Ing. Karina A. Ascencio Burgos
C.I 0915665681

Empleabilidad de los millennials de Guayaquil y calidad de vida

Employability of millennials in Guayaquil and quality of life

Resumen

Los millennials, son personas nacidas entre los años 1980 y 1994, la vida de esta generación es única y diferente debido a que son desafiantes ante los retos del futuro. Han crecido con la existencia de internet, con altos valores sociales y éticos, se encuentran viviendo una etapa importante donde diversos factores internos y externos pueden influir en su calidad de vida, uno de ellos es la empleabilidad, la cual puede ofrecerles oportunidades de crecimiento, bienestar mental, estabilidad financiera y la capacidad de enfrentar a los desafíos del mercado laboral moderno. Una baja empleabilidad puede impactar negativamente en su bienestar emocional, económico y social. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la empleabilidad de la generación millennials de Guayaquil y su incidencia en la calidad de vida de esta población.

El tipo de investigación realizada fue analítica y deductivo-inductivo de nivel descriptivo, se utilizaron encuestas a una muestra de 384 millennialas de la ciudad de Guayaquil y entrevistas a 5 profesionales expertos en el campo laboral. Los resultados evidencian que la calidad de vida de los millennials se ve afectada por la empleabilidad. Aquellos que tienen un trabajo estable, donde se sienten satisfechos, y que les brinde los recursos necesarios para subsistir, además de un equilibrio entre su vida personal y profesional, tienen menor probabilidad de cambiar de empleo y de verse afectados de manera física y emocional.

Abstract

Millennials are people born between 1980 and 1994. The life of this generation is unique and different because they are defiant in the face of the challenges of the future. They have grown up with the existence of the Internet, with high social and ethical values, living an important stage where various internal and external factors can influence their quality of life, one of them is employability, which can offer them opportunities for growth, mental well-being, financial stability and the ability to face the challenges of the modern labor market. Low employability can negatively impact their emotional, economic and social well-being. The objective of this research work is to analyze the employability of the millennial generation of Guayaquil and its impact on the quality of life of this population.

The type of research carried out was analytical and deductive-inductive at a descriptive level, surveys were used with a sample of 384 millennials from the city of Guayaquil and interviews with 5 expert professionals in the labor field. The results show that the quality of life of millennials is affected by employability. Those who have a stable job where they feel satisfied and that provides them with the necessary resources to survive, in addition to a balance between their personal and professional life, are less likely to change jobs and be physically and emotionally affected.

Palabras clave

Millennials, empleabilidad, calidad de vida, trabajo, bienestar emocional

Keywords

Millennials, employability, quality of life, work, emotional well-being

1. Introducción

La presente investigación hace referencia a la generación Millennials, estas son las personas nacidas entre los años 1980 y 1994 y reciben este nombre por haber vivido su niñez al inicio del milenio; y la Generación Y, nombrada así por la continuidad con la generación anterior, la X. Para Ramírez-Ángel (2022) son una generación que ha crecido en un mundo cada vez más globalizado y son los previos a los nativos digitales frente a las generaciones anteriores formadas por lo que se considera dinosaurios digitales. Por otro lado, para Peñafiel-Saizm et al., (2021) esto ha sido un factor muy importante que ha influido en su forma de vida y en su relación con el trabajo.

Esta generación tiene cierto grado de afinidad en cuanto a calidad de educación, que los hacen diferentes en algunos aspectos y en los distintos contextos donde habitan (Franco-López & Vargas-Motato, 2022). Su calidad de vida está estrechamente relacionada con su empleabilidad, es decir, su capacidad para encontrar y mantener un empleo satisfactorio. Los millennials tienen en la actualidad un mayor alcance a las redes debido a la digitalización y esto influye mucho en su manera de acercarse al mundo y a desarrollar ciertas actividades como en el sector laboral (Arriechi & Urbano, 2021).

En la actualidad, los millennials ha enfrentado desafíos únicos en términos de empleo, la empleabilidad se refiere a la capacidad que tiene un sujeto de obtener un empleo, desarrollarlo de manera óptima y mantenerlo, lo que va a ser influenciado por las características del individuo a nivel académico y social (Espejo, 2022).

A nivel mundial los millennials representan el 26% de la población, quiere decir que alrededor de 1,8 mil millones de personas pertenecen a este grupo (Hermida-Taynis, 2020). En la ciudad de Guayaquil, según el último censo oficial del INEC, 1'268.995 habitantes tienen entre 26 y 40 años, significa que, aproximadamente, uno de cada tres guayasenses era un millennial (INEC, 2020). En la era actual las situaciones que experimentan las personas día a día van cambiando constantemente, lo que trae consigo, interrogantes e inquietudes por estudiar la calidad de vida (Ramírez-Coronel et al., 2021).

El problema central radica en cómo la capacidad de los millennials para acceder a oportunidades laborales impacta directamente en diversos aspectos de su bienestar, desde la estabilidad financiera hasta la realización personal, esto se debe a que son jóvenes que piensan muy diferente a las demás generaciones y que no siguen los mismos pasos de las generaciones pasadas en donde el ser empleado era lo primordial para ellos, en cambio ahora buscan otros intereses como viajar o emprender su propia empresa (Ruiz-Beltrán & Machuca-Duarte, 2020).

También es necesario destacar que este grupo de personas prefiere no comprometerse ni tener responsabilidades, no hijos o ataduras para dedicarse a cosas que satisfagan sus necesidades personales y ser sus propios jefes, donde no exista el típico modelo anticuado de empresas familiares, sino más bien mostrando como se puede innovar y aprovechar las diversas

herramientas con las que se cuenta hoy en día (Vélez-Briones, 2020). A medida que esta generación navega por un panorama laboral en constante cambio, la conexión entre empleo y calidad de vida se torna cada vez más evidente, generando reflexiones cruciales sobre el futuro de la fuerza laboral joven.

Por esta razón, es necesario estudiar la calidad de vida profesional y desarrollar nuevas formas de gestión empresarial que se centren en mejorar las condiciones de los trabajadores, ya que son elementos vitales dentro de las organizaciones (Cruz-Velasco, 2018). El tema resulta de especial interés para las empresas; dado que, al comprender qué buscan los millennials, y siendo estos la fuerza laboral predominante, podrán motivarlos asertivamente y alinear sus objetivos con los de ellos (Valencia, 2021). Es necesario que los miembros de esta generación busquen un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, de esta manera podrán mejorar su empleabilidad y además las empresas se adapten a las necesidades y expectativas de esta generación (Franco-López & Vargas-Motato, 2022).

Dicho lo anterior con esta investigación se quiere analizar la empleabilidad de la generación millennials de Guayaquil y su incidencia en la calidad de vida de esta población, esto es un concepto subjetivo que depende de la percepción que tienen las personas sobre su vida, incluyendo su bienestar físico, emocional, social y espiritual. (Raudales et al., 2023). Existen estudios que señalan un empleo estable y satisfactorio puede contribuir a una mejor calidad de vida, al proporcionar ingresos económicos, estabilidad emocional y oportunidades de crecimiento personal, por otro lado, una baja empleabilidad puede afectar negativamente al desenvolvimiento de esta generación en la sociedad, generando así en ellos estrés, inseguridad financiera y dificultades para alcanzar sus metas y aspiraciones (González-Palacios et al., 2022).

En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo general: Analizar la empleabilidad de la generación millennials de Guayaquil y su incidencia en la calidad de vida de esta población.

1.1. Empleabilidad

Para Barrios-Zarta & Sáenz-Trujillo (2020) la empleabilidad implica habilidades, conocimientos y actitudes, va más allá de tener un trabajo, es una competencia que tienen las personas para encontrar empleo adaptándose al mercado laboral. Un profesional que tenga el nivel bajo en esta materia difícilmente conseguirá un trabajo, conlleva al subempleo y en casos críticos al desempleo, por no contar con los requerimientos que exige el mercado contemporáneo.

Dicho lo anterior la empleabilidad está estrechamente vinculada a las necesidades de talento humano por parte de las empresas y a la capacidad de las personas para ajustarse a estas demandas y como estas se adaptan en el mercado laboral basado en sus atributos individuales (Jiménez-Ulate, 2022).

De manera general, representa un conjunto de características individuales que fortalecen a la persona frente a la demanda del mercado laboral, desconociendo las condiciones contextuales que rodean el fenómeno (Agredo-Silva & Montenegro-Martínez, 2022). Estas pueden ser las

habilidades técnicas específicas y las habilidades blandas como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje continuo.

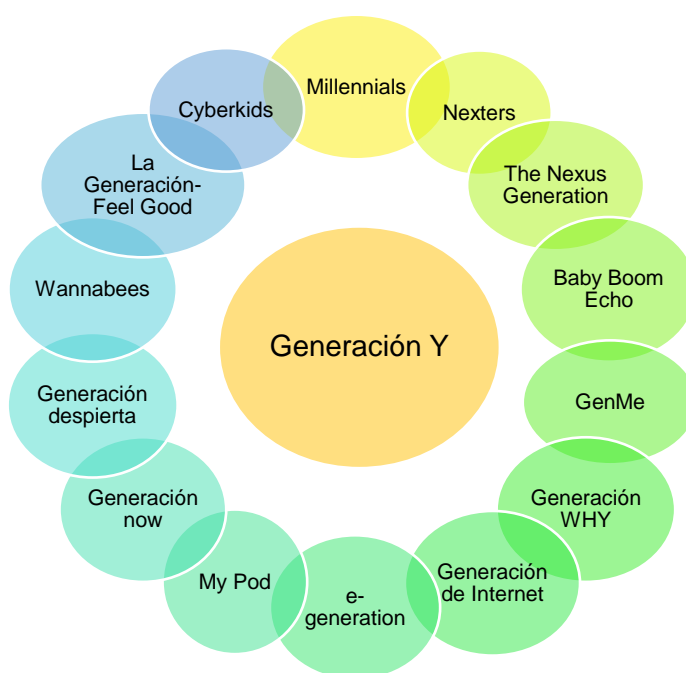
1.2. ¿Quiénes son los millennials?

William Strauss y Neil Howe fueron los pioneros en hablar del término "millennial" en el año de 1987 dado que, en ese momento, observaron que los niños estaban comenzando su educación preescolar, lo que implicaba que concluirían su educación formal a principios del año 2000, marcando así el inicio de su transición a la edad adulta en el nuevo milenio (Álvarez-González, 2020). Son conocidos como nativos digitales, estos individuos se distinguen por su estrecha vinculación con el internet y la era contemporánea, está compuesta por individuos nacidos aproximadamente entre principios de los años 80 y mediados de los años 90 y poseen características, prioridades e intereses muy diferentes a las generaciones anteriores, puesto que son bien decididos y descomplicados, pero así mismo con muchas aspiraciones y muy preparados (Chávez-Intriago, 2023).

Se caracterizan por ser analíticos, emocionales, creativos e intuitivos, ya que se enfocan en la comunicación asertiva a través de formatos multimedia e hipermedia, en otras palabras, desarrollan una perspectiva más integral y holística de las situaciones que se presentan en su entorno. Si bien es cierto que, esta generación posee una diversidad de denominaciones que se detallan en la figura 1, las más comúnmente reconocidas y difundidas son millennials y generación Y.

Figura 1

Nombres Asociados a la generación Y



Fuente: Ramírez-Ángel (2022)

Según los autores Franco-López & Vargas-Motato (2022): *“Muchos millenials se hicieron adultos y entraron a la fuerza laboral en el punto culminante de la recesión económica, pero muchos adultos jóvenes actualmente están entrando a la fuerza de trabajo en una época de crecimiento económico y de bajos índices de desempleo”*. Así mismo, los millenials representan un valioso capital creativo, dinámico y tecnológico en las organizaciones modernas, sin embargo, se ha observado un aumento en la rotación laboral debido a que la rotación laboral en este segmento es cada vez mayor pues se ha identificado que los millenials muestran una necesidad de cambio, así como una búsqueda permanente de empleo (Madrigal-Moreno et al., 2019).

En el ámbito familiar, los millenials conforman hogares en los cuales la pareja es activa laboralmente, por lo que la flexibilidad en el trabajo es una de sus prioridades (Díaz-Sarmiento et al., 2017). Ellos prefieren la práctica a la teoría, las actividades grupales en lugar de las individuales y optan por la información digital en lugar de los libros (Hidalgo-Vicario, 2017). Son reconocidos por su exposición temprana a la tecnología, su espíritu emprendedor y su deseo de encontrar empleos que estén alineados con sus valores personales, no obstante, el emprendimiento desempeña un papel significativo en la sociedad al ser reconocido como un impulsor de la innovación, aquí se destaca la capacidad de generar ideas creativas, potenciales y autóctonas de la región; el solo hecho de poder crear nos vuelve seres productivos en busca de ventajas competitivas, generando así empleo, estableciendo sus propios negocios y mostrándose como emprendedores (Hernández-Pillajo et al., 2023).

Figura 2

FODA generación Millennials



Fuente: Melchor-Chávez, Flores-Jiménez, Rodríguez-Moreno, Vázquez-Alamilla, & Flores-Jiménez.R (2019)

1.3. Características de los millennials

1.3.1. Características sociales

Estos jóvenes se formaron a partir de un amplio reconocimiento social y se caracterizan por su impaciencia, hiperactividad y afinidad por la colaboración y el trabajo en equipo, mostrándose como individuos altamente sociales. Utilizan la tecnología para comunicarse e influir en los demás, los millennials comparten, a través de Internet y las distintas plataformas, recetas de cocina, salud, consejos de todo tipo y logran una interacción social especial. Por otro lado, le gusta participar en las causas sociales para incidir en la vida pública y las protestas (Mendieta-Ramírez et al., 2019).

Así mismo, prefieren utilizar fuentes digitales para adquirir conocimiento y en menor medida prefieren la interacción cara a cara (Younas & Bari, 2020). De igual manera, las redes sociales les permiten establecer relaciones globales, difuminando los límites geográficos para esta generación (Magni & Manzoni, 2020).

1.3.2. Características educativas

Son reconocidos por ser la primera generación en crecer con una educación digitalizada, muchos han accedido a educación superior, sin duda alguna, su formación educativa influye en sus expectativas laborales, buscando empleos que les ofrezcan desarrollo personal y oportunidades de crecimiento (Godoy et al., 2021). En efecto, esta generación entra más capacitada para el mercado laboral, puesto que tiene un nivel superior de educación con respecto a sus padres y sus abuelos, debido a dos hechos: por un lado, a la mayor demanda de conocimiento en el mercado laboral y, por otro, por haber optado en seguir estudiando tras la imposibilidad de encontrar un trabajo (Vivero-Marín, 2021).

Tienen un interés en particular, les gusta estar en capacitaciones constantes, seguir estudiando para ser mejor cada día y así mismo necesita de motivación y compromiso en el ambiente laboral (Melchor-Chávez et. al, 2019). Este grupo valora la creatividad, la innovación y aplicación práctica del conocimiento, prefiriendo actividades educativas que les permitan participar activamente y relacionarse con el mundo real. En tal sentido, muestran una fuerte inclinación hacia el desarrollo personal a lo largo de sus vidas, buscando constantemente oportunidades de aprendizaje que les permitan adquirir nuevas habilidades y mantenerse actualizados en un mundo en constante cambio tecnológico y social.

1.3.3. Características laborales

La generación Millennials se distingue en el ámbito laboral por su búsqueda de trabajo que vaya más allá del simple sustento económico, priorizando la realización personal en su carrera. Tal como menciona Ramírez-Ángel (2022) buscan trabajos que les apasionen, así como un equilibrio entre su vida personal y profesional, donde puedan crecer y ser reconocidos. Al tener todo al alcance, ellos quieren aprender y no sentirse estancados en un solo puesto de trabajo, quieren aportar, que los reten, los desafíen, pero que de la misma forma los premien y los traten bien.

Según Deloitte (2019) un gran porcentaje de millennials tienen pensado dejar sus empleos actuales en los próximos dos años y la principal razón que argumentan para ello es estar insatisfechos con el salario y/o recompensas económicas (43%). Asimismo, consideran tener pocas oportunidades de crecimiento (35%), tener un pobre balance trabajo-vida personal (22%) y, por último, dicen no estar de acuerdo con la cultura de la organización (15%).

Tras conocer los resultados estadísticos de la publicación de Deloitte sirve, como un antecedente que los *millennials* están buscando nuevos tipos de empleo, que sean menos demandantes y que les permitan innovar en la manera de hacer las cosas (Mendieta-Ramírez et al., 2019).

1.4. Relación entre empleabilidad y calidad de vida

La relación entre empleabilidad y calidad de vida es un tema de gran relevancia hoy en día, puesto que, la empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona para conseguir y mantener un empleo que sea satisfactorio tanto para el individuo como para el empleador, abarcando aspectos como habilidades, educación, experiencia laboral, y adaptabilidad al mercado laboral. Por otro lado, la calidad de vida se define como el bienestar integral de un individuo, que abarca aspectos físicos, psicológicos, sociales y ambientales.

La calidad de vida se refiere a las aspiraciones, percepciones, satisfacciones, necesidades y representaciones sociales que los miembros de un conjunto social experimentan, incluyendo los servicios que se les ofrecen y los beneficios que obtienen de las políticas sociales (Ramírez-Coronel et al., 2021).

El ser y el hacer de una persona va más allá del salario, este no mide su calidad de vida solo por las ganancias económicas que puede percibir por su trabajo, sino que influyen diversos factores como la forma en que puede desarrollarse y crecer en un mundo social, la construcción de su identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social (Castellano & López, 2021).

En los países en vías de desarrollo como Ecuador, la situación de calidad de vida sigue siendo una situación de gran importancia nacional, y que advierte varios problemas. Uno de los elementos que se considera que afecta de manera directa a la población, es el alto grado de insatisfacción de las necesidades básicas, esto es: alimentación, educación, trabajo, vivienda, seguridad social y respeto de derechos humanos (Carrión-Berrú & Reyes-Masa, 2022).

2. Materiales y métodos

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo documental porque se recopiló información de fuentes documentales secundarias ya existentes y de campo, además se aplicaron encuestas y entrevistas. Esta investigación también es no experimental y de tipo transversal, el alcance es descriptivo puesto que busca proporcionar una imagen precisa y comprensible de la situación actual, se emplea un enfoque mixto debido a que se combina técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas.

2.2. Instrumento de recolección de datos

En este trabajo se utilizó la encuesta como técnica de investigación, la muestra del estudio incluyó a personas millennials de la ciudad de Guayaquil que tenían una edad de 30 a 44 años, y el trabajo de campo contiene información de 384 encuestas cuyo objetivo principal es conocer las características demográficas, educativas y laborales de la generación millennials.

Se presentan los enunciados en función a cinco dimensiones:

- Demográfica
- Educación
- Situación laboral
- Desarrollo profesional
- Calidad de vida

También se entrevistó a 5 profesionales expertos millennials que tengan más de cinco años laborando para consultarles lo que ellos opinan sobre la empleabilidad y su impacto en la calidad de vida. El levantamiento de información se realizó en el primer trimestre del 2024. Para el cálculo de la muestra, se tomó como base una población aproximada de 1.268.995 de Millennials de Guayaquil (INEC, 2020).

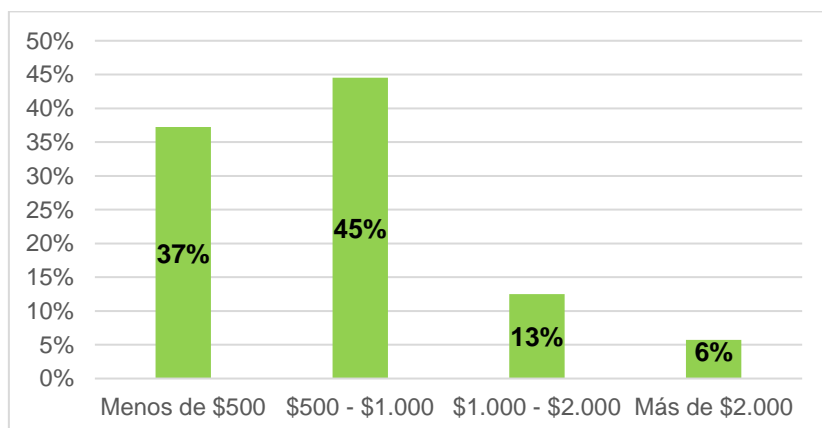
3. Análisis y presentación de resultados

3.1. Encuesta

Se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos a la muestra de 384 millennials donde participaron personas entre 30 y 44 años siendo la mayor parte 67% pertenecientes al género masculino, mientras que el 33% es de género femenino mostrando que el 54% se encuentran casados, 27% solteros y el 18% en unión libre mediante el análisis de estas se reflejaron los siguientes resultados:

Gráfico 1

¿Cuál es tu nivel de ingresos mensual aproximado?

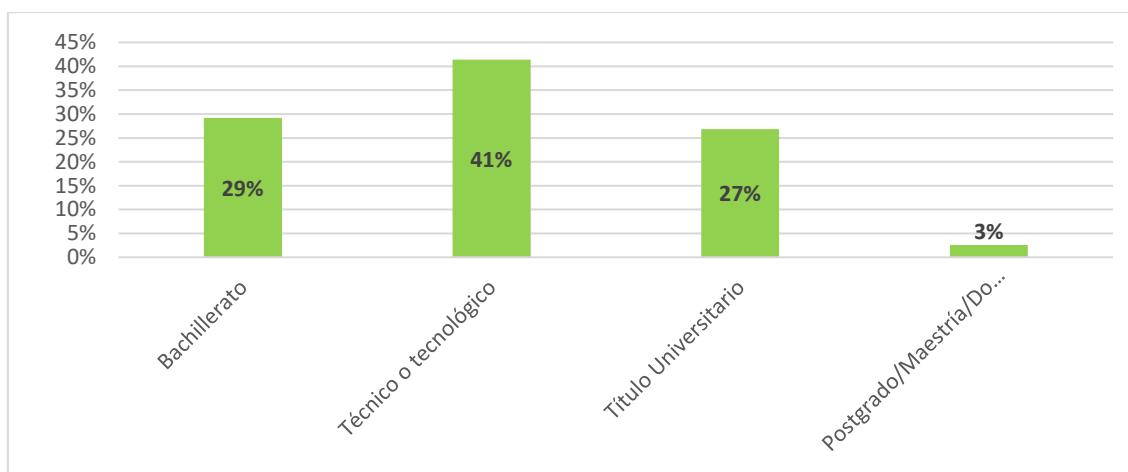


Nota. Elaboración propia

Del 100% de los encuestados, el 45% perciben un ingreso mensual de entre \$500 a \$1.000, es decir, pertenecen a la clase media y esto les permite costear las necesidades básicas, mientras que el que un 37% gana menos de \$500 indica que hay una proporción considerable de personas con ingresos bastante bajos, el otro extremo se encuentra el 13% y el 6% que percibe un sueldo de más de \$1.000 o más perteneciente a una clase alta.

Gráfico 2

¿Cuál es su nivel educativo?

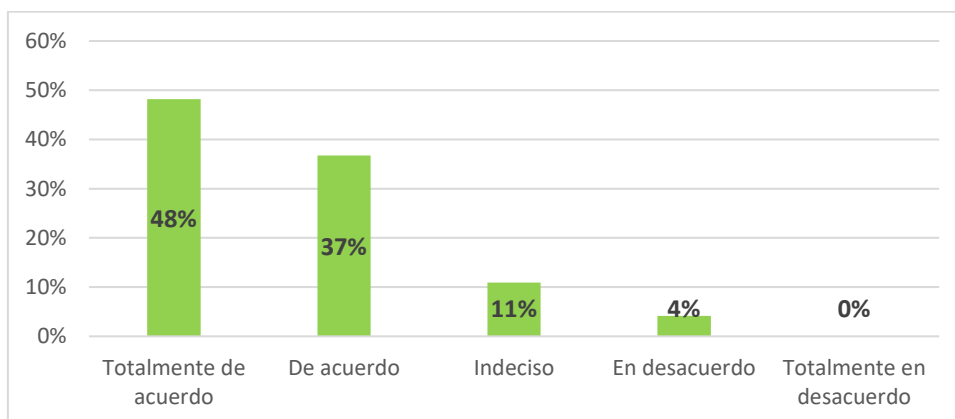


Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra el 41% de los participantes tienen un nivel educativo técnico o tecnológico, esto a causa de que la mayor parte de los millenials buscaban adquirir el conocimiento que les permitiera realizar diversas actividades con las que pudieran emprender, solo el 3% culminaron sus estudios con un postgrado o doctorado.

Gráfico 3

¿Consideras que la educación que recibiste te preparó adecuadamente para el mercado laboral?

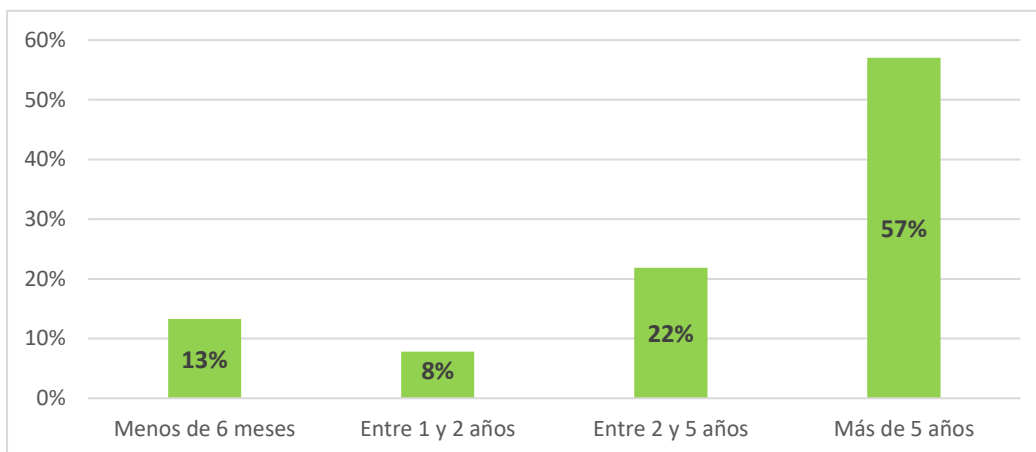


Nota. Elaboración propia

El estudio refleja el 48% de los encuestados están totalmente de acuerdo con que la educación les brindó las habilidades, conocimientos y preparación necesarios para integrarse al mundo laboral, por otro lado, solo el 4% se considera en desacuerdo con el enunciado.

Gráfico 4

¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su empleo actual?

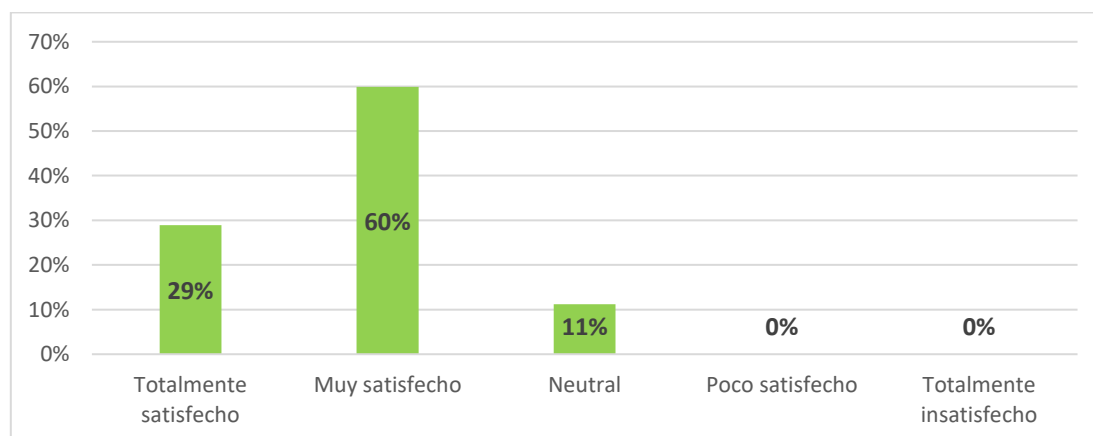


Nota. Elaboración propia

Los millennialas llevan trabajando más de 5 años en su trabajo actual, esto denota un alto índice de permanencia y baja rotación laboral, por otro lado, el 8% evidenció no haber perdurado en un trabajo más de 1 a 2 años.

Gráfico 5

¿Cómo calificaría su satisfacción laboral en su actual empleo?

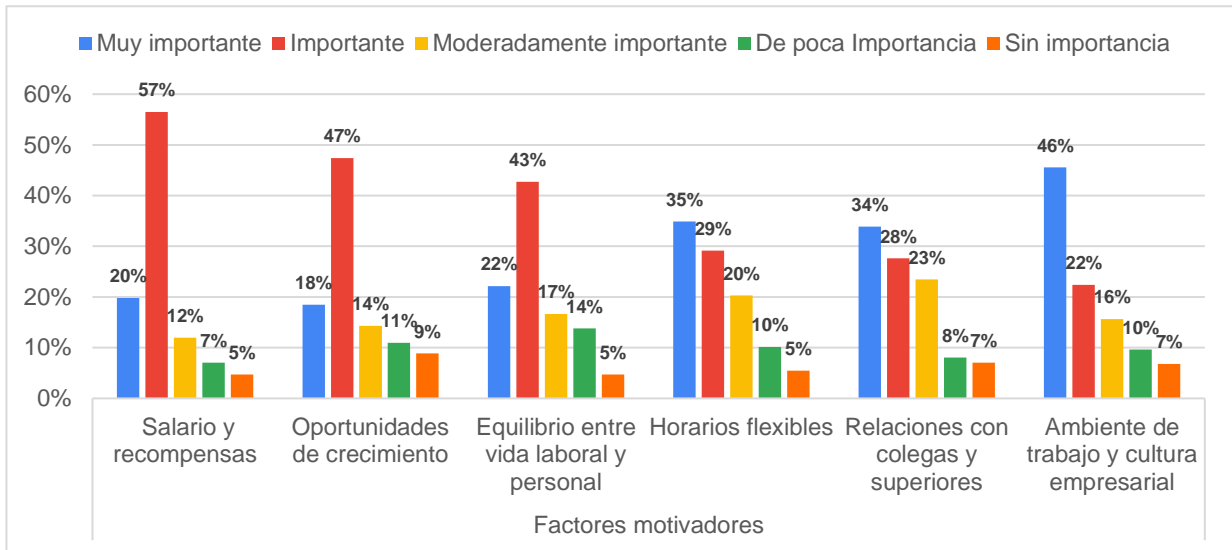


Nota. Elaboración propia

Se muestra como el 60% de los individuos están muy satisfechos en su empleo actual, debido a que les brinda las herramientas y beneficios necesarios para que ellos se sientan bien allí, esto a su vez repercute en su desenvolvimiento y desarrollo personal y laboral, ningún participante se mostró insatisfecho con su lugar de trabajo.

Gráfico 6

Factores motivadores que podrían influir en su decisión de cambiar de empleo

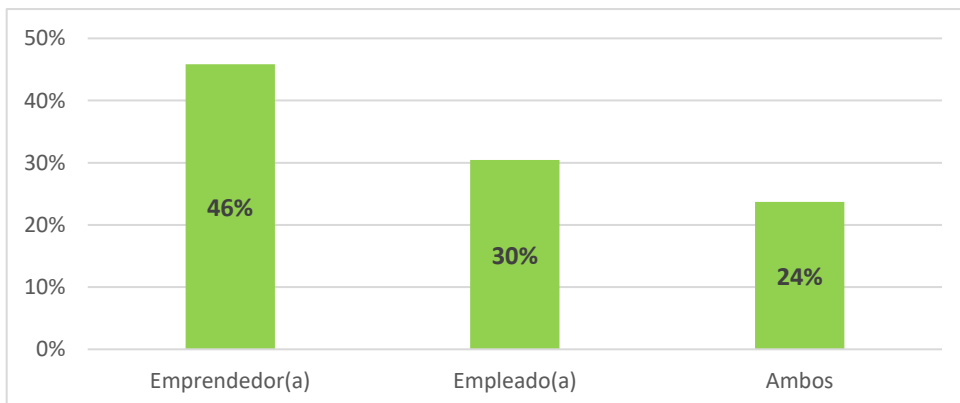


Nota. Elaboración propia

Entre los factores motivacionales que influyen en la decisión de cambio de empleo de los participantes, se evidencia que es el salario, seguido de oportunidades de crecimiento y el equilibrio entre vida laboral y personal, desean una ganancia justa y tener espacios para poder crecer y seguir desarrollando nuevas habilidades y sobre todo que exista un equilibrio entre el tiempo que le dedican al trabajo a su familia y a las actividades propias, por último, en el ambiente de trabajo y cultura empresarial, el 46% considera esto muy importante debido a que es difícil el querer permanecer en un lugar donde no hay buenas relaciones, ni armonía, así mismo estos deben acoplarse a los valores personales de la generación millennials.

Gráfico 7

¿Se identifica con el perfil de ser un emprendedor o trabajar bajo relación de dependencia para una empresa?

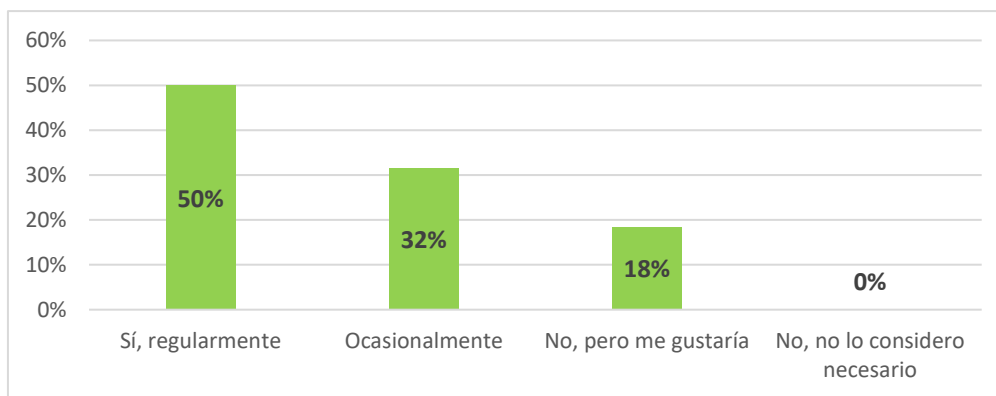


Nota. Elaboración propia

El gráfico muestra el 46% se sienten más identificados como emprendedores, esto debido a que tener un negocio propio tienen grandes beneficios económicos y personales, así como ser dueños de su tiempo y gestiones.

Gráfico 8

¿Participas en programas de formación continua o cursos para desarrollar habilidades?

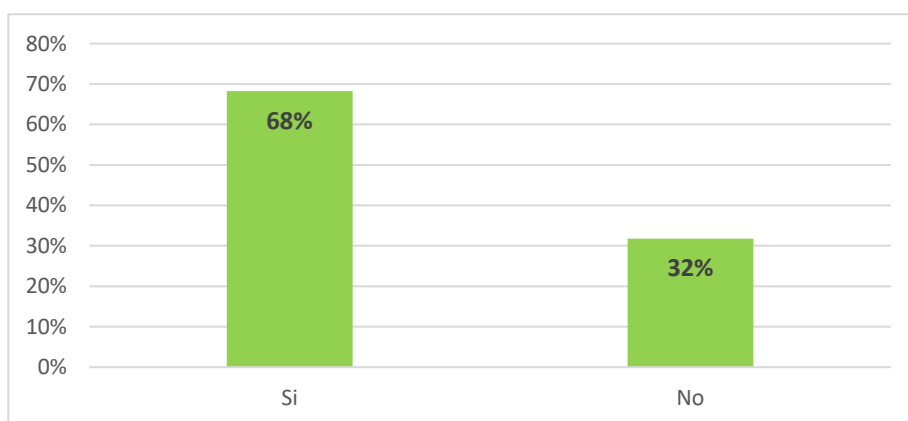


Nota. Elaboración propia

El 50% de los encuestados regularmente participan en programas de formación continua y toma cursos para desarrollar habilidades, esto refleja la importancia de seguir formándose y actualizando sus habilidades a lo largo de su carrera profesional y el 18% aunque no se encuentran realizando alguna capacitación, revelan que les gustaría realizarla en algún momento.

Gráfico 9

¿Has tenido oportunidades de crecimiento laboral en tu carrera?

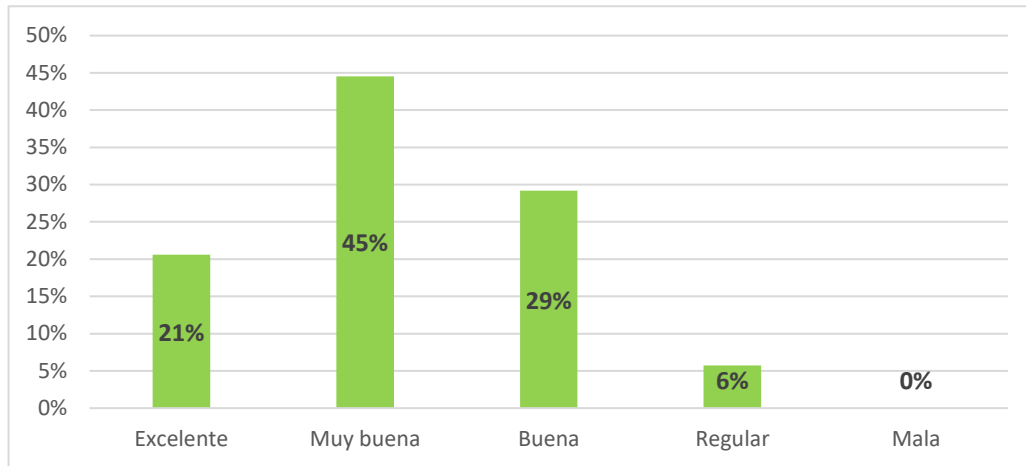


Nota. Elaboración propia

Queda comprobado el 68% de los encuestados si han experimentado crecimiento laboral con la carrera que tienen, por otro lado, para el 32% no ha sido igual, no se les ha presentado la oportunidad de avanzar y desarrollarse en sus lugares de trabajo.

Gráfico 10

¿Cómo evalúa su calidad de vida actual?

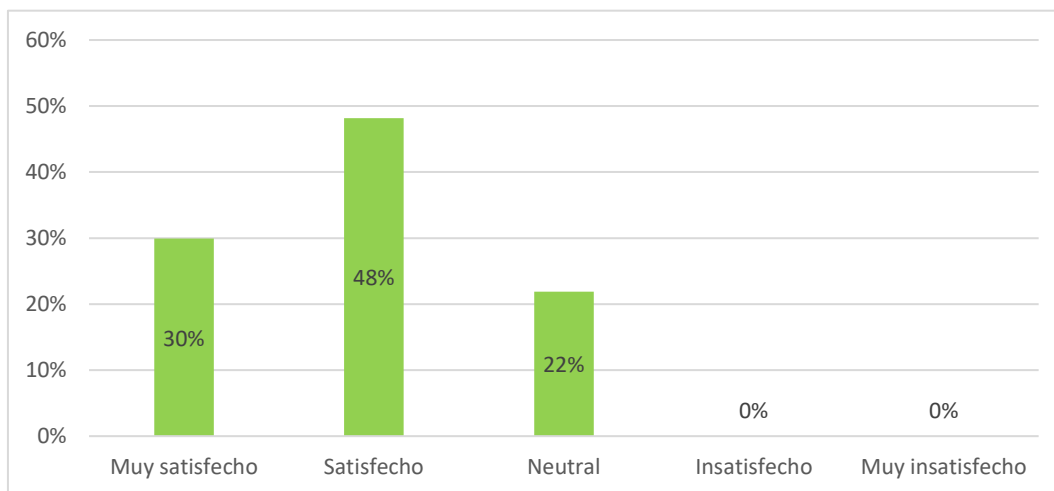


Nota. Elaboración propia

Se muestra que el 45% considera que su calidad de vida en la actualidad es muy buena, existe un equilibrio entre su vida personal y laboral, mientras que ninguno considera que esta sea mala.

Gráfico 11

¿Qué tan satisfecho estás con los beneficios ofrecidos por tu empleador en términos de calidad de vida (seguro de salud, programas de bienestar, etc.)?

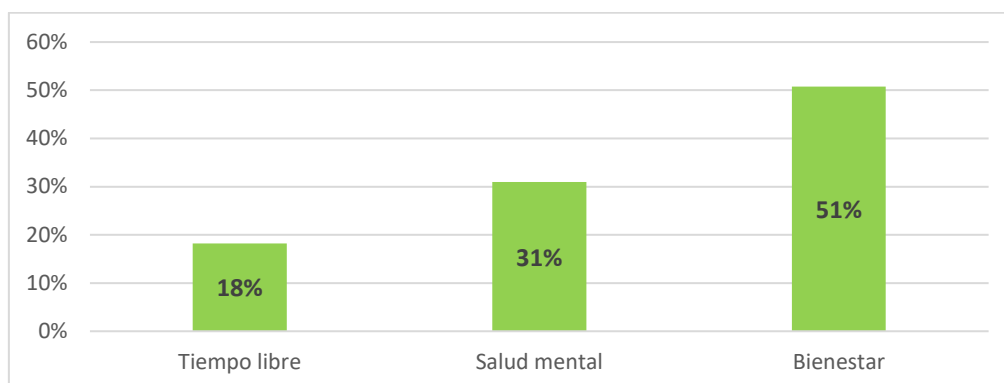


Nota. Elaboración propia

Los participantes respondieron a que tan satisfechos están con los beneficios que reciben dentro de sus trabajos para su calidad de vida siendo el 48% quienes denotaron sentirse satisfechos, mientras que ningún participante se siente insatisfecho con estos beneficios.

Gráfico 12

¿Cuáles son los factores que tiene como prioridad al momento de elegir un nuevo empleo?



Nota. Elaboración propia

Los factores prioritarios en la elección de un nuevo trabajo, en este 51% de los participantes señalaron que es el bienestar, estos elegirán un lugar donde se puedan sentir a gusto mientras desempeñan sus labores y le permite llevar una vida personal normal, también señalaron la salud mental, con un 31% como un factor determinante.

3.2. Entrevistas

Se realizaron cinco entrevistas a expertos millennials que tienen más de 5 años laborando para conocer desde su perspectiva como la empleabilidad impacta en la calidad de vida de esta generación, el cuestionario que se aplicó consta de cinco preguntas. En el presente cuadro se encuentran las respuestas generales de los entrevistados:

Tabla 1

Resultado de entrevistas realizadas a expertos millennials

1.-Desde su experiencia, ¿Cuáles considera que son los principales desafíos que enfrentan los millennials para conseguir empleo en la actualidad?	Entre los principales desafíos se encuentran: competencia, experiencia laboral requerida, expectativas generacionales, inseguridad laboral, edad, alta rotación.
2.- ¿Qué importancia tienen la formación continua y el aprendizaje para mantener la empleabilidad?	Estas son inversiones para el desarrollo profesional y personal, les permite adquirir conocimientos para desarrollarlos en el área laboral, logrando distinguirse de la competencia y desarrollar nuevas habilidades.
3.- ¿Cree usted que su empleo actual cumple con sus expectativas y metas profesionales? Justifique su respuesta	Cuatro de los cinco entrevistados mencionaron que sus trabajos cumplen con sus expectativas y metas, que es un lugar

	donde pueden seguir creciendo y desarrollando sus habilidades, mientras que el participante que no opina lo mismo manifestó que no puede cumplir sus metas profesionales porque debe elegir entre tener buen rendimiento y cumplir sus objetivos profesionales, en este caso prefiere mejorar para conservar su trabajo.
4.- Con base en su experiencia ¿Cuáles son los factores más importantes que abarcan calidad de vida para los millennials?	El crecimiento personal, autonomía, libertad, seguridad, estabilidad, salud física y mental, flexibilidad, bienestar emocional.
5.-Desde su perspectiva ¿La empleabilidad ha afectado en su calidad de vida en términos de estabilidad económica y bienestar general?	Mencionan que la empleabilidad tiene gran efecto dentro de la calidad de vida de una persona, da estabilidad personal y económica mientras que el no tener empleo representa un conflicto porque disminuyen ingresos y no pueden llevar sus estilos de vida como normalmente lo harían si tuvieran una fuente de ingresos estable.

Nota. Elaboración propia

Los expertos millennials sostuvieron que existen diversos desafíos que deben enfrentar para conseguir empleo entre los cuales recalcaron la edad, debido a que actualmente hay límites de edad dentro de las vacantes y en general buscan personas más jóvenes, la alta competitividad y es que con ello es mucho más complicado tener un perfil que cumpla con los requisitos que solicita una empresa, la inseguridad laboral al tener en muchas ocasiones que aceptar empleos que no cumplen los requisitos de ley debido a su necesidad y la alta rotación de empleados, pues a causa de la jubilación, son más las organizaciones que cambian constantemente personal para evitar pagar grandes cantidades a un solo trabajador.

Por lo expuesto, el millennial debe mantener una formación continua, para desarrollar habilidades que le permitan superar los diversos retos que enfrenta y que los distinga entre la competencia. Para que un trabajo cumpla con las expectativas este debe brindarles la oportunidad de seguir creciendo y forjar cualidades que le sirvan en el ámbito profesional. A demás, entre los factores que intervienen en la calidad de vida del millenials están la libertad, estabilidad, seguridad y bienestar físico y mental.

El millennial se encuentra en una etapa donde es responsable de sí mismo y de una familia si la llegó a entablar, por lo que contar con un empleo es un factor necesario dentro de su calidad de vida, puesto que le permite tener solvencia económica para sus diversos gastos, lo que genera tranquilidad, por otro lado, el no contar con un recurso estable puede generar en el sujeto ansiedad, desánimo e inestabilidad mental.

4. Discusión

Los millennials abarcan una gran parte de la sociedad y se encuentran en una etapa de constantes cambios debido a las nuevas actualizaciones en el mundo digital en el que se desenvuelven, es por ello que cada vez se encuentran enfrentando mayores retos que pueden influir en su calidad de vida, uno de ellos es la empleabilidad, se ha investigado mucho con respecto a la calidad de vida; Araya, Rojas y Varas (2021) sostienen que un factor que afecta a la calidad de vida y felicidad de un millennial es el trabajo, el poder sentirse útil e importante le da identidad y sentido de pertenencia.

Al momento de evaluar los factores motivadores para conservar un empleo, se encontró que el salario, las oportunidades de crecimiento y un equilibrio de vida laboral y personal y cultura empresarial para los millennials es importante dentro de sus expectativas laborales, Deloitte (2019) señaló que un gran porcentaje de millennials tienen pensado dejar sus empleos actuales en los próximos dos años y la principal razón que argumentan para ello es estar insatisfechos con estos factores. Como indica Ramírez-Ángel (2022) buscan trabajos que les apasionen, así como un equilibrio entre su vida personal y profesional, donde puedan crecer y ser reconocidos.

Tal como sugiere Madero (2019) es importante mantener un balance entre la vida laboral y personal y entre mejor sea esta, mayor satisfacción sentirá en su lugar de trabajo y con su vida, lo que queda reflejado en la investigación al darse a conocer que no solo basta tener trabajo, este debe cumplir las expectativas personales para que tenga una buena calidad de vida, caso contrario este puede afectarle a su salud mental y física por ser un lugar donde está por necesidad, mas no por satisfacción.

Los resultados obtenidos sobre las oportunidades de crecimiento laboral que se informan en el gráfico 9, demuestran el 68% de los encuestados si han tenido oportunidades de crecimiento laboral con la carrera que tienen. A partir de lo propuesto por (Godoy et al., 2021) quienes indican que su formación educativa influye en sus expectativas laborales, buscando empleos que les ofrezcan desarrollo personal y oportunidades de crecimiento.

Es importante mencionar que en base a los resultados del perfil de un millennials respecto a trabajar bajo relación de dependencia o ser un emprendedor, se indaga que el emprendimiento desempeña un papel significativo en la sociedad al ser reconocido como un impulsor de la innovación. De la misma manera, la presente investigación encontró los millennials se sienten más identificados como emprendedores, lo cual se condice con lo señalado por (Hernández-Pillajo et al., 2023).

Además, los entrevistados consideran que los factores que abarcan calidad de vida está el crecimiento personal, autonomía, libertad, seguridad, estabilidad, salud física y mental, flexibilidad, bienestar emocional. Por lo que coincide con la teoría (Ramírez-Coronel et. al, 2021). Comentan que la calidad de vida son aspiraciones, percepciones, satisfacciones, necesidades y representaciones sociales que los miembros de un conjunto social experimentan.

Finalmente teniendo en cuenta la revisión de la literatura Hernández (2021) manifiesta que debido a que la sociedad está establecida por distintas generaciones como los baby boomers, generación x, centennials, es mayor la competitividad que tienen los millennials, por lo que deben potenciar sus características para tener un lugar dentro del entorno laboral, lo que se relaciona a lo descrito en el trabajo, pues el trabajador perteneciente a esta generación debe seguir capacitándose personal y profesionalmente para desarrollar aquellas habilidades que le permitirán destacarse y ser un candidato potencial en el mundo laboral.

5. Conclusiones

Las principales conclusiones a las que se ha llegado con las características demográficas, educativas y laborales los millennials, la cual se encuentra entre las edades de 30 a 44 años, la empleabilidad es un factor determinante en su calidad de vida. Dentro de las características demográficas de los participantes se encuentran con trabajos estables de más de 5 años y con sueldos promedios, su nivel de educación en su mayoría es técnica o bachiller, esto debido que en su generación era normal el terminar el bachillerato y empezar la vida laboral, por lo que la universidad no era algo muy importante, la mayor parte pertenece al género masculino y casados, lo que denota la importancia de tener un trabajo estable para poder solventar como cabeza de hogar las propias necesidades y las de sus familias.

Por otro lado dentro de su impacto en la empleabilidad de los millennials y su calidad de vida, son diversos los factores como la libertad, autonomía, estabilidad, crecimiento personal y salud física y mental, todas ellas están ligadas a la empleabilidad, tener un trabajo estable permite tener libertad económica y estabilidad, aunque en la actualidad es mayor el número de millennials que prefieren emprender, lo que es importante para tener autonomía y ser totalmente dueños de su tiempo y acciones. Para aquel que no cuenta con un empleo fijo ni alguna fuente de trabajo que le genere ingresos y la capacidad de sentirse activo y útil se convierte en una problemática que puede generar en el peor de los casos problemas de salud mental como ansiedad, estrés, depresión y física a causa de la somatización de estas, alterando así su calidad de vida.

No solo es indispensable tener empleo para tener una buena calidad de vida, sino también que este cumpla con sus expectativas, le genere satisfacción, se sienta motivado de estar en ese lugar y le genere crecimiento personal y profesional son factores importantes para determinar el bienestar del sujeto, por lo que encontrar el trabajo adecuado está dentro de los objetivos de esta generación y para ello a pesar de su edad y experiencia, deben continuar formándose para ser los candidatos adecuados que muchas de las empresas y vacantes deseadas requieren.

Aunque la empleabilidad es algo muy importante para los millennials, estos se encuentran con diversos desafíos a la hora de conseguir empleo como la competitividad, los límites de edad, la experiencia laboral y los requisitos que en ocasiones desfavorecen a los trabajadores de esta generación, también dentro de sus lugares de trabajo pueden pasar por inseguridad laboral y el temor debido a la alta rotación que es mayor con trabajadores que tienen más tiempo en el lugar o mayor edad, por lo que como estrategias para mejorar la empleabilidad de este sector se

propone que los millennials desarrollen habilidades blandas o interpersonales que permitan al individuo distinguirse por su capacidad de adaptación y de manejarse frente a cualquier situación y habilidades técnicas que son importantes debido al avance de la tecnología en las industrias, continuar con su formación porque en un mundo que cambia es relevante estar al día con las nuevas actualizaciones, ser flexible y adaptable, además de considerar nuevas formas de empleo como son el trabajo remoto y virtual.

Dentro de las estrategias que puede implementar los millenials que prefieren o ya se encuentran emprendiendo es realizar un estudio del mercado donde desee desenvolverse y realizar la planificación del modelo de negocio que quiere llevar para así partir desde un punto fijo, realizar las capacitaciones necesarias para desarrollar aquellas habilidades importantes dentro del sector y obtener el conocimiento para realizar las diversas actividades que requiere en su negocio, hacer uso de sus redes de apoyo para generar visibilidad y así impulsar sus emprendimientos y ser resiliente y persistente, ya que este camino será de mucha perseverancia y tendrán que pasar por todas las etapas antes de alcanzar el éxito.

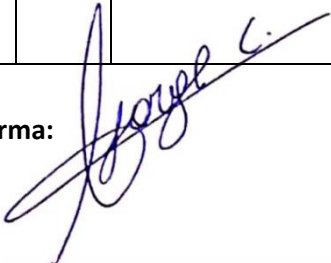
Bibliografía

- Agredo-Silva, V., & Montenegro-Martínez, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *CES Derecho*, 13(1), 147–168.
doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Álvarez-González, R. (2020). Acceso y evolución de los millennials en el mercado laboral español. [*Trabajo Fin de Máster en Gestión y Dirección Laboral*]. Universidade da Coruña. Obtenido de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/27711?show=full>
- Araya, S., Rojas, L., & Varas, C. (2021). ¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile. *Revista academia y negocios*, 7(1).
- Arriechi, M., & Urbano, D. (2021). Personalidad de los millennials en uso de redes sociales para marketing digital. *Psiquis Uba*, 2(1), 29-35.
- Barrios-Zarta, J., & Sáenz-Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9-28. doi:<https://doi.org/10.54198/innova06.01>
- Carrión-Berrú, C., & Reyes-Masa, B. d. (2022). Aproximación a la calidad de vida de usuarios comunitarios de servicios sociales: avances en la inclusión. 17(9). doi:<https://doi.org/10.54753/suracademia.v9i17.1116>
- Castellano, N., & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*, 25(1), 75-90.
doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Chávez-Intriago, E. V. (2023). Propuesta de atracción y retención del talento de la generación Millennials. [*Tesis previa obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano*]. Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3367>
- Cruz-Velasco, J.-E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*(45), 58-81.
- Deloitte. (2019). Encuesta Global 2023 a Millennials y Generación Z. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html>

- Díaz-Sarmiento, C., López-Lambrano, M., & Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X Y Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6509216>
- Espejo, A. (2022). *Informalidad laboral en América Latina*. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b5e5aa09-8dd9-4ddf-84af-c9412db19f20/content>
- Franco-López, J., & Vargas-Motato, P. (2022). Permanencia de la generación millennials en las organizaciones. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 10(2), 31-46. doi:<https://doi.org/10.15649/2346030X.2678>
- Godoy, M., Zuñiga, E., & Tomljenovic, M. (2021). Desafíos del profesor de ciencias frente a estudiantes Millennials y Post-Millennials. *Revista de estudios y experiencias*, 20(44).
- González-Palacios, E., Reyes-López, J., & Álvarez-Loya, L. (2022). Percepción y nivel de confianza de la sociedad chihuahuense hacia los Millenials. *Ciencia latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5153-5175.
- Hermida-Taynis, G. (2020). Los estilos de liderazgo en la satisfacción de los colaboradores millenials de la provincia del Guayas. *Organización Internacional del Trabajo*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19615>
- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58).
- Hernández-Pillajo, P. C.-P., Yépez-Pita, A. F., Revelo-Aldás, M., & Yépez-Calderón, F. (2023). Expectativas de los Millenials frente al desarrollo emprendedor de la provincia de Imbabura. *MENTOR Revista De investigación Educativa Y Deportiva*, 2(5), 537–561. doi:<https://doi.org/10.56200/mried.v2i5.5873>
- Hidalgo-Vicario, I. (2017). La formación en medicina de los millennials. *Revista de Formación Continuada de la Sociedad Española de Medicina de la Adolescencia*, 5(1), 3-6. Obtenido de https://www.adolescere.es/revista/pdf/volumen-V-n1-2017/2017-n1-03_06_Editorial.pdf

- INEC. (2020). *Proyección por edades Provincias 2010-2020 y nacional*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65), 24-43. doi:<https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Madero, S. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Investigación administrativa*, 48(124).
- Madrigal-Moreno, F., Ávila-Carreón, F., & Madrigal-Moreno, S. (2019). Retos y oportunidades del comportamiento organizacional de los millennials como fuerza de trabajo. *Revista de la facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 86-95. Obtenido de <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109/108>
- Magni, F., & Manzoni, B. (2020). Generational Differences in Workers' Expectations: Millennials Want More of the Same Things. *European Management Review*, 14(4), 901-914.
- Melchor-Chávez, P., Flores-Jiménez, I., Rodríguez-Moreno, R., Vázquez-Alamilla, M., & Flores-Jiménez, R. (2019). Empleabilidad de la generación Millennials. *XIKUA Boletín Científico De La Escuela Superior De Tlahuelilpan*, 7(13), 54-61. doi:<https://doi.org/10.29057/xikua.v7i13.3557>
- Mendieta Ramírez, A., Estrada Rodríguez, J. L., & Pérez Pérez, K. (2019). Millennials en torno a la comunicación y cultura para la educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.497>
- Peñafiel-Saiz, C., Caldevilla-Domíngue, D., & López-Medel, I. (2021). Redes sociales, millenials y centennials: Hábitos de uso y consumo de contenido en la actualidad. *Revista Latina De Comunicación Social*(79). Obtenido de <https://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/1572>
- Ramírez-Angel, L. (2022). Caracterización de la generación del milenio en el contexto laboral: una revisión de la literatura. *Revista Universidad & Empresa*, 24(42), 1-37. doi:[10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8230](https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8230)
- Ramírez-Coronel, A., Malo-Larrea, A., Martínez-Suárez, P., Montánchez-Torres, M., Torracchi-Carrasco, E., & González-León, F. (2021). *Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática*. Researchgate. doi:[10.5281/zenodo.4543649](https://doi.org/10.5281/zenodo.4543649)

- Raudales, E., Andino, P., & J, A.-T. (2023). Estudio bibliométrico de la producción científica sobre calidad de vida laboral en la base de datos Scopus. *Innovare Revista de ciencia y tecnología*, 12(1), 45-51.
doi:10.5377/innovare.v12i1.15958
- Ruiz-Beltrán, A., & Machuca-Duarte, M. (2020). El impacto de los millenials en el mercado laboral, un análisis descriptivo en ciudad Obregón, Sonora. *Revista El Buzón de Pacioli*, 5-15. Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/SiteAssets/Paginas/numeros/Pacioli-113-eBook.pdf>
- Valencia, M. (2021). *Motivación laboral: una reflexión acerca de la motivación en colaboradores millennials o generación Y*. Obtenido de https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2218/MOTIVACION_LABORAL_UNA_REFLEXION_ACERCA_MOTIVACION_COLABORADORES_MILLENNIALS_O_GENERACION_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vélez-Briones, A. (Febrero de 2020). Evaluación de niveles de satisfacción laboral en colaboradores de la generación "Y" o "Millennials" en organizaciones Ecuatorianas. *[Trabajo final para la obtención del título: Master en Gestión del Talento Humano]*. Universidad Espol, Guayaquil.
doi:<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/49688>
- Vivero-Marín, C. (2021). *Narradoras millennials*. México: Ediciones y Gráficos Eón.
Obtenido de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/lc/bibliotecaups/titulos/184277>
- Younas, M., & Bari, M. W. (2020). La relación entre las prácticas de gestión del talento y la retención de empleados de la generación 'Y': papel mediador del desarrollo de competencias. *conomic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1), 1330-1353. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>
- doi:<https://doi.org/10.29057/xikua.v7i13.3557>

7	SITUACIÓN LABORAL	¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su empleo actual?	P									
8		¿Cómo calificaría su satisfacción laboral en su actual empleo?	P									
9		Por favor, califique del 1 al 5 (donde 1 es “No Importante” y 5 es “Muy Importante”) la importancia de los siguientes factores motivadores que podrían influir en su decisión de cambiar de empleo. Considere su situación actual y evalúe cada factor en términos de su relevancia para usted.	P									
10		¿Se identifica con el perfil de ser un emprendedor o trabajar bajo relación de dependencia para una empresa?	P									
11	DESARROLLO PROFESIONAL	¿Participas en programas de formación continua o cursos para desarrollar habilidades?	P									
12		¿Has tenido oportunidades de crecimiento laboral en tu carrera?	P									
13	CALIDAD DE VIDA	¿Cómo evalúa su calidad de vida actual?	P									
14		¿Qué tan satisfecho estás con los beneficios ofrecidos por tu empleador en términos de calidad de vida (seguro de salud, programas de bienestar, etc.)?	P									
15		¿Cuáles son los factores que tiene como prioridad al momento de elegir un nuevo empleo?	P									
		DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: JORGE CUEVA ESTRADA Profesión: Máster en administración de empresa Cargo: Docente Fecha: 17/01/2024									Firma: 

Observaciones Generales _____

Anexo No.2 Informe de validación de entrevistas

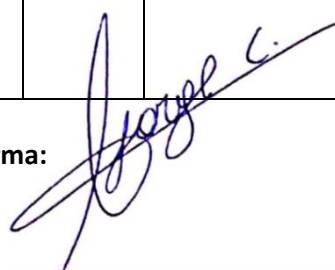
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema de Artículo Académico: EMPLEABILIDAD DE LOS MILLENNIALS DE GUAYAQUIL Y CALIDAD DE VIDA

Autor(a): IVONNE ANAIS SALINAS QUIMI

Nombre del Instrumento de recolección de datos: ENTREVISTA A PROFESIONALES EXPERTOS MILLENNIALS

Objetivo General: ANALIZAR LA EMPLEABILIDAD DE LA GENERACIÓN MILLENNIALS DE GUAYAQUIL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE ESTA POBLACIÓN.

Preguntas	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.-Desde su experiencia, ¿Cuáles considera que son los principales desafíos que enfrentan los millennials para conseguir empleo en la actualidad?	p								
2.- ¿Qué importancia tiene la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida para mantener la empleabilidad??	p								
3.- ¿Cree usted que su empleo actual cumple con sus expectativas y metas profesionales? Justifique su respuesta	p								
4.- Con base a su experiencia ¿Cuáles son los factores más importantes que abarcan calidad de vida?	p								
5.-Desde su perspectiva ¿La empleabilidad ha afectado en su calidad de vida en términos de estabilidad económica y bienestar general?	p								
DATOS DEL EVALUADOR	Nombres: JORGE CUEVA ESTRADA Profesión: Máster en administración de empresa Cargo: Docente Fecha: 17/01/2024						Firma: 		

Anexos gráficos

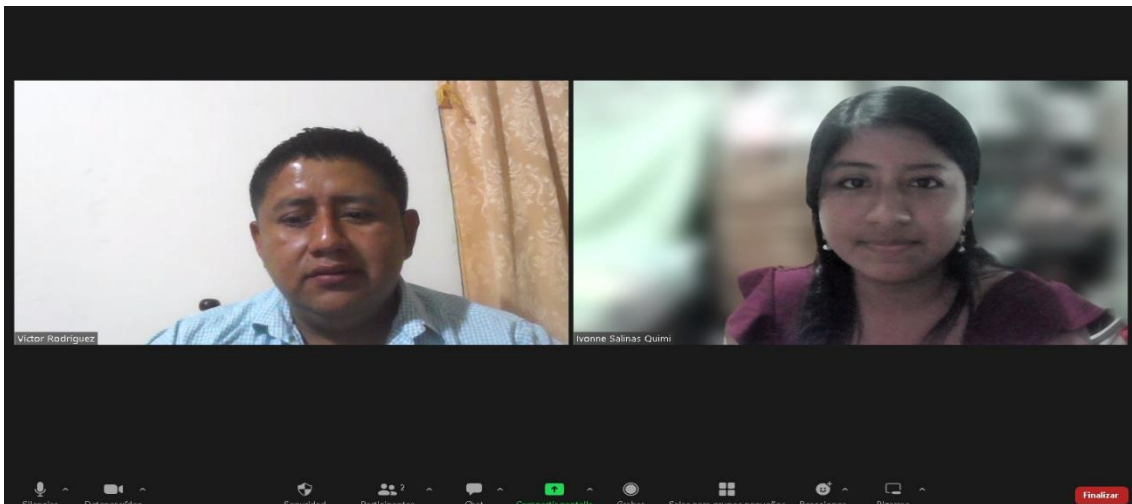


Imagen entrevista Jefe Administrativo Victor Rodriguez

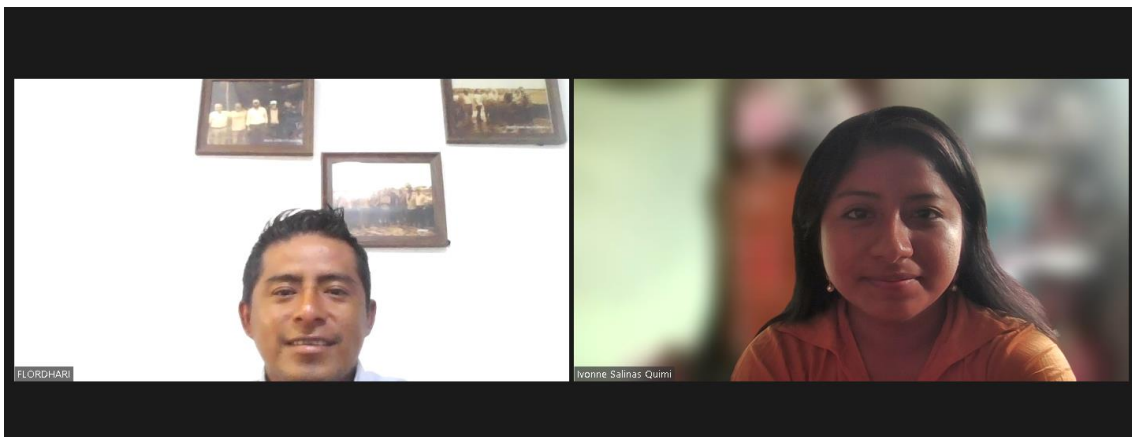


Imagen entrevista Jefe de Operaciones Nestor Salinas

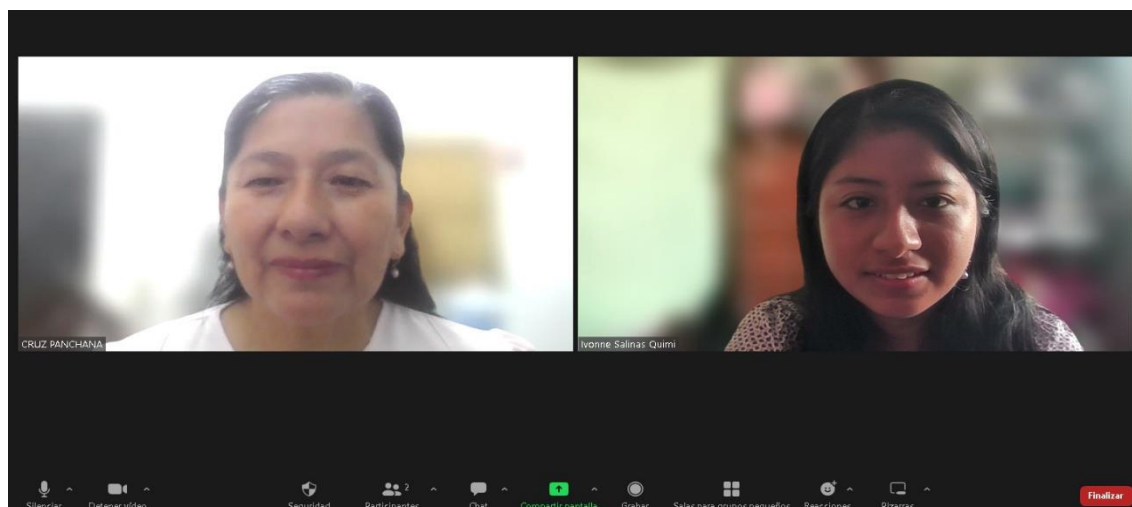


Imagen entrevista Jefa General Norma Castillo