

Caracterización de la generación millennials para la inserción laboral, socio-profesional y la empleabilidad

Characterization of the millennial generation for job insertion, socio-professional and employability

Recibido: 15 de septiembre del 2024

Aprobado: 21 de diciembre del 2024

publicación: 1 de Mayo del 2025

Forma de citar: E. C. Bracho Colina and A. Y. Hernández Arias, "Caracterización de la generación millennials para la inserción laboral, socio-profesional y la empleabilidad", Mundo Fesc, vol. 15, no. 32, pp. 354-372 May 2025, doi: 10.61799/2216-0388.2012.

Erimar Carolina Bracho Colina.



PhD. En Gerencia en las Organizaciones.

Dra. En Ciencias Gerenciales.

Profesora de la Universidad Popular del Cesar, Aguachica.

ebracho@unicesar.edu.co;

<https://orcid.org/0000-0002-3171-0772>

Angely Yulianna Hernández Arias.



Economista (c).

Universidad Popular del Cesar, Aguachica.

Ayuliannahernandez@unicesar.edu.co.

<https://orcid.org/0009-0002-6040-1837>

***Autor para correspondencia:**

Email: ebracho@unicesar.edu.co



Caracterización de la generación millennials para la inserción laboral, socio-profesional y la empleabilidad

Palabras clave: empleo, generación, inserción laboral, mercado de trabajo, millennials, profesión, relaciones laborales.

Resumen

El propósito de este artículo fue caracterizar de la Generación millennials para la inserción laboral, socio-profesional y la empleabilidad. Metodológicamente, se trabajó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, cuya población objeto de estudio correspondió a los millennials de la ciudad de Bucaramanga. Los resultados demuestran un panorama alentador respecto a su disposición y habilidades para integrarse al mercado laboral, revelan que la mayoría de los encuestados poseen una actitud positiva hacia la interacción social inicial, destacándose por su facilidad para sonreír y abrirse a los extraños. Se concluye que existe un potencial significativo para establecer redes de contacto y relaciones laborales efectivas, asimismo, la alta autoconfianza y percepción positiva sobre sus cualidades personales indican una base sólida para el desarrollo profesional y personal. Se recomienda abordar un pequeño porcentaje que aún enfrenta dificultades en estos aspectos, lo que subraya la importancia de programas de desarrollo de habilidades sociales y autoestima para fortalecer la empleabilidad de este grupo.

Characterization of the millennial generation for job insertion, socio- professional and employability

Abstract

The purpose of this article was to characterize the millennial Generation in terms of job placement, socio-professional outcomes, and employability. Methodologically, a quantitative, descriptive approach was used, with the study population being millennials from the city of Bucaramanga. The results demonstrate an encouraging outlook regarding their willingness and ability to integrate into the labor market. They reveal that the majority of respondents have a positive attitude toward initial social interaction, standing out for their ease in smiling and opening up to strangers. It is concluded that there is significant potential for establishing effective networking and working relationships. Likewise, their high self-confidence and positive perception of their personal qualities indicate a solid foundation for professional and personal development. It is recommended to address the small percentage that still faces difficulties in these aspects, which underscores the importance of social skills and self-esteem development programs to strengthen the employability of this group.

Keywords: employment, generation, job placement, labor market, millennials, profession, labor relations.

Introducción

El trabajo cambia, se actualiza con los requerimientos del entorno, pero si de algo no hay duda, es que lograr un empleo, es parte fundamental del desarrollo del individuo, es un aspecto crucial de la vida humana [1]. La empleabilidad “es un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores que necesitan competir en un entorno cambiante como para los individuos quienes la tienen como objetivo o éxito de su carrera”[2]. Dada esta preocupación, la inserción laboral, socio-profesional, y la empleabilidad de las personas están sujetas a políticas nacionales e internacionales y como últimos objetivos dentro de la educación. La empleabilidad es una “palabra de moda”, aunque debajo de este término se unen ideas y razones relacionadas con el trabajo o la falta de él; manteniendo diferentes formas de entenderse según quien lo dice: sociedad, gobierno, empleadores, jóvenes, académicos, etc.

La hipótesis referida con anterioridad, de que el trabajador debía ser tratado como un ser integral, se desarrolla desde la base que los empleados deben estar preparados para la adaptarse a las nuevas situaciones que se presentan en las organizaciones [3], es por ello que, para la teoría de las relaciones humanas le da importancia a los profesionales que se dedicaban al estudio del ser humano y de su interacción en el campo laboral como psicólogos, trabajadores sociales, entre otros. [4]

En las organizaciones de hoy, confluyen cuatro generaciones conocidas como baby boomers (1949-1968), generación X (1969-1980), Millennials (1981-1993) y Centennials (1994-2010), cada una con apreciaciones particulares sobre la vida, los valores, las motivaciones y las expectativas laborales, las cuales pueden diferir de manera significativa entre sí. Estudios recientes señalan que la gestión del talento requiere reconocer que cada generación de las referidas, configuran su relación con el empleo a partir de experiencias socioculturales diferenciadas, lo cual influye directamente en sus motivaciones, niveles de compromiso y patrones de permanencia organizacional [5]; [6]. De este modo, comprender dichas expectativas se convierte en un insumo estratégico para modelar planes de formación, fortalecer competencias y desarrollar políticas efectivas de retención del personal.

Sobre la base de lo anterior, cabe señalar que la capacidad de una empresa para mantenerse a la vanguardia en temas tecnológicos no solo es vista como un indicador de eficiencia, sino también como un factor determinante en la elección de un empleado, lo que hace relevante y necesario, la creación de políticas y prácticas empresariales que fomenten la innovación tecnológica para atraer y mantener a los millennials en el lugar de trabajo. Estas políticas podrían incluir el uso de herramientas digitales avanzadas, el uso de la tecnología para apoyar métodos de trabajo flexibles y crear un lugar que aliente a las personas a seguir aprendiendo nuevas habilidades tecnológicas [7].

Se elige a los millennials como actores referentes para esta investigación porque se cree que son el grupo de trabajadores que más se encuentra en las organizaciones de hoy. Así lo avala un estudio realizado por el Banco BBVA con base en datos del 2020, según el cual el 35% de la fuerza laboral mundial está formada por millennials. Se espera que esta cifra aumente a más del 70% en diez años. Esta generación sabe que la tecnología es muy importante en el trabajo. Para ellos, la tecnología no es solo una herramienta más, sino una necesidad básica que debe ser satisfecha de inmediato. Este grupo de personas realmente valora a las organizaciones que

adoptan y promueven las últimas tendencias tecnológicas.

Por tal motivo, esta situación exige una intervención de este grupo generacional a través del establecimiento de nuevas políticas de gestión del talento humano, teniendo en cuenta sus necesidades y objetivos profesionales. Este fenómeno poblacional refleja una tendencia global, y también señala la importancia estratégica de comprender a los millennials en el contexto laboral actual y futuro. Por ende, es fundamental que las empresas desarrollen estrategias y enfoques específicos que se alineen con sus expectativas para garantizar un ambiente laboral productivo y satisfactorio a largo plazo [8].

De igual forma, cabe resaltar, que esta generación presenta unas particularidades que conllevan a que sean tomados en consideración por académicos y directores de talento humano con el fin de asegurar su permanencia en las organizaciones. Algunas de estas características son señaladas por la encuesta denominada millennials [9], en la que identificaron que este grupo poblacional tienen un alto nivel educativo, donde cuatro de cada diez han realizado estudios superiores, encontrando también que la educación es un factor que reviste importancia para su desarrollo personal, pero a la vez también lo es viajar y cumplir con metas personales. Asimismo, reportaron que en países como Perú el 82% de los empleados que hacen parte de los millennials tienen pensado abandonar su empleo en un plazo no mayor a cinco años [10].

Al comprender de manera más precisa sus dinámicas y preferencias, las empresas podrán no solo adaptarse sino también innovar, diseñando estrategias de gestión humana más ajustadas a las necesidades y motivaciones únicas de los Millennials en el contexto colombiano. Este enfoque proactivo no solo optimizará los procesos de atracción y retención, sino que también impulsará un ambiente laboral más productivo y en sintonía con las características distintivas de esta valiosa fuerza laboral [11].

Materiales y Métodos

Se trató de una investigación con enfoque mixta, dado que se involucran elementos cualitativos, que buscan dar profundidad a los datos, dispersión y riqueza interpretativa [12] usando técnicas como la revisión de fuentes documentales para ver los trabajos que se han realizado sobre las variables objeto de estudios y; la parte cuantitativa en la recolección de información. El alcance de la investigación es de tipo descriptivo. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento asociado fue el cuestionario, el cual consto de 29 preguntas de carácter cerrado. Teniendo en cuenta que la generación millennials está constituida por las personas que nacieron en el período comprendido entre 1981 y 1996, se contempla que están en el grupo de edades entre los 25 y 40 años [13]. Por tanto, de acuerdo al informe presentado por el DANE respecto al censo realizado en el año 2018, Bucaramanga cuenta con aproximadamente 528.855 habitantes, de los cuales el 24,9% son jóvenes en edades entre 15 y 29 años y el 18,2% en edades entre 30 y 40 años [14]. Por tanto, y teniendo en cuenta que no se logró obtener información más exacta acerca de la población perteneciente a este grupo poblacional en específico, para efectos del cálculo de la muestra se calcula la población con el 18,2% de la población total de la ciudad; que una vez aplicado el cálculo es igual a 96.252 personas.

Resultados

Resultados revisión documental

Al revisar investigaciones que se han ejecutado anteriormente sobre la Generación millennials y el mercado laboral, por medio de una búsqueda exhaustiva de escritos en bases de datos académicas como: Scopus, Scienza Direct y Connected Papers. Scopus arrojó 31 documentos respecto a esas variables desde el 2010 hasta el 2025 y Connected Papers, evidenció 41 investigaciones desde el 2006 hasta el 2024.

Los estudios seleccionados fueron: artículos científicos y trabajos de grado sobre la temática desarrollada en este estudio, manejando una combinación de ecuaciones de búsqueda con palabras clave como “Millennials Generation”, “Job Market”, “Labor Market”, los mismos permiten fortalecer los antecedentes que se tienen sobre estudios que han manejado las variables: Generación Millennials y Mercado Laboral. Por ello, en la tabla 1, se observa la metodología PIO para la construcción de las ecuaciones de búsqueda utilizadas para el desarrollo del Scoping Review con las siguientes ecuaciones de búsqueda.

Tabla 1. Ecuaciones de búsqueda

Idioma: Inglés	Idioma: Inglés
SCOPUS	CONNECTED PAPPERS
“millennials generation and Job Market”	“Millennials Generation and job market”
31 resultados	41 resultados

Resultados de aplicación de cuestionario

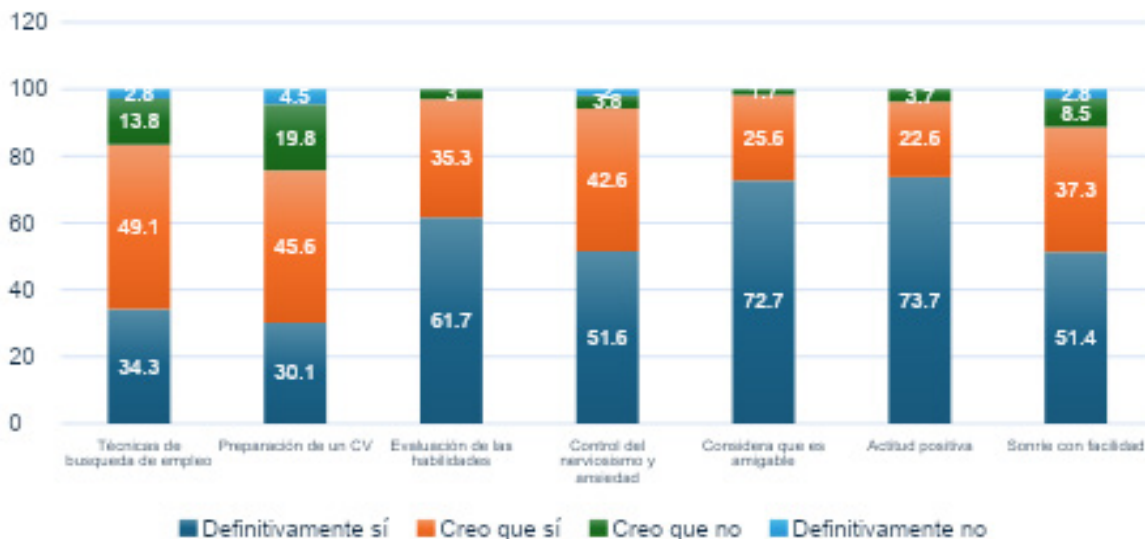


Figura 1. Preparación y autoconocimiento

Interpretando los resultados de la Figura 1, se tiene que el 70.4% de los encuestados afirman saber utilizar correctamente las técnicas de búsqueda de empleo, mientras que el 29.6% no se

sienten seguros al respecto. Este alto porcentaje de conocimiento indica que la mayoría de los millennials de Bucaramanga están bien informados sobre cómo buscar empleo eficazmente, lo cual es crucial en un mercado laboral competitivo.

Por otro lado, el 62.3% afirma saber cómo preparar una propuesta de servicio y un buen CV, en comparación con el 37.7% que no se sienten seguros en esta área. Un CV bien preparado es fundamental para destacar en el proceso de selección, por lo que este porcentaje es un indicador positivo de la preparación de los millennials en Bucaramanga.

El 55% de los encuestados refirieron que podía evaluar con precisión sus habilidades, lo que les ayuda a encontrar las áreas en las que necesitan mejorar y las fortalezas que pueden destacar en el mercado laboral. Sin embargo, el 45% no tiene esta habilidad, lo que puede hacer que le sea más difícil avanzar en su carrera y presentarse bien ante posibles empleadores.

Así mismo, el 62% indica que pueden controlar el nerviosismo y la ansiedad en situaciones de presión, lo cual es positivo para su desempeño en entrevistas y en el trabajo. Sin embargo, un 38% tiene dificultades en este aspecto, lo que podría afectar su rendimiento en situaciones críticas y su capacidad para manejar el estrés laboral.

En tanto, el 72,7% respondió que definitivamente si se considera una persona amigable y agradable, y el 25,6% manifestó que cree que si lo es; estos datos reflejan una mayoría significativa entre los millennials que tienen una percepción positiva de sí mismos en términos de ser amigables y agradables. La autoevaluación positiva en cuanto a ser amigable y agradable puede ser beneficiosa tanto en el ámbito personal como profesional. En un entorno laboral, ser percibido como una persona amigable y agradable puede mejorar las relaciones interpersonales, fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, y facilitar la comunicación efectiva con colegas, superiores y clientes.

Quienes se consideran personas amigables y de buen carácter suelen ser descritos como accesibles, empáticos y dispuestos a cooperar, cualidades que muchas organizaciones valoran. Si bien una actitud amigable puede ayudar a construir sólidas redes profesionales, también puede contribuir a la creación de una reputación que favorezca el desarrollo personal y el crecimiento profesional.

Igualmente, el 73,7 % expresó claramente que sí que tiene una actitud positiva hacia sí mismo; donde el 22,6 % respondió que no está seguro pero cree que tiene esta actitud. La actitud positiva hacia uno mismo es clave en el contexto personal y también en el contexto profesional. La autoevaluación positiva puede tener un peso considerable sobre la autoestima, la autoconfianza y la motivación. En el contexto profesional la actitud positiva hacia uno mismo puede traducirse en una mayor resiliencia ante los problemas, las situaciones de estrés y una predisposición activa para aprovechar las oportunidades de mejorar y crecer.

Las personas con una buena actitud hacia sí mismas y la vida presentan también una mayor dosis de seguridad, lo que posiblemente impacte, de forma positiva, en su rendimiento laboral y en su potencialidad de trabajar en grupo, además, por otra parte, una buena actitud puede tener una incidencia en la forma de ver, de reaccionar los otros con respecto a la persona que presenta dicha actitud, base de buenas relaciones laborales y de un clima de trabajo más colaborativo y productivo.

Finalmente, el 51.4% de los encuestados aseguraron que sí les resulta fácil sonreír y estar abiertos a las personas extrañas, mientras que el 37.3% dijo que cree que sí les resulta fácil, mientras que un 8.5% aseguró que no cree que sí les resulta fácil. Estos datos indican una actitud positiva de los encuestados hacia la interacción social inicial con personas extrañas, ya que demuestran una buena predisposición por la apertura y la sonrisa. La capacidad de sonreír y estar abiertos a las personas extrañas puede resultar útil en muchas situaciones, tanto a nivel profesional como social.

Esto puede ayudar a crear redes de contacto, crear buenas relaciones laborales y mejorar la comunicación interpersonal, además, una actitud abierta y sonriendo puede favorecer un ambiente laboral más amigable y cooperativo. Cabe señalar que una mínima proporción (el 8,5%) comentó que no lo tiene fácil, lo que también es importante para poder entender las diferentes realidades y vivencias individuales en torno a la interacción social inicial.

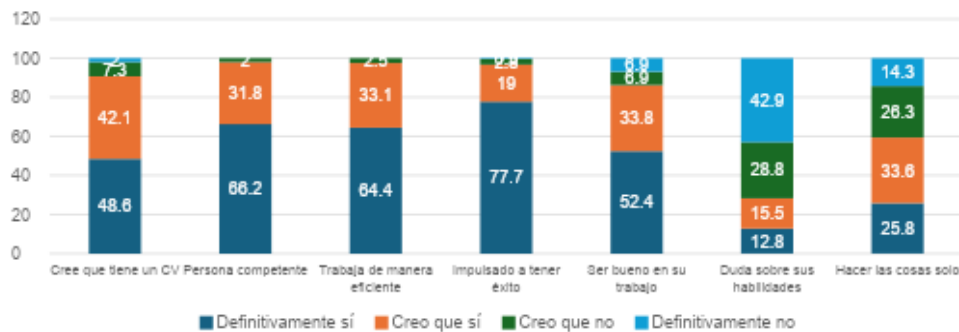


Figura 2. Habilidades en el trabajo

Interpretando los resultados de la Tabla 3, se evidencia que el 59% de las personas encuestadas asegura que su propio CV es profesional, lo que le otorgará un valor añadido a la hora de iniciar su proceso de selección. Sin embargo, un 41% de los encuestados son incapaces de conseguir un CV que les satisfaga, lo que supone que también encierra la necesidad de poder recibir ayuda en el momento exacto de preparar un CV profesional para hacer frente a la búsqueda de empleo.

Por otra parte, el 66.2% de los individuos encuestados afirmaron responder afirmativamente en este ítem expresando que sí son considerados competentes en el área de trabajo que eligieron estudiar. Asimismo, un 31.8% responde afirmativamente a la pregunta, aunque sin concretar una idea que se considera definitiva. Este resultado permite inferir que existe un alto grado de seguridad o una autopercepción positiva de parte de los millennials que participaron en la encuesta sobre sus competencias laborales en Bucaramanga. Y esto tiene especial importancia dentro del contexto del estudio realizado para abordar los comportamientos de los factores de empleabilidad de esta generación, porque muestra que la mayoría de millennials se consideran preparados y competentes en sus respectivos campos de especialización, lo cual puede tener consecuencias significativas y positivas en su desempeño laboral y en su capacidad de aprovechar nuevas oportunidades laborales en el mercado de trabajo local.

Asimismo, el 64.4% de estos millennials comentó sin dudas que sí saben lo que se requiere para trabajar de manera eficiente, más un 33.1% expresó que piensa que sí lo sabe; este as-

pecto demuestra una notoria autoevaluación positiva en la percepción que tienen estos millennials para saber cómo trabajar de manera eficiente; además, esta percepción empieza a ser relevante en el marco del estudio de los comportamientos en los factores de empleabilidad ya que representa una autopercepción de competencia en habilidades o competencias vinculada con la productividad y la eficiencia laboral.

La gran mayoría de encuestados que dice saber lo necesario para trabajar de forma correcta hace suponer que esta generación tiene una cierta conciencia y preparación para hacer frente a las exigencias del mercado laboral actual, o en otras palabras, tiene un mayor margen de maniobra para adaptarse a entornos laborales cambiantes, así como para desarrollar prácticas y/o aplicar herramientas nuevas que permitan mejorar la eficiencia del trabajo y el rendimiento en dicho trabajo.

También, se puede ver que un 77,7% de ellos indicó que siente impulsado, y un 19% cree que sí lo está, lo que indica que existe una motivación intrínseca muy elevada en los millennials para alcanzar el éxito en su vida profesional. La alta proporción de encuestados que se sienten impulsados para tener éxito sugiere que existe una autoevaluación positiva a lo que respecta a su motivación y su ambición profesional.

Esta forma de autoevaluación es muy relevante en el contexto de la empleabilidad, ya que la motivación interna es una de las principales palancas para lograr las metas, desarrollar habilidades, así como también, avanzar en los obstáculos que presenta el mundo del trabajo. Este fuerte deseo de éxito puede, finalmente, conducir a una mayor dedicación al ejercicio de su actividad laboral y a la búsqueda de oportunidades que les permita avanzar en su carrera profesional.

La motivación para tener éxito puede acompañarse también de una resiliencia elevada y de una mayor capacidad para hacer frente a los retos, lo cual es especialmente pertinente en mercados laborales competitivos y en constante transformación. Asimismo, la disposición para esforzarse a fin de llegar a conseguir el éxito en el mundo profesional puede ser un indicio de una orientación hacia la búsqueda de la excelencia y la mejora continua, características estas muy bien valoradas en el mundo laboral actual. Esta actitud puede contribuir a forjar una carrera profesional sólida y exitosa, así como la capacidad de estos jóvenes profesionales para contribuir de forma significativa con su organización.

Por el contrario, el 53,4 % de encuestados sí que lo cree, afirmando que muy probablemente esperan ser muy buenas para encontrar trabajo (33,8 %), lo que muestra una alta autoconfianza de los millennials respecto a su propia capacidad para conseguir empleo. La capacidad de encontrar trabajo es un aspecto fundamental de la empleabilidad y esta percepción positiva sugiere que los encuestados se sienten preparados y confiados para enfrentar el mercado laboral, la mayoría de los encuestados que tienen una fuerte expectativa de éxito en la búsqueda de empleo refleja una autopercepción positiva de sus competencias y habilidades profesionales, así como de su capacidad para destacarse en procesos de selección y entrevistas laborales.

Este alto nivel de confianza puede estar relacionado con la autoevaluación de sus competencias en áreas clave como la preparación de currículos, la realización de entrevistas y la capacidad para identificar y aprovechar oportunidades laborales, también puede reflejar una percep-

ción positiva del valor de su formación académica y experiencia laboral previa. Por otro lado, el 33,8% que cree que puede ser bueno para encontrar trabajo indica una confianza moderada, que podría fortalecerse con más experiencias positivas en el mercado laboral o con formación adicional en habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo.

Igualmente, el 42,9% de los encuestados definitivamente no tiene dudas sobre sus habilidades, mientras que el 28,8% cree no tener dudas, además, el 15,5% de los encuestados indicó que sí tiene dudas sobre sus habilidades, y el 12,8% definitivamente tiene dudas. Esta distribución de respuestas refleja una variedad de percepciones entre los millennials encuestados en Bucaramanga respecto a su confianza en sus habilidades profesionales y personales. El hecho de que el 71,7% (42,9% + 28,8%) de los encuestados no tenga dudas o crea no tener dudas sugiere una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a sus competencias, esto es crucial para la empleabilidad, ya que una autoevaluación positiva puede mejorar la autoconfianza y el rendimiento en el trabajo, así como facilitar la adaptación a nuevos desafíos y responsabilidades.

Por otro lado, el 15,5% que sí tiene dudas y el 12,8% que definitivamente tiene dudas representan un porcentaje significativo de encuestados que enfrentan inseguridades respecto a sus habilidades. Esta percepción puede influir en la autoestima y en la disposición para asumir riesgos laborales o buscar oportunidades de desarrollo profesional, para este grupo, programas de desarrollo personal y profesional podrían ser beneficiosos para fortalecer la confianza en sí mismos y mejorar sus perspectivas de empleabilidad.

Finalmente, el 33,6% de los encuestados cree que sí prefiere hacer las cosas solo, mientras que el 26,3% cree que no prefiere hacer las cosas solo. Además, el 25,8% definitivamente sí prefiere hacer las cosas solo, y el 14,3% definitivamente no prefiere hacerlas solo. Estos datos revelan diferentes actitudes entre los millennials encuestados en Bucaramanga en cuanto a sus preferencias por trabajar de manera colaborativa o independiente. El 59,4% (33,6% + 25,8%) que cree o definitivamente prefiere hacer las cosas solo muestra una proporción considerable que valora la autonomía y la independencia en sus actividades laborales.

Esta preferencia puede reflejar una fuerte autoconfianza y la capacidad de realizar tareas de manera eficiente sin depender excesivamente de otros, sin embargo, esta actitud también puede implicar una menor predisposición hacia el trabajo en equipo y la colaboración, habilidades cada vez más valoradas en entornos laborales modernos.

Por otro lado, el 40,6% (26,3% + 14,3%) que cree que no prefiere o definitivamente no prefiere hacer las cosas solo indica una significativa minoría que valora la colaboración y el trabajo en equipo, esta disposición puede ser beneficiosa en términos de empleabilidad, ya que la capacidad de colaborar eficazmente con otros es esencial para el éxito en muchos roles y organizaciones. Las preferencias por trabajar solo o en equipo pueden influir en la dinámica laboral y en la capacidad de adaptación a diferentes entornos organizacionales. Es importante para los millennials considerar cómo estas preferencias pueden afectar su desempeño y desarrollo profesional, y estar dispuestos a equilibrar la autonomía con la colaboración según las exigencias del trabajo y los objetivos organizacionales.

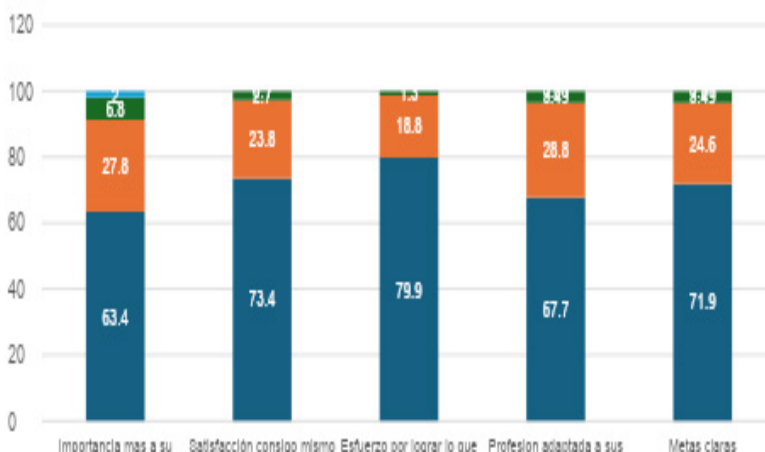


Figura 3. Valoración y liderazgo

En la figura 3, el 69,4% de los encuestados definitivamente se considera una persona alegre y vivaz, mientras que el 28,1% cree que sí lo es, estos datos reflejan una mayoría significativa entre los millennials tienen una percepción positiva de sí mismos en términos de su disposición alegre y vivaz. La autoevaluación positiva en cuanto a ser una persona alegre y vivaz puede ser beneficiosa en varios aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral. Una actitud positiva no solo contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, sino que también puede mejorar la capacidad para enfrentar desafíos con optimismo y resiliencia. Esta percepción favorable de sí mismos puede reflejar una mentalidad proactiva y una disposición para mantener altos niveles de energía y motivación, cualidades valoradas en muchos entornos profesionales. Además, una actitud alegre y vivaz puede facilitar la construcción de relaciones interpersonales positivas y la capacidad para inspirar y motivar a otros en el trabajo.

Por otro lado, el 67,9% de los encuestados respondió que definitivamente si puede causar una buena impresión a las personas, y el 30,1% que, si puede hacerlo, estos datos reflejan una mayoría significativa entre los millennials encuestados en Bucaramanga que tienen una alta confianza en su capacidad para causar una buena impresión en los demás. La habilidad para causar una buena impresión es crucial en contextos profesionales y sociales.

Una percepción positiva de esta habilidad puede indicar una fuerte habilidad interpersonal y una capacidad para comunicarse de manera efectiva, aspectos importantes para construir relaciones profesionales sólidas y para avanzar en la carrera laboral. Los individuos que se perciben capaces de causar una buena impresión pueden tener una mayor facilidad para establecer conexiones significativas, generar confianza y dejar una impresión duradera en los colegas, clientes y empleadores, esta habilidad puede ser especialmente valiosa durante entrevistas de trabajo, presentaciones o cualquier situación en la que se requiera influenciar positivamente a otros.

Igualmente, el 83% respondió que definitivamente sí siente que es una persona valiosa, mientras que el 14,8% manifestó que cree que lo es, estos datos muestran que la gran mayoría de los millennials encuestados en Bucaramanga tienen una percepción positiva sobre su propia valía personal. Un rol importante en el trabajo es saber valorarse a uno mismo, ya que a un mayor valor personal a la gente le sigue una mayor autoconfianza y autoestima.

A las personas que saben valorarse a sí mismas tienden a motivarlas y comprometerlas más en su trabajo, lo que puede contribuir a la obtención de un mejor rendimiento y satisfacción en el trabajo; la manera de valorarse a sí mismo puede ayudar a que las personas desarrollen sus capacidades para asumir compromisos, riesgos y su búsqueda activa de aprender y desarrollarse profesionalmente; en un contexto laboral competitivo tirar del carro y saber valorarse está un paso adelante para conseguir metas personales y profesionales.

También, el 61.9% resaltaron que definitivamente les resulta fácil hablar o conversar, mientras que el 30.8% manifestó que cree que sí le es fácil, estos datos indican que una gran parte de los encuestados tiene una percepción positiva sobre su habilidad para comunicarse efectivamente. La capacidad de hablar y conversar con facilidad es una habilidad crucial en el ámbito profesional y social, aquellos que se sienten cómodos y competentes en la comunicación suelen ser más eficaces en la transmisión de ideas, colaboración en equipos y resolución de problemas.

Esto puede contribuir significativamente a un ambiente de trabajo más productivo y armonioso. Además, una buena habilidad para hablar puede facilitar la construcción de relaciones interpersonales sólidas y la capacidad de influenciar positivamente a otros, en un entorno laboral dinámico, ser capaz de comunicarse de manera efectiva puede abrir oportunidades para liderar proyectos, negociar, y trabajar en equipo de manera eficiente.

El 63.2% indicaron que definitivamente que sí son personas muy queridas entre quienes los conocen, mientras que el 35.3% manifestó que cree que sí lo son, estos datos sugieren que una mayoría considerable de los encuestados perciben que son valorados y apreciados por las personas que los rodean. Sentirse querido y valorado es importante no solo en el ámbito personal, sino también en el contexto profesional, las personas que se sienten apreciadas tienden a ser más motivadas, comprometidas y dispuestas a colaborar de manera efectiva en equipos de trabajo.

Esto puede contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo. Además, ser percibido como una persona querida puede influir en la construcción de relaciones interpersonales sólidas y en la capacidad para manejar situaciones difíciles con empatía y comprensión. En el ámbito laboral. Esto se podría considerar en una mayor capacidad para solucionar problemas, trabajar en equipo y liderar de manera efectiva.

Asimismo, el 54.9% de los individuos encuestados indicaron que han sido líderes seguros de los grupos en los que han estado, por el contrario, el 36.1% de los encuestados señalaron que piensa que ha sido un líder; estos datos nos indican que una parte considerable de los encuestados han tenido experiencia liderando en diversos grupos. La experiencia de liderar es importante en el ámbito laboral, ya que contiene habilidades que van desde la capacidad de tomar decisiones hasta las de motivación, la coordinación de actividades o la consecución de metas comunes, y las personas que ya han tenido la oportunidad de haber liderado probablemente cuentan ya con ciertos conocimientos que son muy valorados por las empresas y que pueden hacer que la organización pueda tener éxito.

También hay que señalar que haber sido líder en grupos previos nos puede hacer pensar que

uno tiene una predisposición natural al liderazgo y a la capacidad de influir positivamente en el comportamiento de los demás.. Estas habilidades son cruciales en un entorno laboral donde la colaboración, la gestión de equipos y la resolución de problemas son fundamentales para alcanzar resultados exitosos.

Finalmente, el 75.2% manifestaron que definitivamente tienen confianza y creen que podrán lograr el éxito que merecen en la vida, mientras que el 22.1% mostró que cree que sí tienen confianza en sí mismos, estos datos reflejan una mayoría significativa de los encuestados que tienen una percepción positiva sobre su autoconfianza y su capacidad para alcanzar el éxito. La confianza en uno mismo es crucial para el desarrollo personal y profesional, las personas que confían en sus habilidades y en su potencial tienden a ser más perseverantes frente a los desafíos, más proactivas en la búsqueda de oportunidades y más resilientes ante las adversidades. Esta autoconfianza puede ser un factor determinante en el logro de metas personales y profesionales.

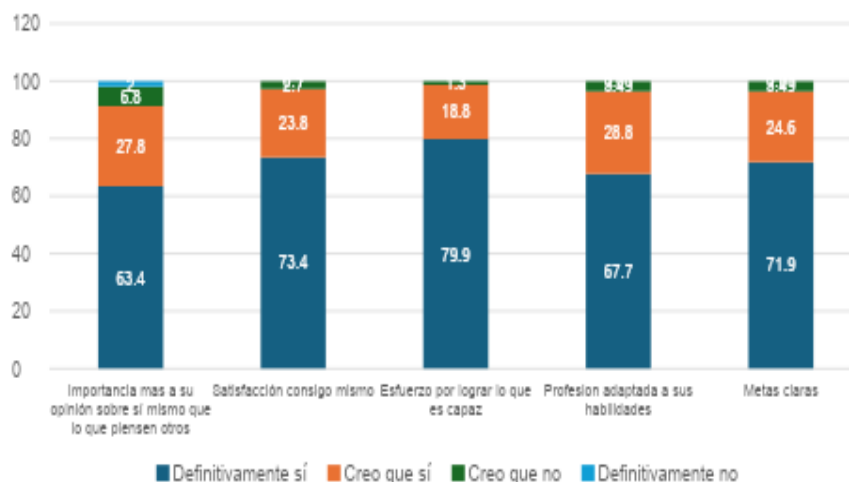


Figura 4. Autosatisfacción

Interpretando los resultados de la figura 4, el 63.4% respondieron que definitivamente consideran más importante la manera en que ellos se sienten sobre sí mismos que la opinión que otros tengan sobre ellos, además, el 27.8% reconoció que cree que sí es más importante cómo se sienten, mientras que el 5.5% expresó que cree que no y el 3.3% manifestó que definitivamente cree que no es más importante cómo se sienten.

Estos datos revelan que una mayoría significativa de los encuestados valora más su propio juicio y percepción personal que la opinión externa sobre ellos mismos, esto puede reflejar una tendencia hacia la autovaloración y la autonomía emocional, donde los individuos priorizan su bienestar emocional y su autoconcepto por encima de la aprobación o el juicio de los demás. Este enfoque puede tener implicaciones positivas en términos de autoestima, confianza en sí mismos y resiliencia emocional. Las personas que se centran en cómo se sienten internamente tienden a ser más auténticas en sus relaciones interpersonales y más capaces de mantener una salud mental equilibrada.

Asimismo, el 74.4% indicó que definitivamente sí se encuentran satisfechos consigo mismos en términos generales, mientras que el 23.8% manifestó que cree que sí lo están, de igual

manera, el 2.3% expresó que cree que no están satisfechos consigo mismos. Estos datos, además, reflejan que una considerable mayoría de los encuestados tiende a opinar que tienen un sentimiento de satisfacción personal. La satisfacción personal es clave, como se ha indicado, del bienestar personal y de la autoestima, las personas que tienden a sentirse satisfechas suelen hacer experiencias con un grado más alto de felicidad y tranquilidad personal, lo que puede acarrear un efecto positivo a lo largo de su trayectoria vital, en el trabajo y en las relaciones interpersonales.

Por el contrario, aunque solo un bajo porcentaje se define como no satisfecho por sí mismo, hay que tener en cuenta que la satisfacción personal puede ser “modulada” en función de distintos elementos que van desde los estándares de cada uno hasta las experiencias de vida de cada uno para dar cabida a un aspecto de la vida social.

Por otro lado, el 79.9% respondieron definitivamente que se esfuerzan por lograr lo que son capaces de hacer, mientras que el 18.8% manifestó que cree que sí realiza este esfuerzo, estos datos indican que una gran mayoría de los encuestados perciben que tienen una actitud proactiva y comprometida hacia alcanzar su máximo potencial. El ímpetu para alcanzar lo que uno es capaz de hacer, es primordial para la evolución personal y profesional, tal condición implica perseverancia, determinación y una disposición constante para mejorar y crecer. Las personas que se esfuerzan por alcanzar su máximo potencial suelen ser más motivadas para enfrentar desafíos, aprender nuevas habilidades y adaptarse a cambios en su entorno laboral y personal. También, el 67.7% demostraron que definitivamente eligieron una carrera que se adapta a sus habilidades, mientras que el 28.8% manifestó que cree que sí lo hicieron, además, el 3% expresó que cree que no eligieron una carrera que se adapte a sus habilidades. Estos datos indican que una mayoría considerable de los encuestados percibe que han seleccionado una carrera profesional que está alineada con sus habilidades personales.

Elegir una carrera que se adapte a las habilidades individuales es fundamental para el éxito y la satisfacción laboral, ya que permite a los individuos desempeñarse bien en sus roles y aprovechar sus fortalezas naturales. Por otro lado, aunque un pequeño porcentaje expresó que no eligieron una carrera que se adapte a sus habilidades, es importante considerar que las decisiones profesionales pueden estar influenciadas por diversos factores, como las expectativas familiares, las oportunidades educativas disponibles y las condiciones del mercado laboral.

Finalmente, el 71.9% respondieron que definitivamente tienen metas claras y se esfuerzan por alcanzarlas de manera ordenada, mientras que el 24.6% manifestó que cree que sí lo hacen, además, el 3% expresó que cree que no tienen metas claras y no se esfuerzan por alcanzarlas de manera ordenada. Estos datos sugieren que una mayoría significativa de los encuestados percibe que tienen una dirección clara en cuanto a sus objetivos personales y profesionales, tener metas claras y trabajar de manera estructurada hacia su consecución es fundamental para el desarrollo personal y profesional. Por otro lado, aunque un pequeño porcentaje expresó que no tienen metas claras y no se esfuerzan por alcanzarlas de manera ordenada, es importante reconocer que la claridad de metas puede variar según las circunstancias individuales y las etapas de la vida.

Discusión

Es importante la inserción laboral de los profesionales y en este caso de los millennials al cam-

po laboral, este proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, ha sido analizado en este estudio desde las características que presentan las personas hasta cómo consideran estas las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad” (p. 18). [15].

Diversos autores hacen referencia a los términos de empleabilidad y ocupabilidad, donde el primer término [15], establece que trata sobre “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”; mientras que la ocupabilidad se refiere a “la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral” (p.18).

Es notable indicar, que el llamado proceso de inserción laboral no hace referencia solamente al acceso del individuo al mercado de trabajo, en términos de “conseguir un empleo”, sino también a la capacidad de poder adaptarse y desarrollarse en el puesto de trabajo. Es justamente en este punto, cuando la figura de la universidad y particularmente su función como agente formador y educativo se vuelve más relevante.

Es justamente esa formación y también los conocimientos adquiridos, los que deberán facilitar el proceso de adaptación y desarrollo del joven salido de las aulas universitarias al mercado laboral. La inserción laboral es una tarea novedosa, propia del campo educativo, del social y del empleo; su complejidad requiere conocimiento del mercado laboral, conocimiento del tejido productivo, adecuación del sistema educativo y conocimiento del tejido social que rodea a las personas susceptibles de insertarse, conocimientos pedagógicos para el diseño de planes y acciones de intervención socioeducativos. (p. 119) [16].

En tal sentido, la inserción laboral de la generación millennials en Colombia ha estado marcada por tensiones estructurales entre las cualificaciones que estos jóvenes poseen y las condiciones reales del mercado laboral. La literatura académica señala que los Millennials colombianos, caracterizados por mayores niveles de formación técnica, tecnológica y universitaria en comparación con generaciones previas, enfrentan obstáculos significativos al momento de incorporarse a empleos formales y estables, debido a la persistencia de brechas estructurales, altos niveles de informalidad, baja absorción de mano de obra calificada y un desajuste entre competencias y demanda ocupacional.

La transición de la educación al empleo en Colombia [17] no garantiza la inserción en ocupaciones acordes con la formación recibida, lo que genera condiciones de subempleo y frustración laboral entre jóvenes profesionales. Esta situación se complementa con el análisis del DANE, que evidencia que las tasas de desempleo juvenil siguen siendo más altas que las del conjunto de la población, fenómeno que afecta de forma significativa a quienes pertenecen a cohortes generacionales como los Millennials, quienes ingresaron al mercado laboral en medio de crisis económicas, transformaciones productivas y mercados altamente competitivos. [18]. La Organización Internacional del Trabajo ha advertido que los jóvenes colombianos enfrentan barreras persistentes para acceder al primer empleo, lo que se traduce en demoras en su autonomía económica y movilidad social, elementos que afectan directamente a la generación millennials, que ha debido adaptarse a condiciones laborales más precarias, contratos temporales y menor estabilidad en comparación con generaciones anteriores [19].

Asimismo, estudios publicados en revistas indexadas como Revista Finanzas y Política Eco-

nómica señalan que muchos millennials terminan vinculándose en ocupaciones informales o en sectores de baja productividad, situación que se intensifica en contextos regionales con debilidad institucional o bajo dinamismo económico [17].

Además, la evidencia de Scielo Colombia demuestra que existen desajustes entre expectativas laborales y realidad ocupacional, lo que deriva en insatisfacción profesional, movilidad constante entre trabajos y dificultades para consolidar trayectorias laborales estables [20]. Por su parte, informes sobre perfiles generacionales en Colombia sugieren que las competencias socioemocionales, aunque valoradas, no son suficientes para contrarrestar la estructura segmentada del mercado laboral, que limita las oportunidades de ascenso y formalización para los jóvenes adultos [21]. Finalmente, investigaciones sobre las percepciones de empleabilidad juvenil indican que muchos Millennials experimentan precariedad, desajuste vocacional y una brecha notable entre sus expectativas salariales y las ofertas disponibles, reflejo de un mercado laboral que no ha logrado evolucionar al ritmo de los cambios generacionales [22].

Conclusiones

Al reflexionar sobre los hallazgos obtenidos se observa que brinda un panorama esperanzador respecto a sus capacidades y habilidades de la generación millennials para poder integrarse en el mercado laboral, los datos ofrecen evidencia de que un gran porcentaje de encuestados presenta buena disposición ante la eventualidad de una interacción social, e incluso, son personas que muestran facilidad para poder sonreír y abrirse a otras personas desconocidas.

Esto representa sin duda un potencial bastante importante para poder establecer redes de contactos y relaciones laborales efectivas, de igual forma, la alta autoconfianza, así como la alta valoración sobre sus características personales pone de relieve la potencialidad de poder iniciar un proceso de desarrollo profesional y personal. Sin embargo, no hay que olvidar el pequeño porcentaje de encuestados que aún tiene dificultades en esos aspectos ya que eso pone en relieve la importancia de desarrollar programas de desarrollo de habilidades sociales y/o autoestima de la comunidad para poder mejorar la empleabilidad de este sector colectivo.

Los millennials en Bucaramanga suelen tener una percepción positiva en su discernimiento de sus competencias laborales y habilidades interpersonales, aunque incluso presentan alta variabilidad en la autopercepción de su confianza en sus capacidades para enfrentarse a retos. Las áreas con mayor variación en respuestas y medias mayores sugieren que pese a presentarse como personas con un auto juicio positivo en un buen número de aspectos, también tienen unas preocupaciones muy relevantes sobre la confianza en sus capacidades, así como mantener sus niveles de perseverancia, configurando una manera de enfrentarse a las dificultades.

Los sujetos de la investigación suelen considerarse a sí mismos como moderadamente competentes en aquellas habilidades que tienen que ver con la búsqueda de trabajo, que son las de preparar Curriculum, la de manejar entrevistas y por último, la de conocer las técnicas de búsqueda de trabajo. Pero existe una tendencia general a considerar una competencia relativamente baja en habilidades como la de identificar a los empleadores, la de conocer las oportunidades de trabajo y la de evaluar las habilidades propias.

Esta generación está consciente de su capacidad para trabajar de manera eficiente, planificar

objetivos profesionales y controlar el nerviosismo. No obstante, las percepciones son más variadas en relación con su capacidad para mantener la confianza, la disposición para cambiar aspectos de sí mismos, y el impacto de su personalidad en las interacciones sociales. En particular, la percepción de ser percibidos como queridos o como líderes es baja. Las actitudes hacia el trabajo y la autoevaluación revelan una tendencia a la autoexigencia moderada. Los participantes tienden a no perder tiempo antes de trabajar, se esfuerzan en alcanzar sus objetivos y suelen elegir carreras que coinciden con sus intereses y habilidades. Sin embargo, hay una inclinación notable a abandonar proyectos difíciles y dudas significativas sobre sus habilidades comparadas con las de otros.

Finalmente, en los próximos años, los millennials ocuparán un número significativo de personas contratadas en el mercado de trabajo; dado que esa generación, se caracteriza por tener un mejor nivel educativo que Generación X, además de mostrar más participación en el sector formal y tener un rol más activo de mujeres en este mercado laboral. Hoy en día, las empresas han pedido, según lo manifiestan sus gerentes, la creación de nuevas formas para manejar personal y retenerlo; existe un gran movimiento del mercado laboral frente a cambios tecnológicos y generacionales que enfrentan hoy día las organizaciones.

Referencias

- [1] M. Coutinho, U.C. Dam, y D. Blustein, "The psychology of working and globalization: a new perspective for a new era", *Journal of Vocational Guidance*, 8 (1), 5-18, 2008.
- [2] A. Nauta, A. Van Vianen, B. Van Der Heijden, K. Van Dam, y M. Willemsen, "Understanding the factors that promote employability orientation", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251, 2009.
- [3] D.C. Rojas Nieves, Y. V. Chirinos Araque, N. Barbera, M. J. Nieves Álvarez, "Empleados tóxicos hasta donde son una amenaza para las organizaciones", *Mundo Fesc*, vol 13, no. 27, pp. 325-340, 2023. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1490>
- [4] R.W. McQuaid, y C. Lindsay, "The concept of employability", *Urban Studies*, 42 (2), 197-219, 2005.
- [5] R. G. Swab & P. D. Johnson, "Steel sharpens steel: A review of multilevel competition and competitiveness in organizations", *Organ Behav.* 2019; 40: 147–165, 2018, Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.2340>
- [6] A. Salas Vallina, J. Alegre, & Á. López-Cabrales, "The challenge of increasing employee well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together", *Human Resource Management Journal*, 30(2), 295–311, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- [7] L. C. Cardona, & G. A. Castillo, *Las características de las generaciones Millennials y Centennials frente a la evolución de las tecnologías y su influencia en la compra de productos del sector asegurado*, 2020. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codi->

go=8020867

[8] BBVA, ¿Por qué los ‘millennials’ son un reto para las empresas? 2023. Recuperado de <https://www.bbva.com/es/millennials-reto-empresas> [acceso 22-abr-2024]

[9] LL. P. Deloitte, “Big demands and high expectations: What generation Y wants from business, government, and the future workplace”, [Mensaje en un-Blog]. (21 de enero de 2014). Recuperado de <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/press-releases/archive-press-release/big-demands-and-highexpectations-what-generation-y-wants.html> [acceso 28-abr-2024]

[10] LL. P. Deloitte, Encuesta millennials. 2018. Obtenido de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey2018.html>

[11] M. F. Parra Jaramillo, & M. C. Ramirez Riaño, “Los factores que determinan el engagement laboral de los millennials en Colombia”, tesis pregrado, Colegio de Estudios Superiores de Administración, 2020.

[12] M. Nieves, O. Bracho, y M. Acurero, “Gestión del talento humano como factor clave para el emprendimiento sostenible”, *Revista Temario Científico*, 4(2). e24415. 2024, Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.47212/rtcAlinin.2.224>

[13] S. Y. Pulgarín, y L. Delgado, ¿Quiénes son los Millennials? 2016. Disponible en: <http://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/395>

[14] DANE, “Datos del Censo Poblacional 2018: Así vivimos en Santander”, *Revista Vanguardia*, Disponible en: <https://www.vanguardia.com/economia/local/datos-del-censo-poblacional-2018-asi-vivimos-en-santander-IA1516684#:~:text=El%2051%25%20de%20sus%20habitantes,y%20menores%20de%2015%20a%C3%B1os> [acceso: 6-dic-2019]

[15] M. Pelayo, “Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral”, 2012. http://www.academia.edu/download/36190951/CAPITAL_SOCIAL_Y_COMPETENCIAS_MARIANA_-_copia.pdf

[16] F. Martínez-Rodríguez, & G. Carmona, “Test de factores socio personales para la inserción laboral de los jóvenes: Un instrumento para la evaluación y la formación”, *Estudios sobre Educación*, 18(0), 115-138, 2010.

[17] C. L. Robayo, “Educación superior y mercado laboral juvenil: análisis de la inserción laboral”, *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(2), 289–305, 2019. Recuperado de <https://revfinypolecon.ucatolica.edu.co/article/download/2893/2981>

[18] DANE, “Mercado laboral de la juventud en Colombia”, 2023. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

[19] OIT, “Panorama del empleo juvenil en Colombia”, 2024. Recuperado de <https://www.ilo.org>

[20] A. C. Pedraza Avella, “El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: reali-

dades y respuestas políticas actuales”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 6(2), 853-884, 2008. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2008000200013&lng=en&tlng=es [acceso Dec-05-2025]

[21] UPRA, “Diagnóstico sobre jóvenes y empleo rural en Colombia”, 2022. Recuperado de <https://upra.gov.co> [acceso Dec-05-2025]

[22] Acrip, “Los millennials y el mercado laboral colombiano”, 2019. Recuperado de <https://acrip.co/contenidos-acrip/pdf/informe-mercado-laboral/2019/iml-julio-2019-los-millennials-y-el-mercado-laboral.pdf>