

**Características del comportamiento de la generación Millennials y su desempeño
en el mundo laboral.**

PRESENTADO POR

Cardona Salazar Sandra Milena

Carrasquilla Morales Wilmer Alexis

Ortega Largo Caren Julieth

DIRIGIDO POR

Malagón Torres María Alexandra

POLITECNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD LABORAL

JULIO 2022

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos en primer lugar a Dios por darnos la oportunidad de haber tenido salud, amor y perseverancia, por rodearnos de personas que con cada granito de arena nos ayudaron a continuar en nuestro proceso formativo en esta experiencia de aprendizaje.

Con cariño y mucha gratitud agradecemos a nuestra tutora Malagón Torres María Alexandra, por brindarnos sus conocimientos y apoyo como guía, por sus palabras de motivación en cada etapa de este proyecto para alcanzar los resultados que se buscaban. También queremos agradecer a la Universidad Politécnico Grancolombiano por brindarnos las herramientas adecuadas para poder realizar nuestras investigaciones y poder continuar con nuestro proceso de formación.

Gracias a nuestros familiares y amigos cercanos por el apoyo constante en aquellos momentos en los que en general la vida se tornaba complicada y llegábamos sentir fatiga, cuando nuestros ánimos decaían, pero siempre estuvieron ahí con su apoyo incondicional.

Muchas gracias a todos.

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1.....	32
Tabla 2.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3.....	37
Tabla 4.....	38
Tabla 5.....	38
Tabla 6.....	39
Tabla 7.....	40
Tabla 8.....	40
Tabla 9.....	41
Tabla 10.....	42



LISTADO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.....	56
Ilustración 2.....	57
Ilustración 3.....	57
Ilustración 4.....	58
Ilustración 5.....	58
Ilustración 6.....	59
Ilustración 7.....	59
Ilustración 8.....	60
Ilustración 9.....	60
Ilustración 10.....	61
Ilustración 11.....	62
Ilustración 12.....	62
Ilustración 13.....	63
Ilustración 14.....	63
Ilustración 15.....	64
Ilustración 16.....	64
Ilustración 17.....	65
Ilustración 18.....	65
Ilustración 19.....	66
Ilustración 20.....	67
Ilustración 21.....	67
Ilustración 22.....	68
Ilustración 23.....	68

Ilustración 24.....	69
Ilustración 25.....	69
Ilustración 26.....	70
Ilustración 27.....	70
Ilustración 28.....	71
Ilustración 29.....	72
Ilustración 30.....	72
Ilustración 31.....	73
Ilustración 32.....	73
Ilustración 33.....	74
Ilustración 34.....	75
Ilustración 35.....	75
Ilustración 36.....	75
Ilustración 37.....	76
Ilustración 38.....	76
Ilustración 39.....	77
Ilustración 40.....	78
Ilustración 41.....	79
Ilustración 42.....	80



CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN.....	8
1. TITULO DEL PROYECTO.....	9
1.1. SITUACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	12
1.3. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	16
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	17
2.3. MARCO TEÓRICO.....	17
2.2 ESTADO DEL ARTE.....	23
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
3.2 POBLACIÓN OBJETO.....	29
3.3 TÉCNICA.....	30
3.4 PRESUPUESTO.....	32
3.5 CRONOGRAMA.....	32
3.6 DIVULGACIÓN.....	33
4. RESULTADOS.....	33
Pregunta No.1.....	37
5. CONCLUSIONES.....	47
6. RECOMENDACIONES.....	49
Bibliografía.....	52

ANEXO.....	56
Encuestado No. 1	56
Encuestado No. 2	61
Encuestado No. 3	66
Encuestado No. 4	71



Actualmente en el mundo laboral logramos encontrar diferentes generaciones, las cuales se identifican por rasgos significativos; en especial la Generación Millennials o Generación Y siendo una de las más destacadas, esta se materializa en un periodo aproximado entre principios de los años ochenta y finales de los noventa (Que hoy tienen entre 18 y 35 años de edad), los estudios demuestran que esta generación tiene mucho potencial y está mudando constantemente en el ámbito social, político, tecnológico, espiritual y laboral. Por otro lado, los aspectos más denotativos de la Generación Millennials, son el conocimiento de la tecnología, capacidad de adaptación y el poco tiempo en un lugar de trabajo, aspectos relevantes que muchas veces las organizaciones ignoran o no saben cómo manejar. (Santiago Ginestre , 2014)

Josuepht Santiago Ginestre (2014) describe que “esta generación seguirá aportando y estará presente en todos los aspectos de nuestras vidas convirtiéndose en los líderes o futuros líderes, creadores de grandes avances tecnológicos y sociales, activistas de los derechos humanos, igualdad y de la salud; los cuales seguirán impactando positivamente la cultura, el mundo del trabajo y gobiernos con el objetivo primordial de renacer la economía y edificar un sobresaliente mundo”. (Santiago Ginestre , 2014)

Con esta investigación buscamos identificar específicamente en Colombia cuales son los aspectos determinantes de la Generación Millennials con base en conciencia social, global y empresarial que nos aportan en relación con el aspecto laboral. Dándonos a conocer actitudes, procesos, emociones, características, comportamientos y creencias en relación directa con la Seguridad y Salud en el Trabajo tanto en aspectos positivos como negativos, dicha generación se fundamenta principalmente en la inserción de un mercado laboral en transformación, habilidades socioemocionales y flexibles; permitiendo la adaptación constante al cambio,

modernizando procesos y sistemas generando una actualización constante en la profesión o campo laboral. (Peñalosa Otero & López Celis, 2016)

Con base a lo anterior, es de gran importancia conocer la percepción y puntos de vista que tienen los empresarios o jefes de las organizaciones con respecto a las características y comportamientos de esta generación; mediante la diligencia de una encuesta semiestructurada la cual es aplicada por conveniencia a una parte poblacional en específico. De acuerdo a lo antepuesto, lo que se pretende es obtener datos informativos y numéricos mediante un análisis de enfoque mixto (Cualitativo y cuantitativo) y de análisis descriptivo; con el fin de contribuir, generalizar las experiencias y comentarios de los empresarios con respecto a la Generación Millennials; con el objetivo de presentar información de los escenarios y situaciones a los que se ven expuestos los empresarios y la población perteneciente a esta generación en el campo laboral.

1. TITULO DEL PROYECTO

Características del comportamiento de la generación Millennials y su desempeño en el mundo laboral.

1.1. SITUACIÓN DEL PROBLEMA

Empresas nacionales e internacionales actualmente tienen trabajando personal que llegan de una generación más abierta y activos, donde se adaptan fácilmente al avance de la tecnología y uso de información en su trabajo y su vida diaria. Esta última generación es conocida con el nombre de Millennials que corresponde a las personas que nacieron entre los años 1983 y 2001. (Dominighini, 2015)

La generación Millennials son jóvenes que son destacados porque quieren alcanzar sus metas a corto plazo realizando todo de manera más fácil, afirma (Tovar A.) se distinguen

porque es una generación insatisfecha en su vida laboral y para las organizaciones se ha convertido en un verdadero desafío retener a estos jóvenes por largos periodos, es necesario conocer un poco más sobre las características de comportamiento de esta generación en el ámbito laboral, el por qué estos jóvenes tienen tanta rotación; y porque no dura más de dos años en un puesto. Esta problemática de la inestabilidad laboral se viene presentado aproximadamente hace (10) diez años, una de las razones que conllevan a cambiar de trabajo varias veces a los Millennials, es que las organizaciones no cumplen con sus expectativas laborales, esta generación viene con el pensamiento de ser líderes en un grupo de trabajo donde buscan cumplir con los objetivos propuestos. (2019)

El cumplir con los horarios se convierte en un problema para estos jóvenes ya que los Millennials no quieren estar sentados todos los días en un escritorio, la flexibilidad de horarios y tener beneficios donde se sientan motivados desde la inducción de la empresa porque no quieren que los vean solo como una máquina de trabajo, los Millennials tienen como prioridad equilibrio-trabajo y vida, tienen el pensamiento de ser sus propios jefes. De acuerdo con lo anterior esta generación hace que las empresas se enfrenten a nuevos retos, estos jóvenes tienen otro tipo de necesidades como crecimiento personal, explotar sus habilidades, evolucionar, innovación y creatividad. (Lau193).

Según María Camila R (2021).” Cuando un empleado abandona su trabajo, la organización incurre en un gasto estimado de hasta 12 veces el valor del salario”. (pág. 4). En la actualidad muchas empresas tienen en cuenta que la rotación y el ausentismo de personal ha comprometido los indicadores financieros o situación económica lo que la generación Millennials provoca por su inestabilidad laboral, por otro lado, una de las consecuencias son los costos de contratación de personal y el periodo de aprendizaje.

Esta generación Millennials genera problemas laborales en la empresa ya que son personas conflictivas no tienen buena comunicación con sus compañeros y jefes al ser tan

competitivos; no permiten observaciones de los rangos superiores, presentan dificultades de manejo de emociones ocasionando riesgos Psicosociales ya que estos jóvenes no saben separar lo laboral de lo personal. Relacionan ambas vidas, presentando alto nivel de estrés que los expone a enfermedades cardiovasculares causadas por la carga emocional, de igual manera por sus capacidades de desenvolverse en la tecnología tienden a sufrir fatigas visuales por el excesivo tiempo de estar al frente de los equipos; al mismo tiempo tienen riesgo de accidentes laborales debido a que no están dispuestos a seguir las normas establecidas por la empresa para el autocuidado como el uso de elementos de protección personal en su área de trabajo establecidos por Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esta generación se considera como personas que quieren ejercer su propia voluntad incumpliendo la normatividad vigente comprometiendo a la empresa aumentar los niveles de accidentes y enfermedades lo que conlleva ausentismo laboral.

Las empresas también se ven afectadas en la producción porque deben detener la misma para iniciar una nueva capacitación al empleado, el clima laboral se ve comprometido generando malestar a sus colaboradores teniendo que cambiar su horario de trabajo por falta de personal o carga excesiva de producción, por lo anterior define el Ministerio de Trabajo (2019). Todos estos aspectos se evaluarán dentro los factores de riesgos Psicosociales como las condiciones de trabajo extensa, cambios bruscos de operatividad, estas actividades pueden generar efectos negativos para la salud de los trabajadores; entre el 20% y el 33% sienten altos niveles de estrés. (pág. 2)

Al mismo tiempo las organizaciones no logran cumplir los objetivos deseados ya que la rotación del personal se convierte en una problemática, son temas de importancia para el desarrollo.

González (2017) ha afirmado lo siguiente una encuesta realizada recientemente la Head Hunter Hays, revela cifras preocupantes para el área de recursos humanos: solo un 27%



de los jóvenes esperan permanecer en sus empleos actuales, 71% considera que sus habilidades de líder no están siendo desarrolladas, mientras que un 51% sienten que están siendo ignorados para ocupar posiciones de liderazgo y finalmente 51% de ellos espera cambiar de trabajo para el año 2020. (pág. 9)

Por tal motivo, se busca responder a la pregunta ¿Cuáles son las características del comportamiento de los Millennials y como estas repercuten en el ámbito laboral?, siendo además una generación en aumento.

1.2. JUSTIFICACIÓN

Según los autores Clara Gutiérrez, Laura Posada y Diego Gonzales (2018); la Generación Millennials se ha presentado como una tendencia en el mercado, ya que se caracterizan por ser una generación que busca evolucionar la manera de pensar, apartándose de lo tradicional utilizando continuamente la innovación y creatividad.

Por otro lado, de acuerdo con las proyecciones poblaciones del Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE del año 2018, actualmente en Colombia existen 11,86 millones de Millennials (personas entre los 24 y 38 años), de los cuales 5,85 millones son hombres y 6,01 millones son mujeres, lo que representa un 23,6% del total de la población en Colombia. (Segunda Oportunidad, 2019) Lo que implica que en las organizaciones y el mundo laboral la interacción con ellos sea cada vez mayor; ya que esta generación tiene unos atributos claves, que los hacen notables frente a los demás.

Con base a la información obtenida de la página Grupo PAAR (2021), empresa dedicada al uso de la tecnología; podemos observar que la Generación Millennials tienen las siguientes características:

1. Son la generación mejor preparada de la historia. Rebuscan desarrollarse cada vez más e invierten en formación.
2. No son tolerantes a las órdenes o las estructuras autoritarias, prefieren ser guiados por líderes antes que un jefe imponga sus ideas.
3. Prefieren trabajos que les permitan crecer personalmente, enriquecer el alma, aumentar su creatividad y explotar sus habilidades al máximo.
4. Son autodidactas. Jamás subsisten con el conocimiento elemental dado. Investigan por sus propios medios.
5. Prefieren viajar y conocer el mundo que comprar un carro o un apartamento.
6. Prefieren escribir antes que hablar.
7. Están hiperconectados. Les agrada la tecnología, no pueden vivir sin ella. Siempre tienen un celular o un dispositivo móvil a su alcance. .
8. No solo están al tanto de las tendencias, sino, hacen parte activa de ellas.
9. Aman emprender. Son innovadores.
10. Son expertos en multitasking. Poseen la capacidad para elaborar diferentes tareas en el mismo espacio. (Grupo PAAR, 2021)

Con respecto a las características anteriores podemos manifestar y dar a conocer como la Generación Millennials se cataloga con aspectos positivos como lo son; el potente sentido social, mentalidad abierta, innovación, colaboración y creatividad. El implementar en las organizaciones modelos digitales aplicando avances de la tecnología, la ciencia y el análisis de datos, dejando de lado los procesos de lápiz y papel, transforma de gran manera los procesos de las empresas; iniciativa que nos ayuda a ahorrar tiempo y genera mejoras en laborar de manera independiente o modalidad freelance; Resaltando que los Millennials latinoamericanos son muy hábiles con el manejo y operación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las cuales son esenciales para iniciar en el mundo

laboral, cada vez más tecnológico, lo cual aporta con el ideal de organizar su tiempo y así comprometerse con una sola empresa u organización.

La Generación Millennials nos da a conocer como la tecnología puede cambiar de forma radical y positiva las organizaciones y/o empresas; transformando la mentalidad de las personas y la cultura organizacional implementando nuevas habilidades y competencias, brindando nuevas herramientas y soluciones al mejorar continuamente en sus procesos y operaciones aportando líderes con vivacidad, rapidez e inmediatez, factores que son muy importantes en los resultados de las organizaciones, donde encontramos la antes mencionada Generación Millennials la cual, se encuentra en aumento constante como se demostró anteriormente. (Grupo PAAR, 2021) De igual manera es importante conocer el impacto negativo que presenta el uso de la tecnología por parte de esta generación en las organizaciones con respecto en el desarrollo colectivo; ya que el uso inadecuado de la tecnología puede generar distracción y aplazamiento de actividades, estimulando el aislamiento social y soledad.

Con base a lo anterior es importante mencionar como los procesos y objetivos de las empresas y/o compañías pueden verse afectados notoriamente al momento de presentar alta rotación y ausentismo laboral, ya que como se menciona anteriormente esta generación está caracterizada por altos índices de rotación laboral causando problemáticas de inestabilidad laboral y el no adaptarse a cumplir con las normas de la organización; ya que para esta generación es importante tener horarios laborales flexibles y procesos mucho más dinámicos, generando de esta manera alteración en los procesos de la misma.

Por otro lado encontramos según Castejón (2021), que las dificultades de esta generación por aspectos psicosociales son de mucha importancia, ya que se presenta constantemente depresión, trastornos mentales y psicosociales; dentro del grupo de enfermedades para

determinar el diagnóstico médico se incorporaron los factores psicosociales como parte de las enfermedades de origen laboral, esta inclusión puede ser muy casuística y difícil de estandarizar, se abrió paso entonces a una de las nuevas enfermedades del grupo IV de los trastornos mentales y del comportamiento, el síndrome de agotamiento profesional, denominado también Síndrome de Burnout a quien arbitrariamente se le asignó la codificación del CIE-10, Z730 que da vida al diagnóstico problemas relacionados con la enfermedad consuntiva, según la Real Academia Española (RAE) acción y efecto de consumir o consumirse extenuación, enflaquecimiento. (Vivas Manrique & Fonseca Muñoz, 2019)

Mencionado lo anterior se puede encontrar que en la Resolución (2646 de 2008) del Ministerio de Protección Social comunica que “Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

En el Capítulo II artículo 6 “Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores” se ven reflejados diferentes factores psicosociales que los empleadores deben identificar y tener en consideración todo el tiempo en sus empresas ya que no solo afectan a la generación Millennials si no que de igual forma a todos los trabajadores de la organización.

Vamos a nombrar y tener en cuenta alguna de estas condiciones, como lo son:

- Gestión organizacional
 - Características de la organización del trabajo
 - Características del grupo social de trabajo
 - Condiciones de la tarea
 - Jornada laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008)
-

Posteriormente se evidencia que algunas de las enfermedades que presenta la generación Millennials en el ámbito laboral son la obesidad, aunque los Millennials son una de las generaciones que más se preocupa por su aspecto físico la creciente comercialización de productos precocinados y ultra procesados, o los horarios de trabajo y la cotidianidad acelerada no permiten ir a casa a alimentarse de manera adecuada o preparar alimentos beneficiosos para la salud, llevando a los trabajadores a tener hábitos de vida no saludables. También la obesidad se presenta por el elevado número de trabajos que requieren estar sentados durante largas jornadas, incrementando también el riesgo de problemas cardiovasculares. (Castejón, 2020) Lo cual una vez más, vemos la necesidad de abordar y conocer sobre los comportamientos, características y riesgos de esta generación; con el fin de saber cómo trabajar con este grupo poblacional en el área de seguridad y salud en el trabajo.

1.3.OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS.

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Describir como las características del comportamiento de la Generación Millennials repercuten en el mundo laboral.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las características comportamentales de los Millennials mediante consulta de fuentes secundarias
 2. Reconocer la percepción de los empresarios sobre el trabajo con Millennials, a través de una encuesta semiestructurada.
 3. Establecer como las características de los Millennials favorecen o dificultan el trabajo en el marco de la Seguridad y Salud Laboral.
 4. Planificar estrategias para propender por un ambiente laboral adecuado a partir de las características de los Millennials y las organizaciones.
-

2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

2.3.MARCO TEÓRICO

Para este trabajo se conocerá primero que es generación y los diferentes aspectos que tiene la Generación (Y) o Generación Millennials en específico; para esto se debe conocer los diferentes tipos de generaciones como lo indica el analista del diario la Republica Pascal Rohner “hoy en día convivimos seis generaciones, la gran generación, la generación silenciosa, los Baby Boomers, la generación X, los Millennials y por último los Centennials. (Rohner, 2018)

Según McCrindle,(2010) las generaciones actuales se definen sociológicamente más que biológicamente, una generación refiere a una cohorte de personas nacidas en un lapso similar de tiempo, que comparte una edad y etapa de vida comparables y que fueron moldeados por un lapso en particular.

La gran generación (1915 - 1927), conocida también como la generación GI, tiene como cohorte demográfica que es la siguiente a la generación perdida y antecede a la generación silenciosa, la gran generación es también conocida como la generación de la segunda guerra mundial. Fueron moldeados por la gran depresión y fueron los principales participantes de la segunda guerra mundial, esta generación de hombres y mujeres fueron dignos luchadores por lo que era correcto mas no por la fama o el reconocimiento. Vivieron gran parte de su juventud durante una rápida innovación tecnológica (teléfono y radio) en medio de crecientes niveles de desigualdad de ingresos a nivel mundial y una económica en inflación. (De León, 2020)

La generación silenciosa (1928 - 1945), vivió una época bastante complicada que fue la Gran Depresión en Estados Unidos, afectó a gran parte de las economías mundiales, la Segunda Guerra Mundial y el apogeo del nazismo. Esta generación silenciosa valora cuenta

con un gran sacrificio para lograr las metas que se proponen y el trabajo en equipo es una de sus mayores fortalezas, tienen dentro de sus prioridades el estar en contacto constante con sus seres amados, el aislamiento y la soledad son considerados dos de sus grandes problemas y dificultades en la salud, afectando en gran parte sus estilos de vida. Es relevante enmarcar que, aunque esta generación comienza a hacer uso de internet, según la empresa de investigación de mercados y tendencias de consumidores. (Nielsen Scarborough) Según (ICEMD Instituto de Economía Digital, 2017) el 54% de los adultos mayores de 75 años no pudieron identificar los enlaces patrocinados en los resultados de búsqueda de la web, mientras que el 72% desconocía completamente la publicidad personalizada online.

Generación Baby Boomers (1946 - 1964), cuentan con el mayor número de nacimientos, evidencian y viven radicales cambios sociales, políticos, y musicales que los definen. La generación de la posguerra es de idealista y profetas que buscan transformar el mundo. Son pretenciosos, introvertidos y moralistas, confiados de sí mismos, líderes sin fines de lucro y políticos de los que cambian el mundo. Los baby boomers están orientados al trabajo como ancla de vida, la generación de la posguerra tiende a ver a la generación “X” como sus hermanos menores, no como una carga generacional con la cual tendrían alguna responsabilidad o deber hacia ellos. (Chirinos, 2009)

La generación X (1965 - 1980), Fueron criados en un hogar en el cual ambos padres trabajaban o estaban divorciados, lo que los encamino a formarse en un ambiente de inseguridad familiar distinto y cambiante. Evolucionaron con pensamientos liberales, sin ninguna unión política en particular, pero con la firme idea de que la educación superior era el mejor camino para conseguir un empleo valeroso y digno. Se caracterizan por ser una generación desconfiada y descarada que no pudo igualar el éxito en cuanto a la economía de sus padres. En una gran mayoría fueron adolescentes que durante la época de los 80, tuvieron una gran influencia por eventos como la aparición de los computadores personales, el

crecimiento del VIH, la expansión del internet, el surgimiento de canales icónicos, entre otros acontecimientos que definieron sus comportamientos y características individualistas, pero también con bastantes inclinaciones hacia la búsqueda de la mentoría y del apoyo grupal. Con la necesidad de crecimiento profesional y personal la generación X entra en el mercado laboral en los 80, pero se encuentra con un mercado altamente competitivo, inestable y con declive. La seguridad laboral y el creer que el crecimiento estaba en la fidelidad y lealtad hacia una misma compañía pierden mucho valor para esta generación ya que ve el trabajo como un medio para conseguir algunos de sus objetivos, más no como el final del camino. (Díaz Sarmiento, López Lambraño, & Roncallo Lafont, 2017)

La generación Millennials (1981 - 1997), o generación del milenio parte de la nominación americanizada que se ha atribuido a los jóvenes que llegaron a su vida adulta con el cambio de siglo. Es decir, en el año 2000, lo que les ha otorgado ciertas categorías y cuya característica principal es la forma en que trabajan, debido al momento histórico marcado por una revolución tecnológica y realidades sociales antes nunca vistas en el que debieron formarse como personas y profesionales (Herrera Díaz, 2017). Esta generación es la fundadora de los medios sociales como Facebook, Twitter, Blogs entre otros y de la conexión a través de internet y el celular; viven de formas distintas puesto que tienen mayor gusto por la creatividad y los productos locales, están más atentos a sus amigos, familia y de los avances en la tecnología. (López Celis, Peñalosa Otero, Almonacid Prieto, & Enciso Alcantar, 2017)

En el mercado laboral los Millennials entran con fuerza de trabajo desde sus competencias contribuyendo con sus habilidades, ellos mantienen en constante búsqueda de sobresalir ya que se siente muy seguros de las actividades que ejercen en los diferentes campos laborales como se pudo obtener de la información de los 4 empresarios entrevistados de diferentes sectores, público ,comercio , consultoría y medicina ;esta generación se siente

capacitada para aportar en la transformación de una organización ya que tienen expectativas de asumir retos en condiciones extremas por medio de sus conocimientos adquiridos, como la adaptación de la tecnología debido a que estos jóvenes crecieron con el lenguaje digital, los que ha afectado sus relaciones interpersonales con menor habilidades de resolver conflictos a diferencia de las generaciones anteriores.

Como se menciona en el párrafo anterior esta generación tiene cualidades que pueden generar crecimiento en el entorno laboral, pero también puede ver afectado el crecimiento del mercado por aptitudes negativas; cabe resaltar esta generación muestra sus mejores competencias dependiendo de sus condiciones de trabajo al sentirse satisfechos y motivados por las empresas alcanzan la elaboración de estrategias para los mercados laborales logrando cumplir con los objetivos propuestos.

Los Millennials son jóvenes muy abiertos al mundo y constantemente expresivos compartiendo parte de su vida privada por medio de Facebook, Snapchat, WhatsApp, Instagram, entre otros medios de comunicación. Desde hace varios años los profesionales de la salud encuentran con mayor frecuencia que las personas jóvenes desarrollan diferentes enfermedades que son asociadas con la edad como lo son: alta presión, colesterol, prediabetes y diabetes, como lo indica el doctor José Novoa, cardiólogo y principal oficial médico de Triple-S. (Endi, 2021)

Las dificultades por aspectos psicosociales también son de mucha importancia en esta generación ya que la aparición de depresión es constante y en su mayoría emerge por problemas económicos puesto que los Millennials que pasan por una mala situación financiera aumentan la probabilidad de padecer trastornos mentales y psicosociales, esto los ha llevado a que muchos renuncien a sus trabajos con la intención de cuidar su salud mental. Aún más preocupante es el suicidio ya que puede ser el siguiente paso de la depresión, y los datos de este tipo de fallecimiento también están en constante cambio, pues ya se ha convertido en la

segunda causa de muerte entre los jóvenes de 15 a 29 años, según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien incorporo esta alerta en el Día Mundial de la Salud Mental. (Castejon, 2021)

Spielberger (1994) señala que el estrés laboral afecta de forma adversa el bienestar psicológico de los trabajadores Millennials, el cual puede ser medido a través de la severidad del estrés y la frecuencia con el que se presenta. El estrés laboral se considera una reacción que tiene la persona ante diferentes presiones y exigencias en el entorno laboral, los cuales pueden presentarse porque no se cuenta con el conocimiento y/o porque sus capacidades pueden no ser las adecuadas para el cargo. Respecto a los Millennials, se ha reportado que tienden a aburrirse en el trabajo con mayor facilidad que las personas pertenecientes a las generaciones X y Baby Boomers, esto último es importante porque plantea la posibilidad de que, así como la adicción al trabajo tiende a presentarse principalmente en los Baby Boomers, el síndrome de aburrimiento laboral o síndrome de Burnout pueda presentarse principalmente en los Millennials. (García González, Villavicencio Ayub, & García, 2019)

Otro aspecto a considerar como se mencionaba anteriormente es el síndrome de Burnout el cual hace énfasis al estrés laboral, la baja energía y agotamiento mental y físico del trabajador por tiempos extensos, se presenta con mucha frecuencia en los trabajadores Millennials, el Burnout ignorado o no abordado puede tener consecuencias significativas, que incluyen: el estrés excesivo, la fatiga, el insomnio, la tristeza, ira o irritabilidad, el uso indebido de alcohol o sustancias psicoactivas, enfermedades del corazón, alta presión sanguínea y vulnerabilidad a las enfermedades en general. (Infobae, 2020).

Este síndrome de agotamiento está definido en la legislación colombiana como una enfermedad laboral derivada del estrés. Sin embargo, este síndrome no existe como diagnóstico médico, por lo que dificulta su identificación y tratamiento, retrasando y

afectando la atención oportuna hacia los trabajadores y la implementación de acciones preventivas e intervenciones en las empresas. (Ministerio del Trabajo, 2014)

Por otra parte, se encuentra la enfermedad cardiovascular, que hace referencia a enfermedades del corazón y algunas del sistema de vasos sanguíneos de todo el organismo, como el cerebro, las piernas y los pulmones. "Cardio" se refiere al corazón y "vascular" al sistema de vasos sanguíneos. (Ministerio de Salud, 2022)

Una de las enfermedades laborales más comunes y casi inevitables es la fatiga visual ya que constantemente la generación Millennials usa dispositivos digitales y pantallas desde la niñez, esto ha ocasionado que en dicha población el síndrome de fatiga visual sea prácticamente ineludible. Algunos de los síntomas que más presentan los Millennials por la fatiga visual son: resequedad en los ojos, cansancio, lagrimeo, dolor de cabeza y visión borrosa, que con el paso del tiempo pueden llegar a volverse crónicos por las prolongadas jornadas laborales y/o tiempos que duran conectados a estos dispositivos. Un estudio realizado por el (Instituto Nacional del Cáncer, 2021) demostró que los tumores malignos de colon y recto se han incrementado significativamente entre la población joven. Según el análisis, la situación está ligada al elevado consumo de alcohol, carnes rojas y sedentarismo en sus labores y vida cotidiana. (Excelsior, 2018)

Según (Varela, Salazar, Lema, & Tamayo, 2011) Se hace referencia al sedentarismo o falta de actividad física cuando la persona no realiza una cantidad mínima de movimiento diario (por lo menos entre 25 y 30 minutos), que produzca un gasto energético >10% del que ocurre habitualmente al llevar a cabo las actividades cotidianas. Dentro de las actividades que se consideran sedentarias están: ver televisión, hablar por teléfono, hacer una siesta, leer, jugar o trabajar en el ordenador, entre otras.

Por último, los Centennials o generación Z (> 1997), el termino o la palabra “Centennial” identifica a los nativos digitales puesto que los dispositivos móviles para ellos son

facilitadores del trabajo, ayudan a su entretenimiento y facilita la comunicación. Esta generación cuenta con niños y adolescentes entre los 0 y 18 años, aunque no se tiene un corte exacto para poder precisar la fecha, muchos autores estiman que son todos aquellos nacidos a partir de 1997 a la fecha actual (Tapia Villagómez, 2018). El haber nacido en un tiempo en el cual la tecnología fuese parte de su entorno les ha otorgado facilidad en sus vidas y una nueva visión sobre el mundo que les rodea. Los Centennials tienen como característica su privacidad ya que manejan con mucha frecuencia las redes, pero en su gran mayoría son moderados al usarlas. Son innovadores y muy creativos buscando transformar significativamente la sociedad siendo menos idealistas y más pragmáticos. Ven la negociación como algo fundamental y para ellos es mejor reusar, regalar, intercambiar o alquilar un producto o servicio que comprar uno nuevo pues tienen arraigadas las prácticas sustentables, al elegir una profesión están mayormente vinculados a la solución de problemas reales de formar innovadora y sobria. (Tapia Villagómez, 2018)

2.2 ESTADO DEL ARTE

Al hablar de los Millennials , Agudelo, M.(2021) expresa que “proponer estrategias de retención para los Millennials que permitan la reducción de los costos implicados con la alta rotación de estos empleados. Establecer las características del perfil de trabajo y las expectativas relacionadas con los Millennials” (pág. 15).

Desde el proceso de inducción se debe concientizar a las organizaciones para realizar capacitaciones que motiven al personal Millennials para realizar sus labores y tenga claro sus objetivos y metas demostrando las habilidades que pueden tener la generación y lo que significa una gran oportunidad para tanto para ellos como para las empresas (Hurtado Valera & Lozano Cuervo, 2020).

Según lo anterior se debe tener claro que esta nueva generación viene con exigencias diferentes donde las personas Millennials son innovadoras de nuevos valores que pueden entrar en conflicto con las formas de trabajar, de generaciones posteriores para las empresas se vienen nuevos desafíos se propone para la especialidad en recursos humanos. En la decisión inicial de una compañía, esta generación prefería los factores enlazados al progreso profesional y luego la posibilidad de compensar la vida laboral y la privada. Sin embargo, el amparo de una empresa son el primer lugar de tipo económico (bonos, cobertura médica y apoyo económico para capacitación), le siguen en orden descendiente de interés un conjunto de beneficios ligados a la flexibilidad temporal.

Según el trabajo realizado por (Melchor Chavez, Flores Jimenez, Rodriguez Moreno, & Vasquez Alamilla , 2019) “La generación Millennials sufre inestabilidad laboral en gran parte debido al modo de emplearlos que predomina, por lo que busca un trabajo independiente”. (pág. 55)

Uno de los problemas que comprometen a la generación Millennials es su estado de salud en el campo laboral, padecen trastornos que van asociadas con las edades de estos jóvenes, de la misma manera son afectados por otras condiciones como lo son el tabaquismo, abuso del alcohol ,abuso de sustancias e hipertensión Que atrae varias repercusiones debido al exceso de consumos de estas sustancias para SST es un factor negativo ya que con ello trae consecuencias contraproducentes para la empresas desmejorando el desempeño del trabajador y por ende su conducta psicosocial ,Otra dificultad que se puede ver evidenciada es la estabilidad de mantenerse en un trabajo por largo tiempo ocasionado pérdida económica y tiempo de las empresas en la contratación afectando la seguridad y salud de los demás trabajadores que se ven expuestos a contraer virus u otra enfermedades contagiosas por el continuo cambio de personal. Estas circunstancias unidas a otros problemas laborales pueden afectar a los Millennials adicionar los niveles de estrés por ansiedad y trastornos mentales lo

que hace contribuir que su pelo se caiga más rápido que las generaciones anteriores.

(Castejon, 2021)

Meri Meza (2018) define lo contrario de los Millennials que el anterior autor donde afirma: El desarrollo profesional lo es todo para la generación Millennials, exploran de un empleo a otro buscando obtener nuevas destrezas y experiencias, emprenden nuevas competencias y retos que los haga crecer y desenvolverse no sólo profesionalmente sino también personalmente. Saben que deben asignar en la formación académica para llegar obtener reconocimientos económicos logrando a satisfacer sus necesidades primarias y secundarias alcanzando el autoconocimiento. No se trasladan de puesto porque sean desleales o poco comprometidos, por el contrario, son comprometidos con sus propios objetivos tanto como están seguros de que, si no buscan crecer, conocer y cambiar no lograría avanzar en sus convicciones de éxito. No abandonan sus empleos porque sean poco comprometidos, más bien lo hacen porque no encontraron la posibilidad de desarrollo que tanto valoran, permanecerían en sus empleos si este les brinda un espacio de crecimiento sin importar la remuneración que perciban. (pág. 51).

La motivación es un factor fundamental para que la generación Y, tenga un crecimiento laboral y su productividad genere ganancias para la empresa y mejorando su calidad de vida pues bien de acuerdo con López (2019) afirma que. “La generación Y, o nativos digitales son unos jóvenes que llegaron a romper los modelos tradicionales que definían a las generaciones anteriores y el nivel de satisfacción de sus necesidades no se enmarca solamente es beneficios materiales.” (pág. 1). Estos dos autores coinciden en el aspecto donde se muestran con objetivos claros se preocupan por su desempeño laboral y personal porque son jóvenes que quieren vivir bien, cubriendo todas sus necesidades, teniendo en cuenta estas características de los Millennials nos puede demostrar que es una generación que tienden a buscar el éxito actual y futuro.

Ximena Bautista (2019) ha afirmado lo siguiente:

La población Millennials es la fuerza laboral que viene incursionándose en las empresas actuales, por lo cual es importante identificar características de comportamiento y rasgos que permitan retener y generar compromiso con esta generación, Por otro lado, las variables como estilos de liderazgo y clima laboral no son el primer componente que tienen los Millennials en cuenta para escoger una empresa como su lugar de trabajo si tienen una alta influencia en el proceso de retención y compromiso para este grupo poblacional. (pág. 48)

Por otra parte, Delgadillo, 2019 dice los Millennials se siente tranquilos en su vida de trabajo en donde encuentran un ambiente cálido y confortable que hace que su trabajo se convierta más relajado para ellos .de la misma manera su vida personal depende mucho de su estado ánimo de trabajo y estando equilibrado su trabajo con su vida personal se convierte en buena calidad de vida.

Un estudio evidencio que los estereotipos existentes sobre los Millennials son inexactos, comencemos con el primero: los Millennials son holgazanes , La verdad es que los datos señalan que el 41% se dedica a estudiar, el 21% a trabajar, un 17% realiza ambas actividades y el 21% no tiene trabajo ni estudia., la mayoría realiza actividades productivas: el 31% está buscando trabajo, un 64% se dedica a labores de cuidado de familiares, y un 95% realiza labores domésticas o presta ayuda en los negocios de sus familias, aproximadamente el 0.6% de esta generación latinoamericanos, aprovecha las capacidades físicas e intelectuales para ello. (Plata, 2021)

En el año 2019, la Asociación Blue Cross Blue Shield (BCBSA), de la que Triple-S es miembro, encontró las principales condiciones que afectan la salud de los Millennials en su vida tanto cotidiana como laboral:

1. Depresión
2. Abuso de sustancias

3. Abuso de alcohol
4. Hipertensión
5. Hiperactividad
6. Condiciones psicóticas
7. Enfermedad de Crohn y colitis ulcerativa
8. Colesterol elevado
9. Tabaquismo
10. Diabetes tipo 2 (Endi, 2021) El sedentarismo y el abuso de diferentes tecnologías incrementan el riesgo a padecer y desarrollar problemas en la salud como enfermedades cardiovasculares, obesidad, diabetes, entre otras. Esta generación al estar constantemente conectada al mundo digital tiende a aumentar la sensación de tristeza y soledad que puede acabar en depresión. Muchos de los trastornos asociados al uso compulsivo de dispositivos tecnológicos desencadenan en tecnoestrés, adicción al smartphone, nomofobia y phubbing. (Castejón, 2020)

Las condiciones físicas de trabajo como la temperatura ,la iluminación, el ruido o el espacio de trabajo son factores que hacen parte del buen desempeño del trabajador y son aspectos que van relacionados con la salud mental y física del empleado de igual manera la carga de trabajo debe ir nivelada , las relaciones sociales son parte fundamental para la generación Millennials ya qué es otro factor importante para adaptarse a las situaciones difíciles evitando riesgos Psicosociales el buen manejo del estrés .

Lo anteriormente planteado llama la atención porque se encuentran tendencias que hablan muy bien de esta generación son jóvenes emprendedores han demostrado tener la

visión de querer ser líderes , su manejo en la tecnología han sido un factor muy importante para las organizaciones lo que hace que pueden enfrentar desafíos que actualmente en el mundo laboral se están presentado .Como también se encuentran factores muy preocupantes como enfermedades causadas por el consumo de alcohol y el tabaquismo en exceso, colocando su vida en riesgo de la misma manera se refleja enfermedades psicosociales provocadas por la ansiedad de que le salgan los proyectos como ellos los desean .

De acuerdo a los artículos consultados encontramos varias posiciones de autores donde nos permite revelar las características de esta generación se inclinan a defender la postura de estos jóvenes resaltan habilidades de los Millennials ; presentándolos como una de las mejores generaciones en los últimos años para las organizaciones afirmando que con la presencia de esta generación las empresas desarrollan una economía sostenible; en cuanto otros autores no opinan lo mismo hacen referencia de que son jóvenes complicados ,quieren hacer siempre su voluntad lo que genera problemáticas empresariales desmejorando la seguridad y Salud en el trabajo porque son jóvenes poco comprometidos y no se adaptan a las normativas para evitar los riesgos generando accidentes y enfermedades laborales .

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cabe explicar que esta investigación es de alcance descriptivo puesto que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de individuos, grupos, sociedades procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los

conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es identificar como se relacionan estas. (Hernández Sampieri, 2014)

La investigación cuenta con un enfoque mixto ya que implica recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos se considera necesario para su estudio. Este procedimiento representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos. El análisis mixto no tiene como propósito suplir a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino emplear la solidez de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales. (Otero Ortega, 2018).

3.2 POBLACIÓN OBJETO

El diseño de la investigación para lograr los objetivos propuestos para el proyecto se va a realizar con el enfoque cualitativo es una de las investigaciones más usadas es una herramienta que utiliza planteamientos para la buena implementación del estudio donde logra a entender y demostrar la solidez de la metodología de la investigación, el objetivo principal es hacer entendible las características del proyecto. Es decir, la investigación cualitativa se focaliza en entender y focalizar e indagar los fenómenos analizados desde la perspectiva de los participantes donde permite examinar aspectos sociales del comportamiento humano donde se van estableciendo de acuerdo a las circunstancias, con el método cualitativo tenemos una mayor autonomía y flexibilidad de adaptación para los efectos que se desean alcanzar La observación se puede proyectar con una finalidad exploratoria con el fin de alcanzar la investigación que luego se podrá comprobar con otra técnica . (Auxiliadora, 2016).

La revisión será enfocada en la población de Millennials Generación conocida de personas nacidas entre los años 1981 y 1996 , en el contexto nacional e internacional en una población con método de estudio con el fin de conocer el comportamiento en el campo

laboral de la generación Millennials indagar sus características para así identificarlas y hacer recomendaciones a las organizaciones en la contratación de esta generación .el objeto es precisar los objetivos generales y específicos dando cumplimiento a cada uno de ellos en la revisión de la investigación para dar solución al problema planteado.

3.3 TÉCNICA

Teniendo en cuenta que esta investigación es de alcance descriptivo y de enfoque mixto; el cual recoge, examina y vincula datos cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio o investigación se da la necesidad de aplicar la técnica de encuesta, se puede definir según García Ferrando (1993), como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos”, con el fin de conocer la percepción de empresarios, aplicando la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Tamara Otzen y Carlos Manterola (2017) “La técnica de muestreo por conveniencia: Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto argumentado en la conveniente facilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”. La cual nos contribuye en el estudio, análisis y recopilación de información y/o datos; en la cual se realizará un cuestionario digital con tipos de preguntas con respuestas abiertas y cerradas, con el fin de poder analizar la información obtenida a la población encuestada, aplicada a empresarios o jefes de personal de la generación Millennials. Con esta encuesta buscamos evaluar y conocer los puntos de vista, con el fin de analizar la información alcanzada y poder ejecutar un tratamiento de datos sobre la experiencia de los encuestados. (Garcia Ferrando , 1993)

Por otro lado, es importante mencionar que para iniciar el análisis documental y poder obtener la revisión de las características, comportamiento e ideología laboral de la población Millennials de forma específica, se registraron diversas bases de datos como la Biblioteca

Virtual del Politécnico Grancolombiano y documentos de la web fidedignos, la fórmula de búsqueda se centró con las palabras claves como Generación Millennials en Colombia, Generación Millennials, Generación Millennials en Latinoamérica, Generación Millennials en Centroamérica, Generación Millennials en el mundo, Generación Millennials en seguridad y salud en el trabajo; de los cuales se estableció el análisis de alrededor 56 artículos, estos fueron consolidados en una base de datos de Excel (Anexo B) en la cual se ponderaron datos de estos artículos específicos como título, objetivos, hipótesis, conclusiones y aspectos del investigador, la cual nos permitió poder fortalecer la sistematización de datos.

Posteriormente, en el momento de aplicar la encuesta semiestructurada la cual fue creada por nosotros como estudiantes e investigadores y validada por un par académico experto en Seguridad y Salud en el trabajo (Anexo C); la cual fue diseñada para aplicar a un grupo directo mediante preguntas abiertas y cerradas lo cual nos permite evaluar e identificar los aspectos positivos y negativos del presente tema, se les explico a los cuatro participantes el objetivo de esta, el para que fuese diseñada y se les dio una descripción de la generación investigada “Millennials” generación que a la fecha actual tienen entre (18 y 35 años).

Adicionalmente se tomaron cuatro (4) encuestas a los empresarios por conveniencia; dichos empresarios son de distintas organizaciones pertenecientes a multinacionales y sector público los cuales manejan un alto volumen de trabajadores de tal manera que nos permitiera conocer la percepción de ellos frente al trabajo de los Millennials; cada encuesta conto con un total de 8 preguntas, 2 de las preguntas fueron de opción cerrada y las otras 6 fueron de opción mixta ya que a las opciones de respuesta cerradas se les añadió una opción de respuesta abierta de manera que el encuestado pudiera justificar su percepción del tema investigado.

3.4 PRESUPUESTO

Tabla 1 Presupuesto

Ítem	Cantidad	Tiempo						Total
1. Personal								
			Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	
Investigadores	3	36 horas S.	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
2. Equipos.								
			Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	
Computador	3	36 horas S.	\$ 1.000.000	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1.000.000
Internet	3	36 horas S.	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 1.500.000
Total, del proyecto.			\$ 2.500.000					

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.5 CRONOGRAMA.

Tabla 2

Cronograma de Proyecto de Grado 2022 Politécnico Gran Colombiano	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	28 de octubre a 15 de diciembre.	16 de diciembre a 11 de enero.	12 de enero a 25 de enero.	26 de enero a 13 de febrero.	18 de febrero a 5 de marzo	8 de marzo a 30 marzo	4 de abril a 26 de abril	3 de mayo a 15 de mayo	17 de mayo a 25 de mayo	Mayo 28 a junio 14
Planteamiento del Proyecto e investigación	x									
Planteamiento del problema	x									
Realización de objetivos y justificación		x								
Revisión literaria			x							
Introducción			x							
Proceso de marco teórico estado de arte.			x							
Diseño metodológico, diseño de investigación y población objeto, técnica				x						
Presupuesto, divulgación					x					

Resultados encuestas conclusiones, recomendaciones consolidación del proyecto y correcciones						x	x	x	x	x
--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.6 DIVULGACIÓN

El presente proyecto resultados obtenidos en el proceso investigativo realizado, con esto se busca que las conclusiones alcanzadas sean divulgadas para que los estudiantes, docentes, universidad y demás interesados tengan la oportunidad de ampliar sus conocimientos e implementar, documentar y/o aportar en un próximo proyecto que contenga características similares a las desarrolladas. Se cuenta con la estrategia de contacto directo que se llevara a cabo por medio de la presentación y sustentación al docente designado, se busca por medio de esta interactuar y divulgar las lecciones aprendidas al igual que recoger experiencias y comentarios beneficiosos. Este trabajo de grado también estará alojado en el repositorio de nuestra universidad Politécnico Gran Colombiano.

La divulgación y difusión de diferentes investigaciones, tesis y proyectos contribuyen a construir conocimiento de manera colectiva ayudando a fomentar la continua educación y formación, generando nuevas habilidades que a su vez aportan en un mejoramiento para la realización de una práctica profesional de calidad y categoría.

4. RESULTADOS

Resultado No. 1: Identificar las características comportamentales de los Millennials mediante consulta de fuentes secundarias.

Para Gonzales, M (2019) existen cuatro tipos de Millennials en Colombia:

- Millennials tipo A: Es un individuo con salario alto, sin obligaciones familiares restrictivas o que tiene la capacidad de solventar, y con un alto nivel de formación (universidad o posgrado). (Gonzales Miranda, 2019)
- Millennials tipo B: Es un individuo cuyo salario es proporcional a la estructura que ocupa en la jerarquía organizacional. Se espera de él un ascenso seguro que permita mejorar su calidad de vida. No tiene obligaciones familiares o no se convierten en un impedimento para su carrera profesional, y está pasando por un proceso de formación que lo lleva a transitar hacia el nivel directivo. (Gonzales Miranda, 2019)
- Millennials tipo C: Es un individuo que tiene un salario y cargo bajo en la estructura organizacional, no posee obligaciones familiares restrictivas (hijos), y posee un bajo o medio nivel de formación educativa. (Gonzales Miranda, 2019)
- Millennials tipo D: Es el Millennials tipo C, pero con algún tipo de obligación familiar (hijos). (Gonzales Miranda, 2019)

Para entender de mejor manera esta generación, sus características, comportamientos y comprender que pueden aportar en relación con el aspecto laboral en las empresas la Fundación Telefónica en Latinoamérica realizó diferentes encuestas incluyendo países de América como Brasil, Chile, Colombia, Argentina entre otros países, en esta encuesta se lograron obtener resultados que permiten entrever que esperan los nativos digitales y su manera de pensar, algunas de estas características son:

- Idealistas: Activos y críticos frente a las decisiones gubernamentales. El 90% de los Millennials consideran que el apoyo que brinda el gobierno a los más necesitados no es el suficiente. (Martínez González, 2017)
 - Optimistas: Conscientes de las problemáticas del país. El 87% consideran que se necesitan de programas gubernamentales y financiación privada para crear red de seguridad social. (Martínez González, 2017)
-

- Competitivos: Mantener su propio estilo de vida es su prioridad. El 71% consideran que es importante convertirse en un emprendedor. (Martínez González, 2017)
- Precavidos y curiosos con las decisiones que puedan afectar su futuro. El 92% saben exactamente dónde quieren estar en 10 años. (Martínez González, 2017)
- Pragmáticos, inquietos y arriesgados: Las mejores oportunidades son su objetivo. El 81% prefieren trabajar en algo que les gusta sin ganar mucho dinero. (Martínez González, 2017)

Abordando el ámbito laboral la generación Millennials se caracteriza por presentar ciertas actitudes como:

- Equilibrio laboral y personal: No desean renunciar a sus actividades y aficiones, aunque trabajen: el deporte, la música, la familia, los amigos y el voluntariado. (Chirinos, 2009)
- Desarrollo profesional: Pueden desempeñar una tarea por objetivos y saber cómo y cuándo, si lo desean, pueden escalar o ascender puesto en la empresa. (Chirinos, 2009)
- Salario ligado a objetivos: Exigen que su salario se adecue al desempeño de su tarea y recompense su trabajo y su formación. Reclaman beneficios sociales. (Chirinos, 2009)
- Formación: La institución forma parte del estado virtual de estos jóvenes y no quieren renunciar a ella. Les gusta viajar y desenvolverse en un ambiente de trabajo. (Chirinos, 2009)

Una de las maneras con las que se ve más motivada esta generación en el ámbito organizacional son:

- Recompensa: La generación “Y” rinde más en un entorno creativo donde el pensamiento independiente es valorado. Hágale saber creer en ello y que las labores que desempeñan son importantes. Premie sus éxitos profesionales. (Medina Salgado, 2016)
-

- Retos: Para los candidatos de la era internet el desafío forma parte del éxito. El conformismo no entra en su escala de valores. Conviene a apelar a todos sus sentidos, interesarlos, entenderlos. Crear un entorno de trabajo variado y con objetivos. (Medina Salgado, 2016)
- Transparencia: Quieren un jefe comprometido, justo y tienen tendencias a cuestionar el estatus quo. Es imprescindible siempre decirles la verdad. Para conseguir su apoyo conviene explicarles el porqué de cada decisión adoptada y recordarle los beneficios. (Medina Salgado, 2016)
- Dentro de sus estilos de vida los Millennials son una generación devota al teléfono celular y sienten la ansiedad de una constante conectividad, el 45% admite su dependencia hacia su teléfono al no poder estar ni un solo día sin él, la dependencia asentida por los Millennials hacia sus dispositivos tecnológicos levanta la sospecha de estar ante un comportamiento prácticamente adictivo. Esto impacta negativamente su vida puesto que la salud de los Millennials se ve perjudicada considerablemente ya que desarrollan adicciones que desencadenan en padecimientos motrices, auditivos, visuales y en algunos casos presentan síntomas de obesidad por el sedentarismo que tienen y mucho tiene que ver por la adicción a los dispositivos tecnológicos, los cuales les hacen percibir una sensación de libertad, pero que en realidad esclavizan al individuo a los gadgets tecnológicos, provocando simultáneamente, incapacidad de control e impotencia, dependencia psicológica y efectos perjudiciales graves en diferentes ámbitos de la persona. (Medina Salgado, 2016)

Resultado No. 2: Reconocer la percepción de los empresarios sobre el trabajo con Millennials a través de una encuesta semiestructurada. Una vez fueron aplicadas las encuestas y contando con los resultados se realizó una revisión y análisis con el fin de contar

con una mejor y más clara percepción que tienen los encuestados hacia la generación Millennials.

De los cincuenta y ocho (58) artículos revisados el 20% dicen que la generación Millennials son inteligentes muy abiertos a los cambios laborales se adaptan fácil a las condiciones de trabajo coinciden con el 8% donde resaltan que estos son jóvenes viven en búsqueda del crecimiento laboral sus expectativas los conlleva a nuevos objetivos a no quedarse en un solo puesto de trabajo ,lo que hace que 10% tenga la visión de que los Millennials son personas más emocionales que razonables ya que tienen diferentes factores de motivaciones al contrario de las generaciones anteriores lo que nos llamó la atención a preguntarnos porque estas condiciones afecta el ámbito laboral; el 15% de artículos consultados nos dio la respuesta indica que la generación de los Millennials tiene perspectivas diferentes están capacitándose de manera continua los nuevos conocimientos los llevan a su área de trabajo , ya que la monotonía los cansa al contrario de las generaciones procedentes solo esperaban a lograr la pensión y no tenían más expectativas en el campo laboral ,al contrario del 5% indica que esta población son personas perezosas e insatisfechas , no duran en ningún sitio de trabajo ya que quieren condiciones más flexibles no se compromete con las necesidades y el enfoque de las características de la empresa ya que buscan el bienestar propio de ellos es por eso motivo que saltan de un lado a otro porque están buscando sus experiencias personales , para el mercado laboral contratar a esta generación es asumir desafíos laborales.

Interpretación de los resultados.

Pregunta No.1

- Por favor responda las siguientes preguntas de opción cerrada:

Tabla 2

Interpretación de los resultados (Pregunta No.1)

¿Cuántas personas tiene la empresa?			
NO.	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	RESPUESTA	%
1	1 a 10	2	50
2	10 a 20	0	0
3	20 a 30	0	0
4	30 a 40	0	0
5	40 o más	2	50

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: Se realiza una pregunta abierta donde se dan 5 opciones, indicándonos el número de colaboradores que tiene cada persona entrevistada a cargo, lo que nos indica el resultado es el 50% de colaboradores.

Pregunta No.2

- Por favor responda las siguientes preguntas de 1 a 5 siendo (1) la mínima puntuación y (5) la máxima puntuación. Justifique su respuesta.

Tabla 3

Interpretación de resultados (Pregunta No.2)

¿De estas personas cuantas son Millennials?			
NO.	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	RESPUESTA	%
1	1 a 10	1	25
2	10 a 20	1	25
3	20 a 30	1	25
4	30 a 40	0	0
5	40 o más	1	25

Fuente: Elaboración propia (2022).

NOTA: La pregunta 2 nos indica cuantas personas Millennials laboran en las empresas encuestadas nos dio un resultado del 25 % de esta generación trabajan en estas empresas

Pregunta No.3

Tabla 4

Interpretación de resultados (Pregunta No.3)

¿Qué tan satisfecho se siente usted al trabajar con la población Millennials? ¿Por qué?				
PUNTUACION (1 MIN – 5 MAX)	RESPUESTA	%	JUSTIFICACION (1)	JUSTIFICACION (2)
1		0		
2		0		
3		0		
4	2	50	Son personas muy ágiles para trabajar, sin embargo, tienen dificultades en el manejo de emociones y conflictos interpersonales.	Por que manejan herramientas tecnológicas
5	2	50	Trabajar con personas que están abiertas al cambio ayuda a mejorar los procesos, las relaciones laborales, las ideas etc.	Talento humano innovador y capaz de adaptarse fácilmente a los cambios que nos traen los entornos de trabajo y la modernidad.

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: Analizando las respuestas de la satisfacción que tiene los empresarios al trabajar con la generación Millenials los encuestados 1,2 y 3 no se encuentran complacidos trabajar con esta generación donde resaltan que son jóvenes que no saben controlar sus emociones a pesar de que tienen capacidades sobresalientes, al contrario de los encuestados 4 menciona que esta generación ayuda a mejorar los procesos y dar ideas para las innovaciones laborales lo que genera constante cambio en las empresas.

Pregunta No.4

Tabla 5

Interpretación de resultados (Pregunta No.4)

¿Cree usted que la población Millennials tiende a tener mayores problemas psicosociales que las demás personas de la empresa? ¿Por qué?				
PUNTUACION (1 MIN – 5 MAX)	RESPUESTA	%	JUSTIFICACION (1)	JUSTIFICACION (2)
1	1	25	No, es una generación que sabe manejar los problemas de una manera fácil.	
2	1	25	No conozco casos en mi entorno, pero en los últimos años según los estudios esta generación ha elevado la media de estos problemas Psicosociales	
3	1	25	En la mayoría de la gente son responsables y comprometidos.	
4	1	25	Son personas que se toman muy a pecho las cosas, no manejan sus emociones, realizan comparaciones con otras personas de manera frecuente.	
5	0	0		

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: En esta pregunta los empresarios nos demuestran que tienen varias percepciones sobre esta generación ya que las respuestas de los empresarios 1,2,3 indican que nos son personas con problemas Psicosociales y las otras nos afirman que son trabajadores que no saben manejar sus emociones.

Pregunta No.5

Tabla 7

Interpretación de resultados (Pregunta No.5)

¿Con qué frecuencia la generación Millennials presenta incapacidades, enfermedades y accidentes laborales? ¿Por qué?				
PUNTUACION (1 MIN – 5 MAX)	RESPUESTA	%	JUSTIFICACION (1)	JUSTIFICACION (2)
1	1	25	Esta generación es más consiente y respóndale de su autocuidado.	
2	1	25	Pocos presentan incapacidades	
3	2	50	No todas las personas son iguales, hay personas que se incapacitan constantemente y otras que realmente no les gusta faltar a su trabajo, las incapacidades han sido muy comunes en especial por síntomas gripales.	No es con mucha frecuencia, aproximadamente 5 colaboradores en el mes
4				
5				

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: Los empresarios en esta pregunta nos revelan que esta generación no presenta muchas incapacidades ya que el tema de las enfermedades y accidentes laborales no dependen de las generaciones si no de cada persona.

Pregunta No. 6

Tabla 6

Interpretación de resultados (Pregunta No.6)

¿Considera usted que la comunicación que mantiene con esta generación es buena? ¿Por qué?

PUNTUACION (1 MIN – 5 MAX)	RESPUESTA	%	JUSTIFICACION (1)	JUSTIFICACION (2)
1				
2				
3	1	25	Son personas que generan barreras de comunicación, depende de su estado de ánimo permite buena comunicación.	
4	1	25	Porque se aprovechas las múltiples herramientas que hoy en día nos ofrece nuestro entorno laboral.	
5	2	50	No Son comunicativos son personas, muy solas	Son muy propositivos e innovadores.

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: El resultado de esta pregunta podemos evidenciar en las respuestas de los 4 empresarios concuerdan con que son trabajadores que no tienen buena comunicación en su entorno laboral.

Pregunta No.7

Tabla 7

Interpretación de resultados (Pregunta No.7)

¿Qué tan probable es que recomiende el trabajo de la Generación Millennials? ¿Por qué?				
PUNTUACION (1 MIN – 5 MAX)	RESPUESTA	%	JUSTIFICACION (1)	JUSTIFICACION (2)
1				
2				
3	1	25	Hay personas con muchas ganas de trabajar y otros que hay que estar muy pendiente de sus actividades, son personas que no facilitan el trabajo en equipo y tienen problemas interpersonales por lo cual se requiere enfocarlos a la gestión del cambio personal.	
4	1	25	Por la agilidad en el desarrollo de las tareas.	
5	2	50	Es una generación creativa, con ideas y conceptos nuevos para crear procesos distintos en los lugares de trabajo.	Porque son personas innovadoras recursivas y eficientes.

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: El 50 % resalta que son personas con cualidades positivas ya que son motivadores y creativos para los procesos lo que genera productividad para las empresas, y el 25% afirma que son personas que no facilitan el cambio lo que es negativo en lo laboral.

Pregunta No.8

Tabla 8

Interpretación de resultados (Pregunta No.8)

¿El rol que desarrollan los Millennials dentro de la organización contribuye al crecimiento, económico y productivo de la organización? ¿Por qué?					
PUNTUACION (1 MIN – 5 MAX)	RESPUESTA	%	JUSTIFICACION (1)	JUSTIFICACION (2)	JUSTIFICACION (3)
1					
2					
3					
4	1	25	Todas las personas son importantes, y sus ideas ayudan a mejorar día a día		
5	3	75	Si, debido que al ser una generación abierta al cambio permite que generen nuevas ideas para el mejoramiento de los procesos de la compañía.	Porque generalmente aportan nuevas ideas para ser más competitivos en el mercado.	Son personas motivadas al crecimiento profesional y personal.

Fuente: Elaboración propia (2022)

NOTA: Los empresarios en esta pregunta resaltan las cualidades positivas que tienen los Millennials donde concuerdan que estos jóvenes permiten el mejoramiento de las compañías porque son personas competitivas.

Resultado No. 3: Establece como las características de los Millennials favorecen o dificultan el trabajo en el marco de la Seguridad y Salud Laboral.

Las prácticas y repercusiones de la generación Millennials en el campo laboral operativo, administrativo y en el marco de la Seguridad y Salud Laboral son muy positivas ya que en la actualidad uno de los mayores retos para las pequeñas, medianas y grandes empresas son las tecnologías que avanza a pasos gigantes y que son de vital importancia en cualquier organización, para los Millennials este no es un campo para nada desconocido y lo

podemos evidenciar en las encuestas realizadas a diferentes empresarios en lo que demuestran su eficiente labor y su compromiso con el trabajo a desenvolver. Esta generación es fundadora de muchos medios sociales y conviven por medio de la conexión a través de celulares y la internet suministrando a sus empresas beneficios y adaptabilidad rápida en este rol.

Los Millennials se identifican y tienen dentro de sus hábitos más considerables encontrar un equilibrio entre vida profesional y vida privada, dentro de lo que buscan en la vida profesional son beneficios económicos, horarios flexibles, motivaciones que para ellos es muy importante, nuevos desafíos, nuevas experiencias, habilidades que adquirir y que los ayuden a crecer profesional y personalmente ya que su vida personal depende mucho del estado de ánimo que lleven en el entorno laboral, al estar en equilibrio su trabajo con la vida personal se transforma en una calidad de vida muy buena para ellos.

Esta generación presenta afectaciones en su entorno laboral en su mayoría por aspectos Psicosociales, ansiedad, el estrés y la depresión se manifiestan en diferentes situaciones algunas son de manera gradual y otras son más constantes puesto que el trabajador vive en su cotidianidad presiones por resultados, exigencias laborales, remuneraciones bajas, motivaciones nulas.

Esta generación tiene la tendencia a aburrirse de manera rápida y fácil presentando uno de los síndromes más frecuentes en ellos que es el síndrome de Burnout el cual hace énfasis al estrés laboral, baja energía, agotamiento mental y físico. No siempre el aburrimiento que manifiestan los Millennials es por falta de compromiso o deslealtad con la organización si no que tal vez no encontraron la posibilidad de desarrollarse y sentirse importantes dentro de la misma. Algunas de las enfermedades laborales que esta generación presenta son por problemas motrices, obesidad, fatiga visual, entre otras. Es importante enmarcar que, aunque se encuentran estas afectaciones de salud en los Millennials entre toda la información investigada no se encontró alguna que fuera específica acerca de sus enfermedades laborales

en la cual se pudiera realizar una indagación más a fondo. Lo que si es claro es que estos aspectos impactan negativamente a los trabajadores y a la empresa ya que los índices de rotación, ausentismo y enfermedades pueden incrementar considerablemente y perjudicar tanto la vida del trabajador como a la organización misma. La generación “Y” o Millennials impactan de manera positiva el campo del trabajo y sus hábitos se enfocan a un trabajo equilibrado, con retos, recompensas, transparencia y sobre todo reconocimiento. Su repercusión es positiva y en el campo laboral se ve reflejado por sus conocimientos, responsabilidad, compromiso y ganas de salir adelante porque, aunque buscan unos beneficios como cualquier otra generación lo hace, para la actualidad de nuestro país no todas las organizaciones cuentan con ellos o si los tienen no los cumplen o implementan, pero ellos no se quedan simplemente en el pedir ganancias y beneficios monetarios ya que sus ganas de progresar, obtener conocimientos y valor dentro de la organización pueden llegar a ser más importante a tal punto de conformarse o ser felices con un simple “salario emocional”.

En cuando a la Seguridad y Salud Laboral que los Millennials llevan a cabo dentro de las organizaciones cuentan con una fácil adaptación a este campo ya que dentro de sus prioridades está el autocuidado por encima de muchas otras cosas materiales o laborales. Esto les representa un beneficio y como nos demuestran los resultados de las encuestas muchos de ellos son muy comprometidos y se adaptan al cambio rápidamente y con facilidad, motivados siempre al crecimiento personal, profesional y organizacional.

Resultado No. 4: Planificar estrategias para propender por un ambiente laboral adecuado a partir de las características de los Millennials y las organizaciones.

Se presentan algunas propuestas, estrategias y recomendaciones para los empleadores y en general para la organización, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y ambiente laboral teniendo un factor adicional, el cual repercutirá en que sus condiciones laborales mejoraran en gran parte el ambiente laboral de los Millennials y de la organización misma,

con la firme intención y objetivo de que tengan una mejor y más provechosa calidad de vida laboral y personal.

- Condiciones de calidad, bienestar y seguridad en el ámbito laboral: Para los Millennials es muy importante tener sus espacio de esparcimiento, como lo pueden ser sus horas de onces, de almuerzo, de interacción con las demás personas del equipo ya que un trabajador dura más de 8 horas diarias habitando un mismo espacio junto con sus compañeros, pero tal vez no interactuando y compartiendo opiniones o información de interés que ayuden a tener un equilibrio de compañerismo mutuo y una mejor comunicación asertiva entre ellos.
 - Oportunidades para exponer y desarrollar las capacidades: Es conveniente subrayar que la generación Millennials es una de las generaciones en las cuales se puede encontrar mayor iniciativa y necesidad de ser escuchados, de participar de manera autónoma y desarrollar capacidades al igual que aprender de todo su entorno, son personas que no temen a la retroalimentación acerca de procesos o resultados de alguna actividad, tienen mayor temor a no ser escuchados y no poder explotar todas sus habilidades conocidas o por conocer.
 - Crecimiento continuo, transparente y meritório: En una generación como la que estamos enmarcando el crecimiento personal y laboral es de gran importancia no solo se puede ver como el pago de un sueldo por la prestación de un servicio, si no como el proceso motivacional que causa en esta generación. Para ellos el aprendizaje continuo es vital para expandir las capacidades del trabajador, adquiriendo nuevas habilidades y conocimientos para trabajos futuros y tener mayores oportunidades de ascenso. Ven la transparencia como sinónimo de respeto a sus logros ya que no es lo mismo ganarse algo por “amistad” que por méritos.
-

- **Retribuciones considerables tanto de valor como económicas:** Esto se puede lograr reconociendo el papel que desarrolla el trabajador dentro de la organización darle la gratitud que se merece sin importar el cargo o rol que desempeñe, minimizando de esta manera la brecha que pueda existir entre un cargo al otro ya que todos de una manera u otra son importantes para la organización. Para esta generación el que les otorguen reconocimiento por la labor realizada es muy satisfactorio e impulsa a la continuidad y mejora de su desempeño, si estos reconocimientos van acompañados de bonificaciones o beneficios económicos serán de mayor impacto en su vida tanto laboral como personal.
 - **Balance entre vida y trabajo:** Los Millennials son personas que intentan en lo posible llevar una vida muy equilibrada entre lo laboral y lo personal esto significa que las solicitudes o tareas que tengan que ver con el trabajo no se tomen del tiempo de descanso o de calidad que quieren llevar a cabo son su familia u otros asuntos, ya que ven una necesidad el tener espacios de esparcimiento.
 - **Participación con autonomía, inclusión y libertad de expresión:** La participación e inclusión como se mencionaba anteriormente es muy importante para los Millennials el que los incluyan en diferentes debates o temas de intereses en común les genera sentido de pertenencia hacia la organización, pero aunque es una generación abierta al mundo hoy en día la libertad de expresión está condicionada en algunas organizaciones y por el temor a recibir represalias o procedimientos que les genere inconvenientes pueden no ser tan expeditos en sus opiniones.
 - **Ambiente laboral saludable y descendente:** En cualquier organización la comunicación descendente emana desde los cargos con niveles más altos hasta los más bajos en cuestión organizacional respetando los diferentes puntos de vista. Los Millennials en su intención de mejorar y ayudar se expresan de manera constante respetando y
-

esperando el mismo respeto cuando toman la palabra sin importar la jerarquía de quien es el receptor, tienen la necesidad de expresarlo porque están involucrados en los temas que se están discutiendo ya que son de la organización misma.

5. CONCLUSIONES

Para concluir, podemos evidenciar que las características principales de la Generación Millennials o Generación Y, que describen sus comportamientos son factores de idealistas, optimistas, competitivos, precavidos, pragmáticos, inquietos y arriesgados; en el ámbito laboral encontramos características que determinan la personalidad como lo son; equilibrio laboral, desarrollo profesional, sentido social, mentalidad abierta, innovación, colaboración y creatividad. Considerándose así autoadaptables a las diferentes circunstancias que se les presente en el área personal y laboral; con la capacidad de resolver y salir victoriosos de aspectos negativos.

La confianza que se tienen a sí mismos es tan superior que esta generación es muy exigente en cuanto al ámbito laboral, es así como prefieren no trabajar si no obtienen un trabajo de su total agrado, el implementar en las organizaciones modelos digitales aplicando avances de la tecnología, la ciencia y el análisis de datos aporta velocidad, agilidad e immediatez en los procesos y resultados de la organización.

Las practicas y repercusiones de dicha generación en el campo laboral operativo y administrativo, son muy positivas ya que esta generacion aplica en las organizaciones modelos digitales y avances de la tecnología; lo que transforma de gran manera los procesos y resultados en las organizaciones. Por base a las actividades anteriores, esta generación está presentando afectaciones laborales Psicosociales negativas como lo son la depresión constante, trastornos mentales, estrés excesivo, agotamiento mental y físico, sedentarismo; en base a las diferentes presiones y exigencias laborales. Adicional a esto se presentan

enfermedades como el Síndrome de Burnout, enfermedades cardiovasculares, fatiga visual, molestias musculares que con el tiempo pueden dictaminarse como crónicos por las prolongadas jornadas laborales, además de presentarse tumores malignos de colon y recto por diferentes hábitos de su vida cotidiana.

Con base a la encuesta aplicada a empresarios sobre la percepción del trabajo con la Generación Millennials, se evidencian cargas mayores de personal de esta generación en las compañías entrevistadas; lo cual denota que este grupo es mucho más apetecido debido a sus cualidades y características laborales. Por otro lado, la satisfacción de los empresarios hacia la comunidad de la Generación Millennials, es bastante aceptable ya que están dispuestos a un cambio constante, así como también el fácil manejo de la tecnología, lo cual facilita y mejora los procesos y rendimientos de una compañía.

Es pertinente mencionar que esta generación presenta altos índices en cuanto a la problemática personal, intralaboral y psicosocial, ya que entre ellos se presenta un bajo índice de trabajo en equipo, puesto que sus metas y/o objetivos son de manera individual y en pocos casos de manera colectiva.

La Generación Millennials tiene un plus de gran importancia, ya que es un personal que presenta un alto índice de conciencia y responsabilidad, lo que minimiza las incapacidades, enfermedades o accidentes laborales. De igual manera esta generación, cuenta con un canal de comunicación en un estado medio, esto quiere decir que dependiendo de los factores externos de afectación genera facilidad o barreras en la misma.

Las recomendaciones son de importancia vital en cualquier aspecto, en este caso en específico la Generación Millennials según las encuestas aplicadas; evidencian que es un grupo el cual es recomendado con facilidad debido a su alto índice de adaptabilidad e innovación. Por último y no menos importante el rol que juega este tipo de personas en las

organizaciones es de gran importancia ya que su gran manejo en las diferentes áreas y proceso apoyan e impulsan a mejorar notoriamente cada una de ellas.

Esta población presenta factores psicosociales en el ámbito laboral, debido a las actividades y aspectos intralaborales, derivadas de condiciones que se encuentran presentes en la organización o desarrollos de las actividades. Encontrando así afectaciones y consecuencias como lo son; estrés, insatisfacción laboral, jornada de trabajo, problemas de relaciones interpersonales y desmotivación laboral, además de las características propias de cada laborador.

Por lo anterior se sugiere ejecutar periódicamente las estrategias planteadas en el último resultado como agentes de prevención, para evitar el deterioro organizacional; que consiste en implementar planes y acciones de condiciones de calidad, bienestar y seguridad, oportunidad para exponer y desarrollar las capacidades, crecimiento continuo, transparente y meritório, balance entre vida y trabajo, participación con autonomía, reconocimiento y motivación, espacios adecuados, ambientes agradables, inclusión y libertad de expresión, flexibilidad laboral ; con el fin de asegurar un desempeño eficaz y eficiente, realizar capacitaciones en las que se hablen de técnicas de comunicación asertiva para facilitar las relaciones con sus compañeros y jefes de esta manera se genera un ambiente laboral cómodo, ya que esta generación se destaca por ser jóvenes que le gusta manifestar sus inconformidades.

6. RECOMENDACIONES

A continuación, se presenta unas recomendaciones y sugerencias tanto para los empresarios como para las generaciones Millennials, enfocándonos en los resultados obtenidos.

- Se sugiere que las organizaciones se deben encargar de profundizar en el estudio de los factores de necesidad de la generación Millennials, con el área encargada de



Seguridad Y Salud en el Trabajo y recursos humanos Generando estrategias para lograr que el personal tenga importancia en su trabajo; para obtener beneficio común colaborador y empresa una de las características que se puede incrementar es el de planificación estrategias de motivación y reconocimiento continuo.

- Manejo del buen clima laboral obteniendo resultados positivos para las generaciones y cumpliendo con los objetivos propuestos de la organización, ya que la rotación del empleado resulta bastante desgastadora en productividad y su económica para la organización.
 - De igual manera se recomienda impulsar la generación Millennials hacer líderes aprovechando las cualidades de estos jóvenes ya que se identificó con los resultados obtenidos que son colaboradores que están disponibles a manifestar su potencial profesional al igual que sus conocimientos.
 - Las organizaciones deben estar más dispuestas y preparadas a incursionar a la modernidad ya que los empleados Millennials traen nuevos comportamientos de figuras de cambios en el medio laboral.
 - Al área de gestión humana se recomienda crear y mejorar los planes de trabajo, ya que se convierte un verdadero desafío conservar esta generación, se debe tener en cuenta que se llega a identificar las necesidades que requieren y reconocimiento a sus habilidades esta generación se convierte en los mejores trabajadores.
 - Otro aspecto importante que se debe tener en cuenta para disminuir el índice de rotación de los Millennials es involucrar en los comités que existan en las empresas, lo que les ayuda a sentirse motivados y ocupados. Analizando lo investigado, estos jóvenes le gustan estar involucrados en el crecimiento organizacional lo que los hace sentir trabajadores con liderazgo e importantes y si logran tener equilibrado familia y
-

trabajo llegan a la etapa del éxito requerido por ellos ya que es una generación apasionada por lo que hacen.

- Se realiza la observación a las empresas para trabajar en un sistema de vigilancia epidemiológica por el riesgo psicosocial para valorar. de la misma manera generar estrategias con hábitos de vida saludable, como tener claras las horas de sueño y una alimentación sana.
 - Desarrollar programas de capacitación y sensibilización sobre los riesgos laborales a los que se encuentran expuesto. La generación Millennials debido a que son personas activas y en ocasiones hacen caso omiso a las normativas de SST
 - Implementar un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la inducción y reinducción del trabajador donde se mencione la importancia de cada trabajo en área productiva, lo que hace que el trabajador tenga crecimiento y seguridad en su desempeño y el compromiso de la empresa hacia las labores del trabajador preocupándose por los riesgos que están exhibidos los empleados.
 - Examinar la evaluación de riesgos Psicosociales en los exámenes médicos ocupacionales para relacionar el ausentismo por enfermedades y accidentes laborales de los Millennials ya que los colaboradores de esta generación son vulnerables a los riesgos Psicosociales.
-

BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.).
- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 11.
- Auxiliadora, G. B. (29 de febrero de 2016). *UIDE*. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Barrios Borjas, D. A., Bejar Ramos, V. A., & Cauchos Mora, V. S. (2017). Uso excesivo de Smartphones/teléfonos celulares: Phubbing y Nomofobia. *Scielo*, 2.
- Bautista, X., Rigueros, A., Triana, Y., & Valero, A. (2019). *Estrategias de Retención del Talento en Millenials*. Bogotá.
- Calvopiña, A. (17 de 05 de 2020). *¿Cómo son los millennials en Latinoamérica?* Recuperado el 18 de 1 de 2022, de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/generacion-millennials-latinoamerica>
- Castejón, N. (2020). La salud de los millennials: enfermedades de la generación Y. *Web Consultas Revista de Salud y Bienestar*, 5.
- Castejon, N. (2021). *Revista De Salud y Bienestar*. Obtenido de <https://www.webconsultas.com/curiosidades/la-salud-de-los-millennials-enfermedades-de-la-generacion-y>
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Dialnet*, 133-153.
- De León, J. M. (2020). *Las diferentes generaciones que han existido*. Santo Domingo: Universidad Tecnológica de Santiago.
- Delgadillo, A. G. (2019). *Los Millenials como nueva generación y su introducción en el área laboral*. Monterrey Nuevo León.
- Díaz Sarmiento, C., López Lambraño, M., & Roncallo Lafont, L. (Diciembre de 2017). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: file:///C:/Users/Janus/Downloads/Dialnet-EntendiendoLasGeneraciones-6509216.pdf
- Dominighini, Z. C. (2015). La generación millennial y la educación superior. *Revista informatica educativa y medio audiovisuales*, 14-21.
- Endi. (13 de 04 de 2021). En peligro la salud de los millenials. *En peligro la salud de los millenials*, pág. 3.
- Excelsior. (05 de Junio de 2018). *Excelsior*. Obtenido de Excelsior: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/enfermedades-que-atacan-con-frecuencia-a-los-millennials/1243329>
- García Ferrando, M. (1993). *El análisis de la realidad social. Metodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- García González, B., Villavicencio Ayub, E., & García, M. (05 de Marzo de 2019). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/1339/133959841010/movil/>
- Golik, M. (2013). *Pontificia Universidad Javeriana Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20527100005.pdf>
- Gonzales Miranda, D. R. (2019). Mitos y realidades de los millennials colombianos. *Funlam Journal of Student's Research*, 16-19.
- González, D. E. (7 de julio de 2017). *Análisis de los factores asociados a la rotación y retención del personal de la generación millennials en las organizaciones*. Obtenido de
-

- <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9371/2017mart%c3%adnezdiego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grupo PAAR. (2021). *Los Millennials: ¿quiénes son y por qué son importantes para las empresas?* Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Grupo PAAR:
<https://www.paar.com.co/blog/los-millennials-quienes-son-y-por-que-son-importantes-para-las-empresas/>
- Gutiérrez Concha , C. P., Posada Márquez , L. P., & Gonzales Miranda , D. R. (2018). *Caracterización del comportamiento de los millennials*. Recuperado el 18 de 1 de 2022, de
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12658/ClaraPatricia_Gut%C3%ADderrezConcha_LauraPatricia_PosadaM%C3%A1rquez_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Espacio de Formación Multimodal*. Obtenido de Espacio de Formación Multimodal:
http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf
- Herrera Díaz, L. L. (2017). *Programas de Capacitación y Formación en la Retención de Personal Millenials*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Hurtado Valera , S., & Lozano Cuervo, M. A. (2020). *Biblioteca digital .univalle .edu.co*. Obtenido de
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/18065/3845-H967g.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ICEMD Instituto de Economía Digital. (Diciembre de 2017). *ICEMD Instituto de Economía Digital*. Obtenido de ICEMD Instituto de Economía Digital:
https://cdn5.icemd.com/app/uploads/2018/12/Estudio_6-generaciones-de-la-era-digital-.pdf
- Infobae. (23 de Enero de 2020). *Infobae*. Obtenido de Infobae:
<https://www.infobae.com/tendencias/2020/01/23/sindrome-de-burnout-por-que-los-millennials-son-los-mas-afectados/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España*. Recuperado el 25 de 2 de 2022, de Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso:
https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd7-4221-a1ae-39b737974768
- Instituto Nacional del Cáncer. (17 de 09 de 2021). *Instituto Nacional del Cáncer*. Obtenido de Instituto Nacional del Cáncer: <https://www.cancer.gov/espanol/cancer/causas-prevencion/investigacion>
- López Celis, D. M., Peñalosa Otero, M. E., Almonacid Prieto, L. T., & Enciso Alcantar, D. F. (13 de 01 de 2017). *Visión Gerencial*. Obtenido de Visión Gerencial:
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8947/8388.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, L. M. (2019). *Beneficios e incentivos para la retención de la generación Millennials en las organizaciones*. Universidad Santiago de Cali .
- Martínez González, D. E. (2017). *Análisis de los factores asociados a la rotación y retención del personal de la generación millennials en las organizaciones*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- McCrindle, M. (Enero de 2010). *Researchgate*. Obtenido de Researchgate:
https://www.researchgate.net/publication/306189905_Generations_defined
- Medina Salgado, C. (06 de 2016). *Universidad Autónoma Metropolitana* . Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana :
<http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/4932>
-

- Melchor Chavez, P., Flores Jimenez, I., Rodriguez Moreno, R., & Vasquez Alamilla, M. A. (2019). *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/3557-Manuscrito-15440-1-10-20181120.pdf
- Mendoza Palacios, R. (2006). *Investigación cualitativa y cuantitativa diferencias y limitaciones*. PIURA PERU.
- Meza, M., Ramirez, A. N., & Rios, C. M. (17,18,19 de octubre de 2018). *Jornada De Investigadores AUGM*. Obtenido de https://videla-rivero.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12483/4-desarrollo-regional-meri-cynthia-une.pdf
- Mindwork. (s.f.). *La importancia de los Millennials y cómo atraerlos a tu empresa*. Recuperado el 29 de 1 de 2022, de HR Connect: <https://www.hrconnect.cl/atraccion/la-importancia-los-millennials-atraerlos-empresa/>
- Ministerio de la Protección Social. (23 de Julio de 2008). *Ministerio de la Protección Social*. Obtenido de Ministerio de la Protección Social: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Ministerio de Salud. (2022). *Minsalud*. Obtenido de Minsalud: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PENT/Paginas/enfermedades-cardiovasculares.aspx#:~:text=La%20enfermedad%20cardiovascular%20se%20refiere%20al%20sistema%20de%20vasos%20sangu%C3%ADneos.>
- Ministerio de Trabajo. (26 de 05 de 2015). *Decreto Numero 1072 DE 2015*. Recuperado el 29 de 1 de 2022, de Ministerio de Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Perfil Sociodemografico Ministerio de Salud Y Protección Social*. Recuperado el 29 de 1 de 2022, de Ministerio de Trabajo: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/perfil-sociodemografico-minsalud-2020.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (17 de Abril de 2021). *Resolucccion 2404 de 2019*. Obtenido de <https://safetia.co/normatividad/resolucion-2404-de-2019/>
- Ministerio del Trabajo. (05 de 08 de 2014). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_ago_sto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolucion 2404 del 2019*.
- Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Nicomedes, T., & Nieto, E. (2018). TIPOS DE INVESTIGACIÓN. *Universidad Santo Domingo de Guzman*, 4.
- Otero Ortega, A. (2018). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Recuperado el 22 de 04 de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
-

- Peñalosa Otero, M. E., & López Celis, D. M. (5 de 12 de 2016). *La generación de los millennials frente al consumo socialmente responsable*. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409650120008.pdf>
- Pérez, C. F. (2020). *Desempeño Laboral para La Generacion Millennials* . Bogotá: Pontifica Universidad Javeriana .
- Plata, G. (2021). *Banco Interamericano Del Desarrollo* . Obtenido de <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/millennials-la-generacion-incomprensida>
- Psico MX. (13 de 06 de 2017). *Millennials, características positivas y negativas*. Recuperado el 25 de 2 de 2022, de Psico MX: <https://www.psico.mx/articulos/millennials-caracteristicas-positivas-y-negativas>
- Rios Agudelo, M. C., & Ramirez Viera, I. (2021). *Estrategias Para la Retención De Millennials En Pymes*. Envidado: Universidad EIA.
- Rohner, P. (01 de 12 de 2018). *La República*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/analisis/pascal-rohner-515246/descifrando-a-los-millennials-2800415>
- Santiago Ginestre , J. (04 de 06 de 2014). *Una Introducción a la Generación Y «Millennials»*. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Generaciones en la Fuerza Laboral: <https://generacionespr.wordpress.com/2014/06/04/una-introduccion-a-la-generacion-y-millennials/>
- Segunda Oportunidad. (20 de 10 de 2019). *Las 5 características de los Millennials en Colombia, que los hace unicos e irrepitibles*. Recuperado el 29 de 12 de 2021, de Segunda Oportunidad: <https://www.segundaoportunidad.com.co/las-5-caracteristicas-de-los-millennials-en-colombia/>
- Tapia Villagómez, I. (29 de Mayo de 2018). *Universidad Iberoamericana Puebla*. Obtenido de Universidad Iberoamericana Puebla: <http://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/3721/enviar%203.pdf?sequence=1>
- Tovar, C. C. (2019). *Características laborales que busca la generación ‘millennials’ para permanecer largos periodos de tiempo en un mismo trabajo*. Granada.
- Varela, M. T., Salazar, D. C., Lema, I. C., & Tamayo, L. F. (2011). *Actividad física y sedentarismo en jóvenes universitarios de Colombia: prácticas, motivos y recursos para realizarlas*. Cali: Universidad del Valle.
- Venegas Loaiza , A. (14 de 08 de 2019). *La Republica*. Recuperado el 25 de 2 de 2022, de Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de ‘Burnout’: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073#:~:text=COOKIES-Uno%20de%20cada%20cinco%20trabajadores,sufre%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20'Burnout'&text=La%20fatiga%20laboral%2C%20>
- Vivas Manrique, S. D., & Fonseca Muñoz, M. (2019). Síndrome de Burnout de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8.
-

ANEXO

Anexo A – Encuestados.

A continuación, encontramos las encuestas realizadas a los 4 empresarios:

Encuestado No. 1

Ilustración 1

Datos Personas

Nombres y Apellidos. *

ALEXANDER BONILLA

Nombre de la Empresa *

CARVAL

Cargo dentro de la Empresa. *

COORDINADOR DE DISTRIBUCION

Actividad Económica, principal de la Empresa. *

Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico

Ilustración 2

Pregunta No.1

1. ¿Cuántas personas tiene la empresa? *

- ☐ 1 a 10.
- ☒ 10 a 20
- ☐ 20 a 30
- ☐ 30 a 40
- ☐ 40 o más

Ilustración 3

Pregunta No.2

2. ¿De estas personas cuántas son Millennials? *

- ☒ 1 a 10.
 - ☐ 10 a 20
 - ☐ 20 a 30
 - ☐ 30 a 40
 - ☐ 40 o más
-

Ilustración 4

Pregunta No.3

3. ¿Qué tan satisfecho se siente usted al trabajar con la población Millennials ? ¿ Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☒ 4

☐ 5

☒ Otro:

Son personas muy ágiles para trabajar, sin embargo tienen dificultades en el manejo de emociones y conflictos interpersonales

Ilustración 5

Pregunta No.4

4. ¿Cree usted que la población Millennials tiende a tener mayores problemas psicosociales que las demás personas de la empresa? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☒ 4

☐ 5

☒ Otro:

Son personas que se toman muy a pecho las cosas, no manejan sus emociones, realizan comparaciones con otras personas de manera frecuente

Ilustración 6

Pregunta No.5

5. ¿Con qué frecuencia la generación Millennials presenta incapacidades, enfermedades y accidentes laborales? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☒ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro:

No todas las personas son iguales, hay personas que se incapacitan constantemente y otras que realmente no les gusta faltar a su trabajo, las incapacidades han sido muy comunes en especial por síntomas gripales

Ilustración 7

Pregunta No.6

6. ¿Considera usted que la comunicación que mantiene con esta generación es buena? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☒ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro:

Son personas que generan barreras de comunicacion, depende de su estado de animo permite buena comunicacion

Ilustración 8

Pregunta No.7

7. ¿Qué tan probable es que recomiende el trabajo de la Generación Millennials? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☒ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro:

Hay personas con muchas ganas de trabajar y otros que hay que estar muy pendiente de sus actividades, son personas que no facilitan el trabajo en equipo y tienen problemas interpersonales por lo cual se requiere enfocarlos a la gestion del cambio personal

Ilustración 9

Pregunta No.8

8. ¿El rol que desarrollan los Millennials dentro de la organización contribuye al crecimiento, económico y productivo de la organización? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☒ 4

☐ 5

☒ Otro: Todas las personas son importantes, y sus ideas ayudan a mejorar día a día

Encuestado No. 2

Ilustración 10

Datos personales

Nombres y Apellidos. *

Laura Arias

Nombre de la Empresa *

Spira

Cargo dentro de la Empresa. *

Product owner

Actividad Económica, principal de la Empresa. *

Consultoria

Ilustración 11

Pregunta No.1

1. ¿Cuántas personas tiene la empresa? *

- ☐ 1 a 10.
- ☐ 10 a 20
- ☐ 20 a 30
- ☐ 30 a 40
- ☒ 40 o más

Ilustración 12

Pregunta No.2

2. ¿De estas personas cuántas son Millennials? *

- ☐ 1 a 10.
- ☐ 10 a 20
- ☐ 20 a 30
- ☐ 30 a 40
- ☒ 40 o más

Ilustración 13

Pregunta No.3

3. ¿Qué tan satisfecho se siente usted al trabajar con la población Millennials ? ¿ Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro:

Trabajar con personas que están abiertas al cambio ayuda a mejorar los procesos, las relaciones laborales, las ideas etc

Ilustración 14

Pregunta No.4

4. ¿Cree usted que la población Millennials tiende a tener mayores problemas psicosociales que las demás personas de la empresa? ¿Por qué? *

☒ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro:

No, es una generación que sabe manejar los problemas de una manera facil

Ilustración 15

Pregunta No.5

5. ¿Con qué frecuencia la generación Millennials presenta incapacidades, enfermedades y accidentes laborales? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☒ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro: No es con mucha frecuencia, aproximadamente 5 colaboradores en el mes

Ilustración 16

Pregunta No.6

6. ¿Considera usted que la comunicación que mantiene con esta generación es buena? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro: Si, ya que yo hago parte de esta generación

Ilustración 17

Pregunta No.7

7. ¿Qué tan probable es que recomiende el trabajo de la Generación Millennials? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro:

Es una generación creativa, con ideas y conceptos nuevos para crear procesos distintos en los lugares de trabajo

Ilustración 18

Pregunta No.8

8. ¿El rol que desarrollan los Millennials dentro de la organización contribuye al crecimiento, económico y productivo de la organización? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro:

Si, debido que al ser una generación abierta al cambio permite que generen nuevas ideas para el mejoramiento de los procesos de la compañía.

Encuestado No. 3

Ilustración 19

Datos personales

Nombres y Apellidos. *

DANEIL FERNANDO DIAZ GACHANCIPA

Nombre de la Empresa *

SOCIEDAD COLOMBIANA DE MEDICINA DEL TRABAJO

Cargo dentro de la Empresa. *

GESTOR ZONAL - LIDER SST

Actividad Económica, principal de la Empresa. *

EDUCACION

Ilustración 20

Pregunta No.1

1. ¿Cuántas personas tiene la empresa? *

- ☐ 1 a 10.
- ☒ 10 a 20
- ☐ 20 a 30
- ☐ 30 a 40
- ☐ 40 o más

Ilustración 21

Pregunta No.2

2. ¿De estas personas cuántas son Millennials? *

- ☐ 1 a 10.
 - ☒ 10 a 20
 - ☐ 20 a 30
 - ☐ 30 a 40
 - ☐ 40 o más
-

Ilustración 22

Pregunta No.3

3. ¿Qué tan satisfecho se siente usted al trabajar con la población Millennials ? ¿ Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro:

Talento humano innovador y capaz de adaptarse fácilmente a los cambios que nos traen los entornos de trabajo la modernidad.

Ilustración 23

Pregunta No.4

4. ¿Cree usted que la población Millennials tiende a tener mayores problemas psicosociales que las demás personas de la empresa? ¿Por qué? *

☐ 1

☒ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro:

No conozco casos en mi entorno pero en los últimos años según los estudios esta generación ha elevado la media de estos problemas Psicosociales

Ilustración 24

Pregunta No.5

5. ¿Con qué frecuencia la generación Millennials presenta incapacidades, enfermedades y accidentes laborales? ¿Por qué? *

☒ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☒ Otro: Esta generación es mas consiente y respóndale de su autocuidado.

Ilustración 25

Pregunta No.6

6. ¿Considera usted que la comunicación que mantiene con esta generación es buena? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☒ 4

☐ 5

☒ Otro:

Porque se aprovechas la múltiples herramientas que hoy en día nos ofrece nuestro entorno laboral.

Ilustración 26

Pregunta No.7

7. ¿Qué tan probable es que recomiende el trabajo de la Generación Millennials? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro: Porque son personas innovadoras recursivas y eficientes.

Ilustración 27

Pregunta No.8

8. ¿El rol que desarrollan los Millennials dentro de la organización contribuye al crecimiento, económico y productivo de la organización? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro:

Porque generalmente aportan nuevas ideas para ser mas competitivos en el mercado.

Encuestado No. 4

Ilustración 28

Datos personales

Nombres y Apellidos. *

Claudia velandia

Nombre de la Empresa *

Alcaldia de Zipaquirá

Cargo dentro de la Empresa. *

Secretaria de Familia y Desarrollo Social

Actividad Económica, principal de la Empresa. *

Publica

Ilustración 29

Pregunta No.1

1. ¿Cuántas personas tiene la empresa? *

- ☐ 1 a 10.
- ☐ 10 a 20
- ☐ 20 a 30
- ☐ 30 a 40
- ☒ 40 o más

Ilustración 30

Pregunta No.2



2. ¿De estas personas cuántas son Millennials? *

- ☐ 1 a 10.
- ☐ 10 a 20
- ☒ 20 a 30
- ☐ 30 a 40
- ☐ 40 o más

Ilustración 31

Pregunta No.3

3. ¿Qué tan satisfecho se siente usted al trabajar con la población Millennials ? ¿ Por qué? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☒ 4
- ☐ 5
- ☒ Otro: Por que manejan herramientas tecnológicas

Ilustración 32

Pregunta No.4

4. ¿Cree usted que la población Millennials tiende a tener mayores problemas psicosociales que las demás personas de la empresa? ¿Por qué? *

☐ 1☐ 2☒ 3☐ 4☐ 5☒ Otro: En la mayoría de la gente son responsables y comprometidos**Ilustración 33***Pregunta No.5*

5. ¿Con qué frecuencia la generación Millennials presenta incapacidades, enfermedades y accidentes laborales? ¿Por qué? *

☐ 1☒ 2☐ 3☐ 4☐ 5☒ Otro: Pocos presentan incapacidades

Ilustración 34*Pregunta No.6*

6. ¿Considera usted que la comunicación que mantiene con esta generación es buena? ¿Por qué? *

☐ 1☐ 2☐ 3☐ 4☒ 5☒ Otro: Son muy propositivos e innovadores**Ilustración 35***Pregunta No.7*

7. ¿Qué tan probable es que recomiende el trabajo de la Generación Millennials? ¿Por qué? *

☐ 1☐ 2☐ 3☒ 4☐ 5☒ Otro: Por la agilidad en el desarrollo de las tareas**Ilustración 36**

Pregunta No.8

8. ¿El rol que desarrollan los Millennials dentro de la organización contribuye al crecimiento, económico y productivo de la organización? ¿Por qué? *

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☒ 5

☒ Otro: Son personas motivadas al crecimiento profesional y personal.

Anexo B – Revisión Bibliográfica

Ilustración 37

Revisión Bibliográfica

Copia de Revisión Bibliográfica Proyecto_Actualizadas_05_01_2022 - Microsoft Excel							
No	Título	Referencia APA7 (exportarla por la opción del portal)	URL del documento	Problema, pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis	
1	Gerenciando la Generación Y o el reto Millennials	Gonzalez Perez, M. A. & Mercado Peraza, H. (24 de 06 de 2014). redalyc. Obtenido de redalyc: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=22331212001	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=22331212001	¿Cómo capitalizar los atributos y expectativas de la talentosa y demandante Generación Y?		Actualmente, la generación de los "Y" es la más grande cohorte demográfica después de los baby boomers. Son el grupo poblacional que mayor acceso a educación ha tenido en la historia y mayores posibilidades de consumo. Crecieron con consciencia de los daños ambientales y los efectos de la discriminación en los ámbitos sociales y laborales. Y, además, siempre han convivido con las nuevas tecnologías de la información.	Debido a la combinación entre conocer resultados, es considerada la "Generación constante" (high maintenance) y requiere observados, supervisados y documentados ventajas de las oportunidades que los adultos observando un aumento de la informalidad y laros, desempleados desde diversos lugares guiados por gerentes dispues
2	Los millenials, el gran reto de los publicistas y las autoridades de protección al consumidor	Superintendencia de Industria y Comercio. (06 de 11 de 2016). SGSST-Global. Obtenido de SGSST-Global: https://poligran-sgst-global.com/logobiblio-poligran-edu.co/informas/detalles-los-milenials-el-gran-reto-de-los-publicistas-y-las-autoridades-de-proteccion-al-consumidor-38126	https://poligran-sgst-global.com/logobiblio-poligran-edu.co/informas/detalles-los-milenials-el-gran-reto-de-los-publicistas-y-las-autoridades-de-proteccion-al-consumidor-38126		La transición generacional caracterizada por la injerencia de las redes sociales en diversos aspectos de la vida en sociedad como las relaciones laborales, personales y en especial de consumo, que ha replanteado las necesidades de los consumidores particularmente en un momento en el cual las nuevas generaciones parecen ser más exigentes con los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado y por ende, más selectos a las formas tradicionales de		El término millennial, o mejor, el término co quienes tienen la tarea de comunicar ideas, d Industria y Comercio hizo énfasis en la imple debe entender cuáles son las necesidades reobir los mensajes que logan influir en sus
3	Jóvenes de la generación de los «Millennials» y su consumo socialmente responsable en Bogotá, Colombia	López Celis, D. M., Peñafoza Otero, M. E., Almonacid Prieto, L. T., & Enciso Alcantar, D. F. (23 de 06 de 2016). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano: https://repositoriopositivo.udeo.edu.co/bitstream/handle/2050.12001/69477/1/2016-06-23-Resumen-Visa-Allowed.pdf?sequence=1&isAllowed=y	https://repositoriopositivo.udeo.edu.co/bitstream/handle/2050.12001/69477/1/2016-06-23-Resumen-Visa-Allowed.pdf?sequence=1&isAllowed=y		El objetivo de este documento consiste en exponer el panorama general sobre el significado y la actitud que tienen los bogotanos de estratos socioeconómicos "B y C" frente al tema del consumo socialmente responsable, de acuerdo con las estrategias de comunicación desarrolladas en pro de una actitud positiva con la temática abordada, en jóvenes de 18- 25 años «Millennials», de la ciudad de Bogotá.	El consumo socialmente responsable es un tema que no es ajeno a ninguna generación y se ha evidenciado que, para los Millennials, es especialmente importante. Sin embargo, en el caso colombiano no existe un claro conocimiento en el ámbito de la investigación respecto a las actitudes que este target tiene respecto al tema.	De acuerdo con lo expuesto anteriormente, p consensar y está informado sobre la probl Millennials se evidencia una actitud positiva ambiente. Desde el punto de vista cognio productos que ponen en riesgo la salud de ambientes amenazados; así como aquellos r la perspectiva de las fuentes de comunicar consumo socialmente responsable. Para

Ilustración 38

[illegible]

Copia de Revisión Bibliográfica Proyecto, Actualizadas_05_01_2022 - Microsoft Excel						
E58 Los estilos de vida más sedentarios, la alimentación poco balanceada y el aislamiento que promueven las tecnologías digitales están empezando a pasarles factura						
No	Título	Referencia APA7 (exportarla por la opción del portal)	URL del documento	Problema, pregunta de investigación	Objetivos	Hipótesis
53	LA SALUD EN CLAVE MILLENIAL	Llombas S. (12 de 2019). <i>La salud en clave milenial</i> . Recuperado el 06 de 12 de 2021, de Revista la Fundación: https://www.revistalafundacion.com/salud-en-clave-milenial/	https://www.revistalafundacion.com/salud-en-clave-milenial/	Aspectos de la salud en la Generación Milenial:	Identificar los aspectos de la salud los Millenials.	Es la generación más preparada de la historia (el 50% tiene estudios universitarios o superiores); la primera nativa digital a la que ha cambiado para siempre la manera de trabajar y relacionarse de las personas en un mundo global y digitalizado. Son los «mileniales» (nacidos entre 1981 y 1993), una generación de la que ahora, a través, a la Investigación. <i>Adicionalmente cada...</i>
54	Tendencias: Los «mileniales» y la política	Martínez L. (20 de 06 de 2017). <i>Tendencias: Los «mileniales» y la política</i> . Recuperado el 06 de 12 de 2021, de La Jirón: https://latizonia.org/2017/06/20/tendencias-los-mileniales-y-la-politica/ ; CNA/CIA/79A/B/E/A/E/A/T/87B/gzr/Kq/GFQSDWIEYU/VJNVE/dnq/wGdZOMKXV/NACV/SBA/AB/c/MX/OAQO/Bdf	https://latizonia.org/2017/06/20/tendencias-los-mileniales-y-la-politica/ ; CNA/CIA/79A/B/E/A/E/A/T/87B/gzr/Kq/GFQSDWIEYU/VJNVE/dnq/wGdZOMKXV/NACV/SBA/AB/c/MX/OAQO/Bdf	Consistencia del vínculo que existe entre los milenials y la política, o con los milenials y los asuntos públicos.	Los aspectos de los Millennials por sus movimientos políticos.	Que son una fuerza económica y social, no está en disolución. Hablemos de quienes contribuyeron a mejorar el estado de cosas en el mundo. La pregunta es que se hacen en los partidos e cómo incorporar esa energía y capacidad de movilizar, a los canales establecidos de la política. Comparados con sus padres, están mejor; al 70%. Por lo general, especialmente en Estados Unidos, los millennials son más bien de ideas aferradas que sus padres, que se formaron cuando el mundo estaba cambiando, pero ellos ya habían experimentado eso.
55	Milenials: qué salió mal con la generación que pasó de ser ambiciosos a ser infelices	Amado Morán, P. (04 de 08 de 2017). <i>Milenials: qué salió mal con la generación que pasó de ser ambiciosos a ser infelices</i> . Recuperado el 05 de 12 de 2021, de Ebo: https://www.bbc.com/mundo/noticias-tiempo-57999204	https://www.bbc.com/mundo/noticias-tiempo-57999204	Características de la generación Milenial:		La primera generación que vivió con computadoras personales, teléfonos inteligentes, internet y el flujo global de información desde una edad temprana tenía grandes expectativas para sí misma con más años de educación que sus padres con una composición más diversa socialmente, los millenials sufrieron con más prosperidad e impacto global que muchas generaciones anteriores.
56	En peligro la salud de los milenials	El Nuevo Día. (14 de 04 de 2021). <i>En peligro la salud de los milenials</i> . Recuperado el 06 de 12 de 2021, de El Nuevo Día: https://www.elnuevodia.com/suplemento/opinion/salud/en-peligro-la-salud-de-los-milenials/	https://www.elnuevodia.com/suplemento/opinion/salud/en-peligro-la-salud-de-los-milenials/	Los estilos de vida más sedentarios, la alimentación poco balanceada y el aislamiento que promueven las tecnologías digitales están empezando a pasarles factura	Identificar las condiciones crónicas, así como conductas riesgosas que pueden poner en bienestar a los milenials.	«Desde hace unos años, los profesionales de la salud, cada vez con mayor frecuencia, estamos viendo en personas jóvenes enfermedades que se asociaban con la edad como: obesidad, hipertensión, diabetes», comentó el doctor José Novoa, cardiólogo y principal cirujano médico de Triple-S. Ni condiciones que afectan la salud de los milenials: Depresión Abuso de drogas Alcoholismo Hipertensión Hiperactividad Condiciones psicológicas Enfermedad de Crohn y colitis ulcerosa Colésterol elevado

Percepción Del Desempeño Los De los Millennials											
La presente encuesta está diseñada para medir los aspectos laborales con los Millennials que son la generación destacada, en un periodo aproximado entre principios de los ochenta y finales de los noventa (que hoy tienen entre 18 y 35 de edad), esta investigación fue realizada por Cardona Salazar Sandra Milena, Carrasquilla Morales Wilmer Alexis y Ortega Largo Caren Julieth, estudiantes del programa Profesional en Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral.											
ITEM	CRITERIOS PARA EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe modificarse o eliminar una pregunta refiéralo)
	Claridad de la Redacción		Coherencia Interna		Inducción a la Respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que tiene que medir		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Cuántas personas tiene la empresa? a) 1 a 10 b) 10 a 20 c) 20 a 30 d) 30 a 40 e) 40 o más	x		x		x		x		x		
2. ¿De estas personas cuantas son Millennials? a) 1 a 10 b) 10 a 20 c) 20 a 30 d) 30 a 40 e) 40 o más	x		x		x		x		x		
Por favor responda las siguientes preguntas de 1 a 5 siendo (1) la mínima puntuación y (5) la máxima puntuación. Justifique su respuesta en la casilla otro 3. ¿Qué tan satisfecho se siente usted al trabajar con la población Millennials? 1. () 2. () 3. () 4. () 5. () otro. __	x		x		x		x		x		

Anexo C – Validación instrumento.

Ilustración 40

Validación instrumento

4. ¿Cree usted que la población Millennials tiende a tener mayores problemas psicosociales que las demás personas de la empresa? 1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()	x		x		x		x		x		
5. ¿Con qué frecuencia la generación Millennials presenta incapacidades, enfermedades y accidentes laborales? 1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()	x		x		x		x		x		
6. ¿Considera usted que la comunicación que mantiene con esta generación es buena? 1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()	x		x		x		x		x		
7. ¿Qué tan probable es que recomiende el trabajo de la Generación Millennials? 1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()	x		x		x		x		x		
8. ¿El rol que desarrollan los Millennials dentro de la organización contribuye al crecimiento, económico y	x		x		x		x		x		

Ilustración 41

Validación instrumento

Ilustración 42

Validación instrumento



productivo de la organización? 1. () 2. () 3. () 4. () 5. ()											
Aspectos Generales	Si	No									
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder la encuesta.	X										
Las preguntas permiten el logro del objetivo de la investigación	X										
Las preguntas están distribuidas de forma lógica y secuencial	X										
El número de preguntas es suficiente para recoger la información	X										
VALIDEZ	x										
Aplicable	x										
No Aplicable											
Aplicable atendiendo observaciones											
Validado por: Luis Gabriel Gutierrez Bernal Profesión: Ingeniero Industrial Posgrado: Magister en prevención de riesgos laborales No. Licencia: R-1307 Fecha: 22-06-2022 Firma: 											