

ESTABILIDAD LABORAL: UN ESTUDIO DE LAS EXPERIENCIAS Y METAS PROFESIONALES DE LA GENERACIÓN MILLENNIAL EN SUCRE BOLIVIA

JOB STABILITY: A STUDY OF THE PROFESSIONAL EXPERIENCES AND GOALS OF THE MILLENNIAL GENERATION IN SUCRE BOLIVIA

Karen Celeste Gutiérrez Coronado

gutierrez.karencelste@usfx.bo
<https://orcid.org/0009-0007-3284-2332>
 Universidad San Francisco Xavier

Olga Alejandra Núñez Lastra

olgaalejandra167@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-6148-3337>
 Universidad San Francisco Xavier

Ingrid Jhesenia Balcera Flores

ingridjheseniabalceraflores13@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0002-7528-3714>
 Universidad San Francisco Xavier

Jhamil Sdenko Arce Vargas

sdenkoarce@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0006-6325-1562>
 Universidad San Francisco Xavier

Andrea Mogro Lopez

mogrolopezandrea@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-7707-6414>
 Universidad San Francisco Xavier

Resumen

Bolivia, enfocándose en sus experiencias y metas profesionales en un entorno dinámico. A través de una metodología cuantitativa, se aplicaron encuestas a una muestra representativa de millennials para evaluar su estabilidad laboral, expectativas y desafíos.

Los resultados revelan una alta movilidad laboral entre los Millennials, impulsada por la búsqueda de mejores oportunidades, una mayor satisfacción en el trabajo y un equilibrio favorable entre vida laboral y personal. Estos factores son esenciales para comprender las decisiones profesionales de esta generación.

En conclusión, el estudio destaca la necesidad de que las empresas implementen políticas centradas en la flexibilidad y el desarrollo profesional para mejorar la retención de los millennials. Los hallazgos ofrecen información clave para diseñar estrategias que impulsen una mayor estabilidad laboral y satisfacción en esta generación en Sucre.

Palabras clave: Millennials, Empleo, Condiciones de empleo, Movilidad profesional, Motivación, Satisfacción profesional

Abstract

This article examines the job stability of millennials in the city of Sucre, Bolivia, focusing on their experiences and professional aspirations in a dynamic environment. Using a quantitative methodology, surveys were conducted with a representative sample of millennials to assess their job stability, expectations, and challenges.

The findings reveal a high level of job mobility among millennials, driven by the pursuit of better opportunities, increased job satisfaction, and a favorable work-life balance. These factors are crucial for understanding the career decisions of this generation.

In conclusion, the study emphasizes the importance of companies adopting policies centered on flexibility and professional development to enhance millennial retention. The results provide valuable insights for designing strategies aimed at fostering greater job stability and satisfaction within this generation in Sucre.

Keywords: Millennials, Employment, Working Conditions, Career Mobility, Motivation, Job Satisfaction.

Introducción

Los Millennials, según (Jauregui-Arroyo, 2023), conforman una generación nacida entre los años 1980 y mediados de la década de 1990, influenciada significativamente por avances tecnológicos y el acceso a la información en línea. Se destacan por un pensamiento global, valores distintivos, y un interés marcado en la igualdad de género, sostenibilidad y diversidad cultural. También se destaca que los Millennials suelen estar más comprometidos con el trabajo y su vida personal, buscando un equilibrio entre ambos.

También conocidos como la Generación Y, los Millennials difieren considerablemente de generaciones anteriores en comportamientos, actitudes y expectativas. (Anderson Luke, 2020). Identifican dos características clave: su habilidad tecnológica, siendo la primera generación con acceso temprano a internet, y su ambición, buscando trabajos que les permitan crecer y contribuir positivamente a la sociedad.

Según Jean M. Twenge, conocida por su investigación sobre las generaciones, se centra en los Millennials (Generación Y), destacando aspectos clave de su perspectiva. Twenge observa y analiza ciertas tendencias y características en su trabajo, incluyendo el narcisismo y la autoestima elevada, argumentando que los Millennials muestran niveles más altos debido a la crianza que fomenta una fuerte autoimagen. También destaca la presión social y el estrés, indicando que enfrentan expectativas poco realistas en educación y carrera, generando altos niveles de ansiedad. (Twenge, 2009).

Además, señala cambios en valores y prioridades, sugiriendo que los Millennials valoran la flexibilidad en el trabajo y buscan equilibrio entre la vida laboral y personal. Es crucial notar que su perspectiva, basada en investigación y análisis de datos, ha generado debates en la comunidad académica y más amplia, reconociendo la diversidad dentro de la generación.

El perfil millennial, identificado por su familiaridad con la tecnología, deseo constante de aprender y habilidad para fusionar prácticas antiguas con innovaciones, plantea un desafío importante para el área de recursos humanos, especialmente en el contexto boliviano. Aunque estudios internacionales describen a los millennials como profesionales altamente competentes y creativos, su compromiso sincero pero fugaz, combinado con una propensión al aburrimiento rutinario, destaca la necesidad de estrategias específicas en Bolivia para motivar y retener a este valioso talento. La capacidad de retener a los millennials se vuelve esencial para aprovechar plenamente su potencial y contribuir al crecimiento y la productividad de las empresas en Bolivia. (CAINCO, 2018).

Metodología

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo y se fundamentó en una metodología de investigación descriptiva. Además, se utilizó el método bibliográfico para llevar a cabo una revisión exhaustiva de la documentación e información previamente existente vinculada al tema de estudio en cuestión (Sampieri, 2014)

Los datos se recopilaron mediante encuestas, con el propósito de proporcionar información clave que permita a las organizaciones y empleadores ajustar sus estrategias para atender las cambiantes necesidades de esta generación.

Para la presente investigación, el tamaño de la muestra se calculó a través de la fórmula para poblaciones finitas, para su aplicación se tomó en cuenta el tamaño de la población, en este caso particular, la población está constituida por 49.429 millennials en la ciudad de Sucre.

Una vez recopilados los datos, se llevó a cabo un análisis estadístico y se generaron gráficos para visualizar de manera clara y comprensible los resultados, proporcionando así una perspectiva integral sobre las metas y experiencias profesionales de los millennials en la actualidad.

Resultados

Para obtener una visión completa de la estabilidad laboral de los millennials en la ciudad de Sucre, se tomarán en cuenta diversas variables clave. Entre ellas se incluyen la duración del empleo actual para evaluar la estabilidad laboral, el número de cambios de trabajo en los últimos años para entender la movilidad laboral, y los motivos detrás de dichos cambios.

También es importante medir el nivel de satisfacción laboral, explorar los factores influyentes en la estabilidad laboral, como salario y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y considerar variables demográficas como edad, nivel educativo y sector de empleo. Estas variables proporcionarán información relevante sobre la situación laboral de los millennials en Sucre, permitiendo un análisis profundo y significativo de sus experiencias y perspectivas laborales. A continuación, se presentan los resultados:

Tabla 1: Perfil Demográfico de la Generación Millennials: Género y Edad

		¿Cuál es tu edad?				Total
		27-30 años	31-34 años	35-38 años	39-42 años	
¿Cuál es tu género?	Femenino	71	33	23	59	186
	Masculino	72	45	10	34	161
Total		143	78	33	93	347

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas, 2023

La tabla refleja la distribución de encuestados según género y edad. Hay ligeramente más mujeres que hombres en el total de la muestra (186 mujeres frente a 161 hombres). El grupo de 27-30 años es el más numeroso, seguido por el grupo de 31-34 años. El análisis demográfico destaca la variabilidad en la participación según género y edad, proporcionando información clave para estrategias más específicas.

Tabla 2: Análisis de la Antigüedad Laboral: Evaluando la Permanencia en el Empleo Actual

		¿Cuánto tiempo has estado empleado en tu trabajo actual?						Total	
		Menos de 6 meses.	Entre 6 meses y 1 año.	Entre 1 y 2 años.	Entre 2 y 5 años.	Más de 5 años.	No estoy empleado actualmente.		
¿Cuál es tu edad?	27-30 años	33	19	33	14	19	10	15	143
	31-34 años	15	0	20	10	9	24	0	78
	35-38 años	5	0	0	5	9	14	0	33
	39-42 años	19	0	5	5	5	59	0	93
Total		72	19	58	34	42	107	15	347

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas, 2023

Los datos recopilados en la investigación revelan una clara relación entre la edad y la duración del empleo actual entre los Milleniales de la ciudad de Sucre. Para aquellos con edades de 27 a 30 años, la mayoría ha estado empleada entre 2 y 5 años, seguida por 1 a 2 años, y un número significativo ha superado los 5 años en el mismo trabajo.

En el grupo de 31 a 34 años, predomina la duración de empleo de 1 a 2 años, seguido por 2 a 5 años. Para la franja de 35 a 38 años, la mayoría ha permanecido empleada por más de 5 años, indicando una tendencia a la estabilidad laboral. En cambio, las personas de 39 a 42 años muestran una distribución más equitativa en la duración de su empleo actual. En resumen, se sugiere que conforme aumenta la edad en la generación Millennial en Sucre, hay una inclinación hacia una mayor estabilidad laboral.

Tabla 3: Análisis de la Movilidad Laboral en los Últimos Cinco Años

		¿Cuántos cambios de trabajo has tenido en los últimos cinco años?						Total
		No he cambiado de trabajo.	1 cambio de trabajo.	2 cambios de trabajo.	3 cambios de trabajo.	4 o más cambios de trabajo.	No estoy actualmente empleado	
¿Cuál es tu edad?	27-30 años	23	24	40	28	4	24	143
	31-34 años	15	5	20	24	0	14	78
	35-38 años	18	10	5	0	0	0	33
	39-42 años	49	20	5	5	5	9	93
Total		105	59	70	57	9	47	347

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas, 2023

Los datos analizados muestran que la cantidad de cambios laborales entre los Millennials en Sucre está vinculada a la edad. En el grupo de 27-30 años, la mayoría ha tenido 2 cambios laborales (40 personas), mientras que en el grupo de 31-34 años, la mayoría ha experimentado 3 cambios (24 personas). Para los de 35-38 años, hay una proporción mayor de quienes no han cambiado de trabajo, y en el grupo de 39-42 años, la mayoría ha tenido solo 1 cambio (49 personas). Estos hallazgos sugieren una mayor movilidad laboral entre los más jóvenes y una tendencia hacia la estabilidad laboral con el aumento de la edad en la generación Millennial en Sucre.

Tabla 4: Análisis de la Satisfacción Laboral de los Millennials de Sucre

		Por favor, califica tu nivel de satisfacción laboral actual en una escala de 1 a 5, donde 1 significa "Muy insatisfecho" y 5 significa "Muy satisfecho"				Total
		2	3	4	5	
¿Cuál es tu edad?	27-30 años	14	33	54	9	110
	31-34 años	0	19	25	19	63
	35-38 años	10	0	13	5	28
	39-42 años	5	30	25	14	74
Total		29	82	117	47	275

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas, 2023

Los empleados de 27-30 años presentan mayor diversidad en sus respuestas, con un predominio de la neutralidad (49%) y una significativa insatisfacción (30%). En el grupo de 31-34 años, la satisfacción está más equilibrada, sin empleados muy insatisfechos y una distribución uniforme entre neutrales y satisfechos. Los empleados de 35-38 años muestran una alta proporción de muy insatisfechos (36%) y neutrales (46%), con poca satisfacción. Por último, el grupo de 39-42 años tiene una

notable insatisfacción (41%), aunque también cuenta con una considerable cantidad de neutrales (34%) y satisfechos (19%). En general, la mayoría de los empleados se consideran neutrales (42.5%), seguidos de insatisfechos (29.8%) y satisfechos (17.1%).

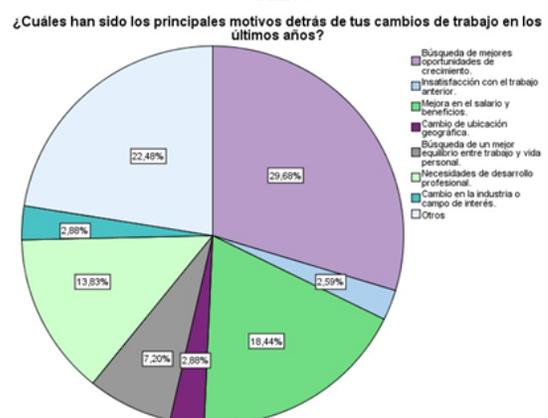
Tabla 5: Motivos de Cambio Laboral en los Últimos Años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Búsqueda de mejores oportunidades de crecimiento.	103	29,7	29,7	29,7
	Insatisfacción con el trabajo anterior.	9	2,6	2,6	32,3
	Mejora en el salario y beneficios.	64	18,4	18,4	50,7
	Cambio de ubicación geográfica.	10	2,9	2,9	53,6
	Búsqueda de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal.	25	7,2	7,2	60,8
	Necesidades de desarrollo profesional.	48	13,8	13,8	74,6
	Cambio en la industria o campo de interés.	10	2,9	2,9	77,5
	Otros	78	22,5	22,5	100,0
Total		347	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas, 2023

Los datos de la encuesta muestran que el principal motivo detrás de los cambios de trabajo entre los Millennials en Sucre es la búsqueda de mejores oportunidades de crecimiento, representando el 29.7% de las respuestas. Otros factores importantes incluyen la mejora en el salario y los beneficios (18.4%) y necesidades de desarrollo profesional (13.8%). Además, un 7.2% de los encuestados señaló la búsqueda de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal como motivo de cambio, mientras que el 22.5% mencionó razones diversas bajo la categoría "Otros". En contraste, motivos como la insatisfacción laboral (2.6%) y el cambio de ubicación geográfica (2.9%) tuvieron una menor relevancia.

Gráfico 1: Motivos de Cambio Laboral en los Últimos Años



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas, 2023

El gráfico circular revela que la principal razón para los cambios de trabajo entre los encuestados es la búsqueda de mejores oportunidades de crecimiento, representando el 29.68% de los casos. Además, un 22.48% de los encuestados seleccionó la categoría "Otros", lo que sugiere la presencia de diversas razones adicionales. Le sigue la mejora en el salario y beneficios, con un 18.44%.

Discusión

Los resultados presentados revelan importantes hallazgos en relación a las variables: duración del empleo actual, cambios de trabajo, motivos de cambios de trabajo y satisfacción laboral.

Conforme evidencia un notable bajo nivel de lealtad entre los Millennials hacia sus empleadores, caracterizada por una constante consideración de abandonar la empresa en búsqueda de nuevas oportunidades. Además, los hallazgos respaldan la idea de que los intereses personales de esta generación prevalecen sobre los de la empresa, desafiando estructuras laborales rígidas y buscando roles laborales variados y estimulantes. La necesidad de retroalimentación constante y oportunidades de crecimiento personal y profesional son imperativas para su satisfacción en el entorno laboral (Díaz-Sarmiento, 2018)

Los Millennials, centrados en la educación y diferenciados por su visión compartida en la vida y el trabajo. Su preferencia por carreras que contribuyan al bienestar, junto con su aprecio por la diversidad cultural y tecnológica, destaca sus características distintivas.

Comprender sus dinámicas sociales y adaptación en entornos laborales es esencial, ya que ello permite desarrollar estrategias adecuadas para gestionar sus expectativas y facilitar su crecimiento y liderazgo en las organizaciones. (Akawie, Millennials: El fin de los sueños. Una revisión acerca de la situación de la Generación Y en Latinoamérica y el mundo. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías, 2023) A medida que los Millennials envejecen, la rotación laboral disminuye, sugiriendo una relación con mayores responsabilidades y la búsqueda de estabilidad salarial. Además, se observa que la insatisfacción laboral es más común entre los jóvenes, mientras que los mayores priorizan la estabilidad económica sobre la satisfacción personal. Estos hallazgos destacan la complejidad de las motivaciones laborales en diferentes etapas de la vida de los Millennials. (Akawie, Millennials: El fin de los sueños. Una revisión acerca de la situación de la Generación Y en Latinoamérica y el mundo, 2023)

Los Millennials valoran la flexibilidad laboral y las oportunidades de emprendimiento, prefiriendo trabajar desde casa y evitar los horarios de oficina tradicionales, lo que contribuye a su alta rotación laboral en busca de nuevas experiencias (Bega-zo Villanueva, 2015). Para lograr una satisfacción laboral duradera y retener a estos empleados, es crucial que las empresas ofrezcan un entorno que combine flexibilidad con constantes retos y oportunidades de aprendizaje, tal como señalan (Navassi, 2020). Este enfoque no solo satisface sus expectativas, sino que también maximiza su potencial y lealtad hacia la organización.

Conclusiones

La estabilidad laboral de los millennials en Sucre está condicionada por su preferencia hacia la flexibilidad, el crecimiento profesional y un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. Los resultados muestran que los millennials más

jóvenes presentan una alta movilidad laboral, con un promedio de dos cambios de trabajo en los últimos cinco años, impulsada principalmente por la búsqueda de mejores oportunidades y satisfacción profesional. En contraste, aquellos en la franja de 39 a 42 años tienden a mostrar una mayor estabilidad, con una mayor proporción de permanencia en su empleo actual.

Los principales motivos de cambio de trabajo incluyen la búsqueda de oportunidades de crecimiento y la mejora salarial, lo que refleja su constante aspiración de desarrollo. Además, factores como la insatisfacción laboral y la necesidad de un equilibrio entre la vida personal y profesional también influyen significativamente en sus decisiones laborales.

Este estudio resalta la importancia de que las empresas adapten sus políticas para retener y motivar a los millennials, mediante la promoción de un entorno laboral que fomente la flexibilidad, el bienestar y el desarrollo continuo. Comprender estas dinámicas es crucial para diseñar estrategias que mejoren la estabilidad laboral de esta generación, permitiendo a las organizaciones capitalizar su potencial y garantizar su crecimiento a largo plazo.

Referencias bibliográficas

Akawie, M. M. (2023). Millennials: El fin de los sueños. Una revisión acerca de la situación de la Generación Y en Latinoamérica y el mundo. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías, 6-17.

Akawie, M. M. (2023). Millennials: El fin de los sueños. Una revisión acerca de la situación de la Generación Y en Latinoamérica y el mundo. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnologías, 16-47.

Anderson Luke, E. (2020). Millennials, The Generation That Will Change the World.

Begazo Villanueva, J. &. (2015). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 9-15.

CAINCO. (25 de Agosto de 2018). Talento millennials, el nuevo reto de recursos humanos. Obtenido de Empresa y Desarrollo CAINCO: https://www.cainco.org.bo/empresaydesarrollo/2018/08/25/millennials_reto_recursos humanos/

Díaz-Sarmiento, C. L.-L.-L. (2018). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. Clío América, 11-17.

Jauregui-Arroyo, R. R.-J. (2023). Estilos de liderazgo de los millennials y su influencia en el desempeño de las pequeñas empresas del sector textil manufactura. Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales, 5-14.

Navassi, G. (2020). ¿Cómo gestionar y retener al Talento Humano según su generación? Gestionar por generacion, 5.

Sampieri, H. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL. México.

Twenge, J. (2009). Los cambios generacionales y su impacto en el aula: enseñar a Generación Yo. Educación médica.