

20. DESARROLLO REGIONAL  
**ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LAS MOTIVACIONES Y PERCEPCIONES DEL TRABAJO EN  
LA FUERZA LABORAL MILLENNIALS**

Meri Meza, Cynthia Maria; [cynthiameri@gmail.com](mailto:cynthiameri@gmail.com)<sup>1</sup>

Ríos Ramírez, Andrea Natalia; [natyrios78@hotmail.com](mailto:natyrios78@hotmail.com)<sup>2</sup>

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Nacional del Este

---

**Antecedentes:** Es el auge de la generación *Millennials* como fuerza laboral emergente, una generación colmada de contradicciones en las convicciones que se refieren a su comportamiento y actitud. Los indicadores de la Gestión de Recursos Humanos se verán afectados por los cambios en las características de las personas que componen esta generación. La gran pregunta es ¿Que los satisface? **Objetivo:** se realiza el siguiente trabajo con el fin de analizar las expectativas laborales de la generación *Millennials* desde sus perspectivas como fuerza de trabajo y conocer las causas de la rotación laboral. **Materiales y Método:** El trabajo de investigación fue de enfoque mixto, o sea que, de enfoque cuantitativo y cualitativo, porque se utilizó las fortalezas de ambas formas de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales; exploratorio, descriptivo y de corte transversal, con el objetivo de obtener los indicadores de estudio del segmento de estudiantes elegido. La muestra fue de carácter no probabilístico e intencional, consistente en 249 estudiantes. **Resultados:** El 68% de los encuestados tiene entre 22 y 25 años, 59% son mujeres, el 29% abandonaría un empleo en donde no encuentre posibilidades de desarrollo profesional, El 38% de los *Millennials* se ve emprendiendo su propio negocio en los siguientes 10 años de vida laboral. **Discusión:** A partir de los resultados obtenidos es posible entender su accionar en el escenario laboral, las actitudes que toma lo dirigen a su objetivo deseado, el cual no sólo es laboral, sino que va estrechamente ligado a sus aspiraciones personales.

**Palabras clave:** Generación *Millennials*, Rotación Laboral, Desarrollo Profesional.

## INTRODUCCIÓN

*"La juventud de hoy ama el lujo. Es mal educada, desprecia la autoridad, no respeta a sus mayores, y chismea mientras debería trabajar. Los jóvenes ya no se ponen de pie cuando los mayores entran al cuarto. Contradicen a sus padres, fanfarronean en la sociedad, devoran en la mesa los postres, cruzan las piernas y tiranizan a sus maestros"* (Sócrates, 399 a.c.)  
Cuántas veces hemos oído estas expresiones refiriéndose a la juventud actual, la que creció en medio del caos de la disrupción tecnológica, la que tiene el mayor alcance del conocimiento de todas las generaciones, la más preparada y formada. La singularidad de esta expresión usada a más de 20 siglos atrás se hace propicia en nuestros tiempos para describir las características de una nueva generación, como la llamaron Strauss-William y Howe-Neil (1992): *"Millennials: los hijos que verían el nuevo milenio llegar"*.

Marcados por una etapa de cambio constante y una era de revolución tecnológica, "viven en un limbo entre el pasado y el futuro, están a mitad de camino en donde un viejo periodo no acaba de morir y un nuevo periodo no acaba de nacer" (Zamarriego-Laura, 2015). En el constante desafío de un mundo globalizado, esta generación tiene el poder de introducir soluciones científicas como ninguna otra antes de su generación la tuvo. Están rediseñando el mundo en todos sus aspectos: social, cultural, económico y político.

Duras críticas sobre su estilo de vida, su forma de pensar y de ser los cataloga dentro de un grupo corrompido y es importante redefinir la etiqueta que se les fue impuesta porque a medida que pasa el tiempo los acontecimientos históricos van moldeando nuevos conceptos: no son perezosos, son prácticos; no son volátiles, son transformadores; no son fracasados, son emprendedores. Simplemente valoran aspectos distintos a las de otras generaciones; "premian la rapidez, la eficiencia, la facilidad y la simplicidad" (Dossier, 2018).

Con este estudio se pretende conocer y analizar las motivaciones y prioridades de los *Millennials* reconociendo características en su actitud, opinión, intención, y rasgos de su personalidad para comprender sus expectativas laborales. Según Sinek-Simon, (2016) no existe la satisfacción laboral en *Millennials*; pero entonces, ¿Qué esperan de sus trabajos?

Esta generación posee su propia concepción sobre el trabajo y lo desempeñan de manera bastante particular, trabajan de manera independiente y colaborativa al mismo tiempo. Todo

un desafío para las compañías comprenderlos, retenerlos, motivarlos e inspirarlos. De acuerdo con un estudio realizado por ManpowerGroup en el 2015, dentro de un par de años la fuerza laboral estaría compuesta en un 75% de *Millennials*. ¿Cuál es el horizonte laboral de esta generación tan singular? ¿Es realmente una generación perdida en sus objetivos y prioridades?

## OBJETIVOS

### Objetivo General

- Analizar las expectativas laborales de la generación *Millennials* desde sus perspectivas como fuerza de trabajo.

### Objetivos Específicos

- Identificar las causas de la rotación laboral en *Millennials*.
- Identificar los factores que determinan la satisfacción laboral en *Millennials*.
- Reconocer los objetivos laborales que definirán el horizonte de la generación *Millennials*.

## MARCO TEÓRICO

### Generaciones

Según la Real Academia Española, generación es un conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación. Se comprende, por tanto, que se utiliza en el estudio la palabra generación para referirse a un grupo de personas nacidas en un periodo específico de tiempo que comprenden ciertos acontecimientos y fenómenos históricos destacados, los cuales interfieren en su formación cultural, social, política y económica. Los mencionados factores tienen además fuertes fundamentos en la situación demográfica como componente intrínseco en donde se desenvuelve el grupo.

Cabe resaltar, que se consideran grupos generacionales aceptados a la conformación del grupo una vez concluido el ciclo de acontecimientos históricos que influyen en su transformación, sólo será posible determinar las características aceptadas de un grupo generacional una vez que la transición de una generación a otra se encuentre totalmente concluida; es decir hasta que inicie otra generación un nuevo ciclo.

*“Los hombres que nacieron en un mismo ambiente social, en fechas próximas, sufren necesariamente, en especial durante su periodo de formación, influencias análogas. La experiencia prueba que su comportamiento actual, con respecto a los grupos sensiblemente más viejos o más jóvenes, presenta rasgos distintivos generalmente muy claros. [...] Esta comunidad de influencias, que procede de una comunidad de edad, constituye una generación”* (Bloch, 1974). Continuando la conceptualización de Bloch respecto a lo necesario para constituir grupos de generación valorados por sus características propias, se establece una serie de elementos necesarios para determinar la división de generaciones:

- Situación económica
- Situación Política
- Pensamiento social y cultural

Estos aspectos están fuertemente ligados a su ubicación geográfica, para habilitar un ambiente de discusión es necesario llegar a una igualdad de espacio y tiempo. Considerando por tanto la ubicación geográfica en donde es aplicada la investigación, se toman como referencias los hechos y comportamientos sociales, políticos y económicos de Latinoamérica, aunque afectado por influencias de acontecimientos mundiales considerando el fuerte impacto de la globalización.

A partir de esta línea de pensamiento se producen 3 divisiones generacionales a considerar para la profundización en una de ellas, generación *Millennials*:

1. Generación Baby Boomers: Nacidos en las décadas de 1940 y 1960. Vivieron periodos de guerra o son fruto de ellas, vivieron gobiernos represores y poseen una concepción distorsionada de la democracia y la justicia. El acceso a educación no es extendido a la totalidad de la población sino más bien a un grupo privilegiado y diferenciado.
2. Generación X, Y y Z: Nacidos a partir de la década de los 70, existen contradicciones en las divisiones debido a la carencia de eventos históricos de similar relevancia y la cual permita trazar una división clara entre grupos generacionales, pero básicamente

constituye la población actual del planeta. Existen características que trazan cierta línea generacional distintiva, pero en su esencia comparten algunos fenómenos como el uso de la tecnología y la diversidad del mundo cultural, económico y social. En compilación de varios estudios y teorías generacionales, se establecen las siguientes divisiones:

- a. Generación X: Nacidos entre 1965 y 1985, en un mundo de revoluciones y luchas contra las desigualdades e injusticias. Económicamente han pasado por momentos de recesión y de desarrollo al mismo tiempo, recogiendo frutos de guerras y acontecimientos revolucionarios. Conocieron a la tecnología durante su edad adulta y se aferraron a ella de una manera sutil, su presente se debate entre lo nuevo y lo viejo de manera contante como fruto de la disrupción tecnológica.
- b. Generación Y: Nacidos entre 1985 hasta los 2000, también conocidos como *Millennials*, término que fue acuñado por William Strauss y Neil Howe (1992) para referirse a los “*hijos que verían el nuevo milenio llegar*”. Dicho concepto fue revolucionando con el tiempo, Prensky-Marc (2001) por su lado, los llamó de “*nativos digitales*” separándolos de las generaciones pasadas a quienes nombró como “*inmigrantes digitales*”. Así pues, se asume que la tecnología es parte de la vida de esta generación, es como una extensión de su propio cuerpo. Fueron educados con la convicción de que podrían lograr cualquier cosa que se propusieran y por ende poseen un alto grado de confianza y sentido de lucha. Tienen el mayor acceso a la información de todos los tiempos, es considerada como la generación mejor preparada ya que tuvieron la posibilidad de incrementar sus conocimientos con el uso de las nuevas tecnologías y la globalización. Crecieron en plena democracia y heredaron sus imperfecciones en ciertos países latinoamericanos.
- c. Generación Z: Nacidos en el nuevo milenio, como los define básicamente Fabio Rocha (2018) “vinieron al mundo prácticamente sentados sobre una computadora y hoy crean aplicaciones hasta durmiendo”. Verdaderos hijos globalizados, perciben el mundo a través de sus pantallas digitales, se debaten entre los valores morales que les enseñaron sus antepasados y los ideales concebidos en su ambiente externo actual. Aún se ha estudiado muy poco acerca de estos nativos que comienzan a experimentar la edad adulta a partir del 2018, es necesario

conocer sus aspiraciones y motivaciones para poder afrontar la nueva generación como fuerza laboral.

### **¿Quiénes son realmente los *Millennials*?**

La generación perdida según algunos y la generación encontrada según otros. Lo cierto es que esta generación a sufrido una serie de acontecimientos durante su formación que los han caracterizado de forma distinguida por su arrogancia y por su altanería, pero también por su alto grado de eficiencia y practicidad.

Una generación se considera como tal por una serie de rasgos características formados en un periodo de tiempo determinado y por eventos históricos específicos, esta generación vive uno de los fenómenos más trascendentes de la historia: La Revolución Tecnológica.

Son considerados impacientes y perezosos, debido a la imparable disrupción tecnológica con la que han experimentado el cambio constante; no tienen paciencia para esperar y buscan salidas alternativas y creativas para solucionar sus problemas. A dicha característica se atribuye la falta de lealtad y compromiso laboral, “no esperarían 3 o 5 cinco años por un ascenso, sino más bien tomarán otras propuestas que los conduzcan por un camino más efectivo para llegar a sus objetivos” (Epstein-Dan, 2013). Es notable como esta generación altera el índice de rotación laboral en las organizaciones, las cuales se encuentran cada vez más preocupadas por medir esfuerzos en retenciones y motivaciones.

Esta generación es, antes que nada, un talento emergente; han tenido la posibilidad de acceder a información y conocimiento como ninguna otra generación tuvo, se esperan grandes transformaciones y desarrollo de grandes emprendimientos de la generación que lo ha tenido todo. Realizan tareas con rapidez y agilidad, no ponderan errores y buscan la eficiencia en su máxima expresión.

De hecho, están cambiando el mundo inminentemente, con la creación de la economía colaborativa demuestran sus rasgos más importantes: colaborativos y cambiantes. Son emprendedores antes que sólo idealistas, persiguen sus objetivos personales y anteponen sus prioridades particulares.

Poseen aspiraciones y motivaciones distintas a las de otras generaciones, cambian de trabajo como si fueran prendas de vestir si estos no cumplen con sus expectativas, por lo que son considerados desleales y sin objetivos. Buscan causas con las que se identifiquen y en lugar de huir de los problemas se enfrentan a grandes desafíos, pero prefieren hacerlo persiguiendo una causa que los defina. Dotados de un alto grado de ética, repudian los comportamientos inhumanos del mundo entero, no soportan las injusticias y no aceptan las reglas impuestas sin fundamento.

Lejos de los horarios laborales tradicionales, prefieren horarios flexibles en espacios abiertos en donde puedan aflorar su creatividad e innovación. De acuerdo con el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, los *Millennials* cambiarán de empleo cerca de 15 veces antes de los 38 años. Esta cifra pareciera alarmante para las generaciones acostumbradas a la estabilidad en todos los aspectos de su vida; *“De hecho, creo que se consideran a sí mismos como mercaderías en eBay, ‘Si tu no me quieres, Sr. Empleador, me venderé al primer comprador a la vuelta de la esquina. Probablemente ganaría más dinero, definitivamente viviré una mejor experiencia, y después de todo, ellos me adoran y tú solo me quieres”*. (Salzman-Marian, 2007).

## MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es de enfoque mixto, o sea que es de enfoque cuantitativo y cualitativo, porque se utilizan las fortalezas de ambas formas de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales. Es de enfoque cualitativo porque se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Sampieri-Hernández, 2006). Es de enfoque cuantitativo porque se analizan los resultados en base al método estadístico y busca el máximo control.

Así mismo, su alcance es de carácter exploratorio, descriptivo y transversal pues busca una aproximación al fenómeno estudiado y a partir de ello la obtención de datos que ayuden a analizar las expectativas laborales en los *Millennials* para determinar las perspectivas del mercado laboral en el futuro de las personas que componen dicha generación.

La población de análisis estaba compuesta por 319 estudiantes universitarios de las carreras de Contabilidad, Administración y Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y la de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, todas ellas de la Universidad Nacional del Este. Fueron excluidos los estudiantes que no estuvieron presentes en la sala de clase en el momento de la aplicación del instrumento, así como aquellos estudiantes de otros cursos que no fueran de las carreras seleccionadas. Como criterio de inclusión se estableció: estar matriculado en el 5° curso de cualquiera de las tres carreras.

La indagación fue realizada en el Paraguay, departamento del Alto Paraná, Ciudad del Este, Barrio San Juan, Campus de la Universidad Nacional del Este, los datos fueron recabados en el periodo del mes de junio del año 2018. Fueron tomadas todas las secciones de las carreras seleccionadas en tres días consecutivos, manteniendo el anonimato de los alumnos participantes. El muestreo fue de tipo no probabilístico e intencional, y tuvo un tamaño de  $n=249$  estudiantes. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta de preguntas cerradas con gradación de alternativas en un rango de 5 opciones por pregunta.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

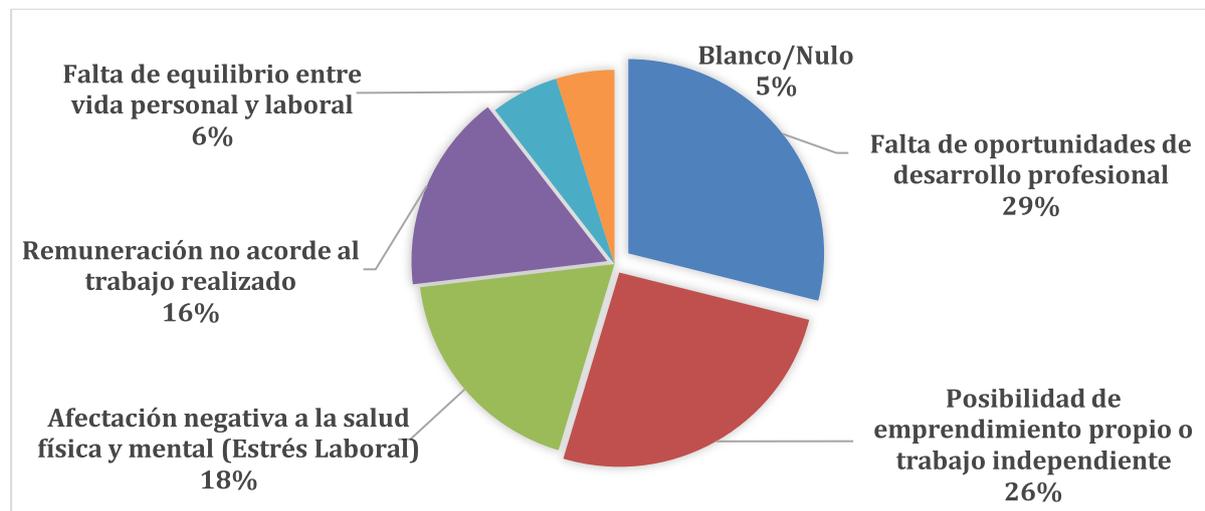
Fueron aplicadas 249 encuestas a una muestra compuesta por estudiantes de las áreas de Ciencias Económicas y Políticas.

El 68% de los encuestados tiene entre 22 y 25 años, por lo que podemos determinar que en su mayoría son de la generación Y, rango de edad que según la mayoría de los autores constituyen los *Millennials*. Para el objeto de estudio de esta investigación se considera el total de la muestra tomada como generación *Millennials*, considerando el rango de edad entre 18 y 39 años, el 22% presenta una leve inclinación hacia la generación X (Mayores de 26 años).

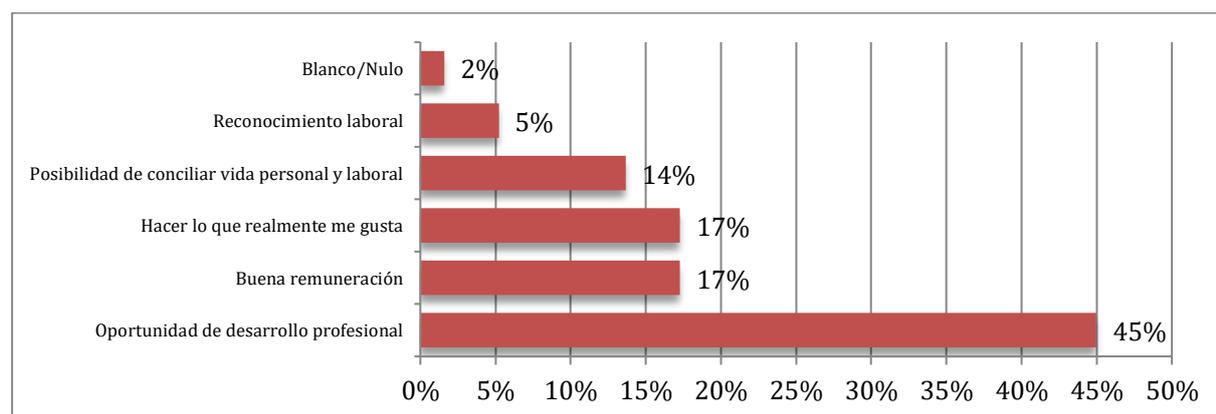
**Gráfico 1:** El factor más importante para los *Millennials* es su desarrollo profesional, el 29% abandonaría un empleo en donde no encuentre posibilidades de desarrollo profesional y en casi igual proporción el 26% lo abandonaría por la posibilidad de emprender su propio negocio, lo que de igual manera impacta en su desarrollo profesional e incluso personal. Es por tanto uno de los motivos de insatisfacción laboral en *Millennials* la falta de posibilidades de desarrollo profesional, buscan un empleo que les brinde las herramientas necesarias para

adquirir conocimientos y habilidades enriquecedores para la formación de sus perfiles profesionales.

No solo abandonan sus empleos por la insatisfacción monetaria como revelan algunos estudios, por el contrario, son sus necesidades de autorrealización las cuales los impulsa a buscar horizontes alternativos potenciando su desarrollo profesional.

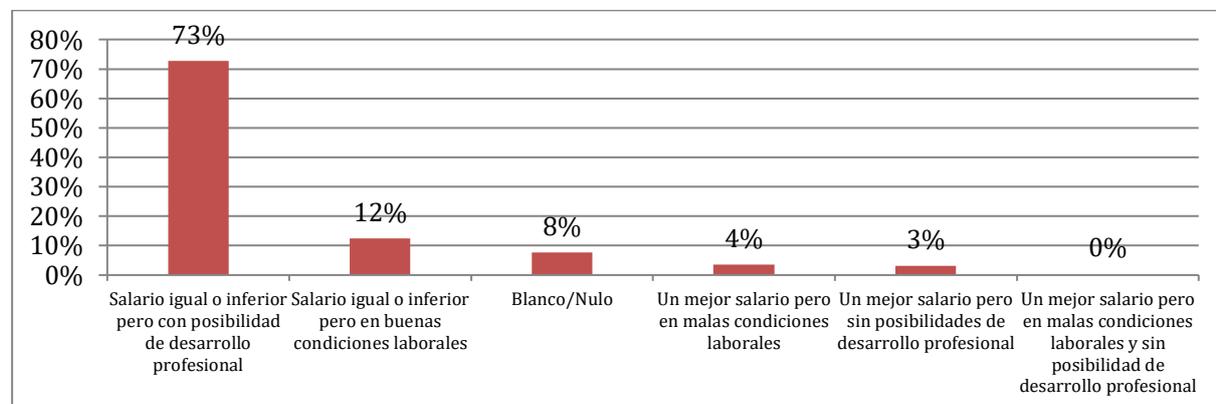


**Gráfico 2:** 45% de los *Millennials* encuestados coinciden en que su desarrollo profesional es lo más importante, una vez más es posible demostrar que anteponen este aspecto sobre las demás y es interesante cómo prevalece incluso por sobre la buena remuneración. Lo primordial es siempre buscar crecer profesionalmente ya sea adquiriendo nuevas habilidades o experiencias o potenciando conocimientos académicos con el objetivo claro de ser profesionales realizados en un futuro.

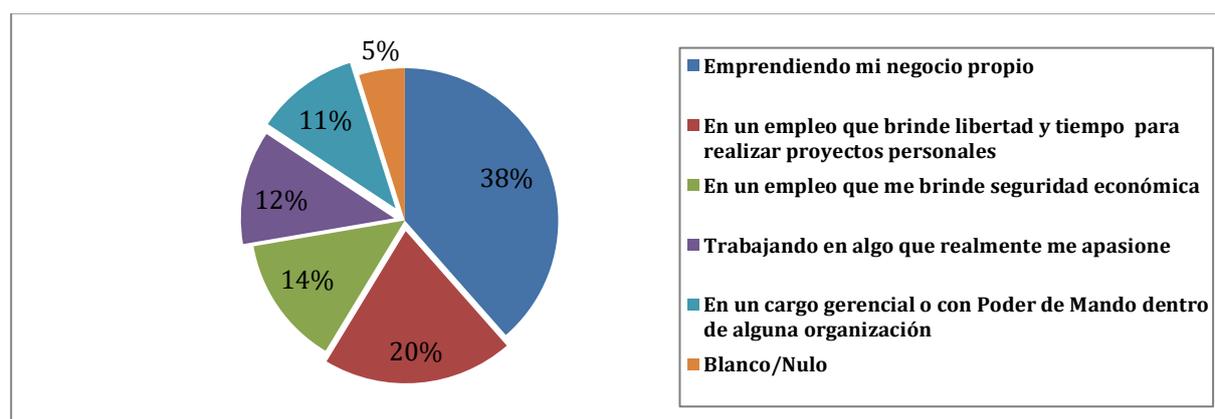


**Gráfico 3:** Decidimos colocar en una balanza posibilidades remotas de situaciones que podrían darse al momento de tomar decisiones para cambiar de empleo, y nos topamos nuevamente con la sorpresa de que solo el 3% está dispuesto a renunciar a su desarrollo profesional por una remuneración más alta. Esto demuestra que los *Millennials* no cambiarían

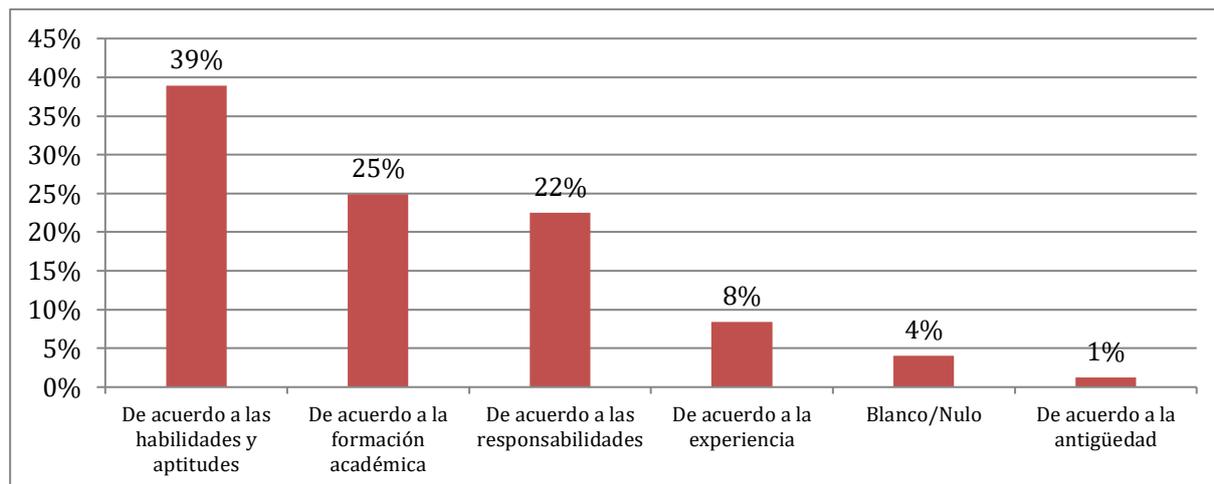
de empleo solo porque deseen aumentar sus ingresos, sino porque encuentran otras posibilidades de crecimiento que los motiva a cambiar de ambiente laboral. En paralelo, es interesante observar que el 73% permanecería con el mismo salario e inclusive estaría dispuesto a percibir menos a cambio de la tan valiosa posibilidad de desarrollo profesional.



**Gráfico 4:** El 38% de los *Millennials* se ve emprendiendo su propio negocio en los siguientes 10 años, es más claro entonces comprender hacia donde se dirigen esas ansias de aprender y adquirir habilidades y conocimientos que los realice profesionalmente. Esto va de la mano también del desarrollo personal y la capacidad de satisfacer sus propias necesidades básicas, así como las necesidades de autorrealización. Es importante resaltar que el 20% se ve empleado, pero en condiciones favorables para tener libertad de llevar a cabo proyectos personales, lo que revela de igual manera sus aspiraciones de ser profesionales exitosos tanto en el campo laboral como en el campo personal. Alcanzar la estabilidad y equilibrio parece ser el principal objetivo de esta generación.



**Gráfico 5:** Su criterio con relación a las remuneraciones es claro, debe establecerse considerando las habilidades y aptitudes que tienen (39%), así como su formación académica (25%). Queda claro que para ellos la antigüedad y la experiencia no son factores de valor, no así sus conocimientos y su capacidad.



## CONCLUSIONES

El desarrollo profesional lo es todo para la generación *Millennials*, saltan de un empleo a otro buscando adquirir nuevas habilidades y experiencias, emprenden nuevos desafíos y retos que los haga crecer y desarrollarse no sólo profesionalmente sino también personalmente. Reconocen los valores de invertir en su formación académica para lograr el reconocimiento monetario, entienden que el camino a la satisfacción de las necesidades básicas y secundarias se encuentra trabajando la capacidad de satisfacer primeramente su necesidad de autorrealización.

No cambian de empleo 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.

Sus objetivos laborales van más allá de los que conciernen enteramente al trabajo, asocian el éxito personal con el profesional, emprenderían su propio negocio o se posicionarían en un empleo que les permita realizar sus proyectos personales, esto implica no sólo la realización profesional sino también la personal. Esperan surgir, innovar, crear y cambiar las maneras de trabajar, como ya lo están haciendo en la actualidad, explorando nuevos sistemas como la economía compartida. Se reafirman las teorías de que a esta generación cambiante le gusta

crear y trabajar en un espacio de colaboración y libertad personal, podríamos pronosticar un posible escenario laboral para los próximos 10 o 20 años, pero sería ingenuo ignorar los rápidos avances tecnológicos que desplazan no sólo otras tecnologías sino también el trabajo humano, así como la capacidad de las generaciones milenarias de crear sistemas nunca antes vistos. Incertidumbre, la cual debe ser visto no sólo como un problema sino también como un nuevo rumbo definitivo e irreversible.

## BIBLIOGRAFÍA

Bloch, M. (1974). *Apologie pour l'histoire ou Métier d'historien*. París, Francia: Librairie Armand Colin.

Berger, G (2016, 12 de Abril). *Will This Year's College Grads Job-Hop More Than Previous Grads?*. Recuperado de: [https://blog.linkedin.com/2016/04/12/will-this-year-s-college-grads-job-hop-more-than-previous-grads?trk=li\\_li\\_corp\\_EconomicGraph](https://blog.linkedin.com/2016/04/12/will-this-year-s-college-grads-job-hop-more-than-previous-grads?trk=li_li_corp_EconomicGraph)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F., México: Editorial McGraw Hill

Fernández, E. Aspachs, O. Martín, E. (2018). Dossier: La generación del Milenio. *Informe Mensual*, 04(422), 32-38.

Goudreau, J. (2013, 7 de Marzo). 7 Surprising Ways To Motivate Millennial Workers. *Forbes*. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2013/03/07/7-surprising-ways-to-motivate-millennial-workers/#6c0bf345c79f>

Manpower Group.(2016) *Carreras Profesionales de los Millennials: Horizonte 2020*. Recuperado de [http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio\\_ManpowerGroup\\_-\\_Carreras\\_profesionales\\_de\\_los\\_Millennials,\\_Horizonte\\_2020\\_635997053700335000.pdf](http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio_ManpowerGroup_-_Carreras_profesionales_de_los_Millennials,_Horizonte_2020_635997053700335000.pdf)

Organismo Internacional de Juventud. *Millennials: ¿Una categoría útil para identificar a las juventudes iberoamericanas?*. Recuperado de <https://oij.org/wp-content/uploads/2017/08/Sobre-la-categori%C3%A1-Millennials-Versi%C3%B3n-web.pdf>

Prensky, M. (2001). *Digital Natives, Digital Immigrants*. MCB University Press, 9 (5). Recuperado de: <https://drive.google.com/drive/folders/16yY5KvodsXRnjgnEGjR9ehHALJ8BRMUd>

PWC (2015). *La generación Milenio prefiere trabajar sin horarios y usando plataformas tecnológicas*. Recuperado de: <https://www.pwc.com/cl/es/prensa/prensa/2015/la-generacion-milenio-prefiere-trabajar-sin-horarios-y-usando-plataformas-tecnologicas.html>

Rocha, F. (2018, 10 de Abril). *Coaching, millennials e a geração z: encontro perfeito*. *Damicos*. Recuperado de: <http://www.damicos.com.br/artigos/coaching-millennials-e-a-geracao-z-encontro-perfeito/>

Sampieri, R. (Ed.). (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Editorial McGraw Hill

Sinek, Simon. (2016). *The Millennial Question*. De:  
<https://www.youtube.com/watch?v=vudaAYx2lcE&t=2s>

Strauss, W. (Ed.). (1992). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. Fort Mill, Estados Unidos: Editorial Quill.

Strauss, W. (Ed.). (2000). *Millennials rising: Then next Great Generation*. New York, Estados Unidos: Editorial Vintage.

Textor, K. (2007, Noviembre). The "Millennials" are coming. *CBS News - 60 Minutes*. Recuperado de: <https://www.cbsnews.com/news/the-millennials-are-coming/>

VSXProject. (2017). *Millennials ¿La generación que acabará con el mundo?*. De:  
<https://www.youtube.com/watch?v=hKV0NIYAooQ>

Yuni, J. (Ed.). (2014). *Técnicas para Investigar 1*. Córdoba, Argentina: Brujas

Yuni, J. (Ed.). (2014). *Técnicas para Investigar 2*. Córdoba, Argentina: Brujas

Zamarriego, L. (2015, 24 de abril). Millennials: Los jóvenes que vienen a resetear el mundo. *Ethic*. Recuperado de: <https://ethic.es/2015/04/millennials-los-jovenes-que-vienen-a-resetear-el-mundo/>