

Empleabilidad y su influencia en la calidad de vida de la Generación X en Guayaquil, Ecuador

Empleabilidad y su influencia en la calidad de vida de la Generación X en Guayaquil, Ecuador

  Josue Paul Guerrero Cabrera¹

  Hans Josue Vera Torres¹

  Karina Anabella Ascencio Burgos¹

  Nicolás Armando Sumba Nacipucha¹

  Jorge Manuel Cueva Estrada¹

¹ Carrera Administración de Empresas, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador

Fecha de recepción: 19.08.2024

Fecha de revisión: 14.09.2024

Fecha de aprobación: 19.09.2024

Cómo citar: Guerrero Cabrera, J., Vera Torres, H., Ascencio Burgos, K., Sumba Nacipucha, N., & Cueva Estrada, J. (2024). Empleabilidad y su influencia en la calidad de vida de la generación X en Guayaquil, Ecuador. *Espergesia*, 11(2), 7-17. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v11i2.2993>

Autor de correspondencia: Josue Paul Guerrero Cabrera

Abstract

The objective of this research was to analyze the employability of Generation X in Guayaquil and its influence on the quality of life. **Methodology:** A quantitative, non-experimental and cross-sectional approach was used, through surveys applied to a sample of 384 people belonging to Generation X. The questionnaire, validated by experts, was administered online during May and June 2024. **Results:** The findings revealed that 45.1% of respondents were in informal employment, a situation that negatively impacted their financial stability, emotional well-being and access to social security. Only 29.9% of participants reported being in formal employment. In addition, 35.2% of respondents reported experiencing age discrimination during hiring processes, which limited their employment opportunities. The results also showed that employment influenced the ability of individuals to balance their work and personal lives, highlighting the need for government support for the creation of jobs appropriate to the skills of this group. **Conclusions:** The importance of implementing public policies that promote the formalization of employment and reduce age-related barriers to improve Generation X's job opportunities and quality of life was highlighted. These measures would contribute to a more inclusive and equitable working environment.

Key words: Employability, Generation X, quality of life, discrimination, labor market.

Resumen

Esta investigación se propuso como **objetivo** analizar la empleabilidad de la Generación X en Guayaquil y su influencia en la calidad de vida. **Metodología:** Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, mediante encuestas aplicadas a una muestra de 384 personas pertenecientes a la Generación X. El cuestionario, validado por expertos, fue administrado en línea durante mayo y junio de 2024. **Resultados:** Los hallazgos revelaron que el 45.1% de los encuestados se encontraba en empleo informal, situación que impactaba negativamente su estabilidad financiera, bienestar emocional y acceso a seguridad social. Solo el 29.9% de los participantes reportó estar en un empleo formal. Además, el 35.2% de los encuestados indicó haber experimentado discriminación por edad durante los procesos de contratación, lo que limitó sus oportunidades laborales. Los resultados también mostraron que el empleo influyó en la capacidad de los individuos para equilibrar su vida laboral y personal, destacando la necesidad de apoyo gubernamental para la creación de empleos adecuados a las habilidades de este grupo. **Conclusiones:** Se destacó la importancia de implementar políticas públicas que promovieran la formalización del empleo y redujeran las barreras relacionadas con la edad para mejorar las oportunidades laborales de la Generación X y su calidad de vida. Estas medidas contribuirían a un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Palabras clave: Empleabilidad, Generación X, calidad de vida, discriminación, mercado laboral.

INTRODUCCIÓN

La Generación X incluye a las personas que actualmente tienen entre 42 y 54 años. En Ecuador, este grupo lidera tanto el empleo como el subempleo, según estudios realizados en 2020 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2022). Pérez (2024) sostiene que la Generación X considera a los baby boomers como un referente a seguir. Su perspectiva sobre el trabajo en equipo tiende a ser más individualista, enfocándose en el desempeño personal destacado en lugar de la colaboración grupal. A pesar de haber ingresado al mercado laboral en un entorno social diferente, sus expectativas continúan centradas en alcanzar, al menos, el nivel de vida de sus padres. Por otro lado, Sagituly & Guo (2023) afirman que esta generación se caracteriza por su independencia, orientación a resultados y lealtad hacia la empresa. Estas personas valoran su libertad y autonomía, además de buscar el éxito en su carrera profesional. Asimismo, son individuos que prefieren concentrarse en lo real y práctico.

La Generación X suele tener un estilo de liderazgo más democrático, lo que implica que toman decisiones en colaboración con otros y valoran la retroalimentación. Los líderes pueden influir en esta generación al proporcionar un entorno laboral adaptable y ofrecer retroalimentación continua sobre su rendimiento (Yadav & Chaudhari, 2024). Almanzar & Tejada (2020) describen a esta generación como un grupo caracterizado por su independencia y autosuficiencia, impulsando una transformación en la perspectiva profesional. Para ellos, la idea de un empleo vitalicio ha perdido relevancia, y respaldan la disminución de la burocracia en las empresas, otorgando especial importancia al equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta generación revela su consolidación tanto en el ámbito personal como profesional, evidenciando mayor lealtad y compromiso laboral a medida que avanzan hacia la adultez. Este grupo busca un equilibrio entre su vida familiar y personal, considerando el trabajo como un medio para alcanzar sus objetivos, no como un fin en sí mismo. Ingresaron al mercado laboral en una época desafiante durante los años 80, marcada por la inestabilidad y la competencia.

Johnson, 2006), adoptando una perspectiva escéptica hacia la autoridad y promoviendo un liderazgo basado en la competencia, con un

espíritu de anticompromiso (Lombardía et al., 2008). En el ámbito educativo, se enfocan en estudiar y capacitarse, aunque sin garantías de progreso, y también buscan aprender nuevos idiomas (Cervetti, 2014). Estos profesionales de alto nivel se preocupan por mantener su estatus socioeconómico (Sagituly & Guo, 2023) y muestran un fuerte compromiso con el aprendizaje continuo a lo largo de su vida (Miller & Laspra, 2017).

En el ámbito laboral, persiguen el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Sagituly & Guo, 2023), considerando el empleo como algo temporal y cada empresa como un peldaño hacia mejores oportunidades (Dick, 2019). Además, evalúan los beneficios personales de cada empleo y se esfuerzan tanto en alcanzar sus propias metas como en cumplir con los objetivos organizacionales (Keif & Donegan, 2006).

De acuerdo con Díaz Sarmiento et al. (2017), esta generación se caracteriza por ser profesionales maduros, debidamente preparados y con responsabilidades significativas, desempeñando un papel fundamental en el mercado laboral, donde el trabajo constituye una parte esencial de su autodefinición. Asimismo, valoran el reconocimiento, la retroalimentación y las relaciones interpersonales dentro de la organización. En lugar de adherirse a las visiones y misiones definidas por generaciones anteriores, se enfocan en incorporar sus propias motivaciones y proyecciones en su trabajo.

Los miembros de la Generación X participan activamente en la empresa, asumiendo responsabilidades y tomando la iniciativa, según diversas encuestas. Para ellos, la idea de ser parte de la identidad de la empresa es prioritaria y unificadora. Además, constituyen la mayoría de los líderes empresariales de alto nivel y fundadores de empresas emergentes, quienes saben cómo recaudar capital de riesgo para mantener sus proyectos en el centro de atención (Rodríguez Segura & Peláez García, 2010).

En lo que respecta a la empleabilidad de la Generación X en una ciudad latinoamericana, el estudio de Calle Angeles (2021) muestra que el 79.17% de los participantes exhibió un nivel elevado de empleabilidad, mientras que el 18.75% demostró un nivel medio y el 2.08% presentó un nivel bajo. La evaluación de la empleabilidad se desarrolló mediante indicadores que incluyen conocimientos extracurriculares, autogestión

de empleo, red de contactos, situación laboral actual, experticia laboral, exigencias del mercado, así como las demandas laborales (Calle Angeles, 2021).

Por otro lado, la COVID-19 exacerbó los problemas preexistentes en el mercado laboral ecuatoriano, creando brechas significativas en el acceso a empleos de calidad (Oliveri et al., 2023). En este contexto, la empleabilidad, además de mejorar la calidad de vida de los beneficiarios, les permite obtener una fuente de ingresos estable y segura, lo que contribuye al bienestar económico y social. Asimismo, la adquisición de un empleo estable y gratificante representa un pilar fundamental en la estructura del bienestar humano, ya que ofrece un contexto significativo que influye directamente en la capacidad financiera y la estabilidad emocional de las personas. La estabilidad laboral no solo garantiza seguridad financiera, sino que también se correlaciona con el bienestar emocional, fomentando la salud mental y física de manera integral (Soh et al., 2016).

Arévalo-Pachón (2012) indica que la ausencia de empleo o la condición de desempleo conlleva repercusiones adversas que impactan directamente en la satisfacción integral. Este escenario puede derivar en estrés crónico, ansiedad, trastornos depresivos y otros problemas asociados a la salud mental. La pérdida de un empleo estable y la dificultad para acceder al mercado laboral generan una sensación de incertidumbre financiera y emocional, afectando gradualmente la autoestima y el sentido de propósito. La necesidad de empleo también puede influir en el aislamiento social y en la percepción de autoeficacia, creando barreras para la participación social. Estos factores, en conjunto con la carencia de empleo o el desempleo prolongado, pueden afectar significativamente la salud mental y emocional de las personas, alterando su bienestar (Paul & Moser, 2009).

En la ciudad de Guayaquil, el empleo pleno para personas mayores de 39 años se redujo un 5.94% entre 2017 y 2018, y un 4.3% entre 2018 y 2019. Según varios especialistas, existen diversas variables, además de la edad, que influyen en la reducción de las posibilidades de esta generación para acceder a un empleo adecuado, tales como los procesos de contratación vinculados a la experiencia o la falta de adaptación a la tecnología (El Universo, 2019).

A través de un análisis detallado de la empleabilidad de los participantes, se buscó comprender cómo esta condición laboral incidía en diversos aspectos de su bienestar general. El objetivo de esta investigación fue analizar la empleabilidad de la Generación X en Guayaquil y su influencia en la calidad de vida. Para ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿De qué manera influye la empleabilidad en la calidad de vida de la Generación X en Guayaquil, considerando aspectos emocionales, económicos, sociales y generales de bienestar?

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, con un diseño transversal y un enfoque cuantitativo. Dado que el objetivo del estudio era analizar la empleabilidad de la Generación X en Guayaquil, Ecuador, y su influencia en la calidad de vida, se llevó a cabo un estudio descriptivo mediante encuestas aplicadas a personas de dicha generación.

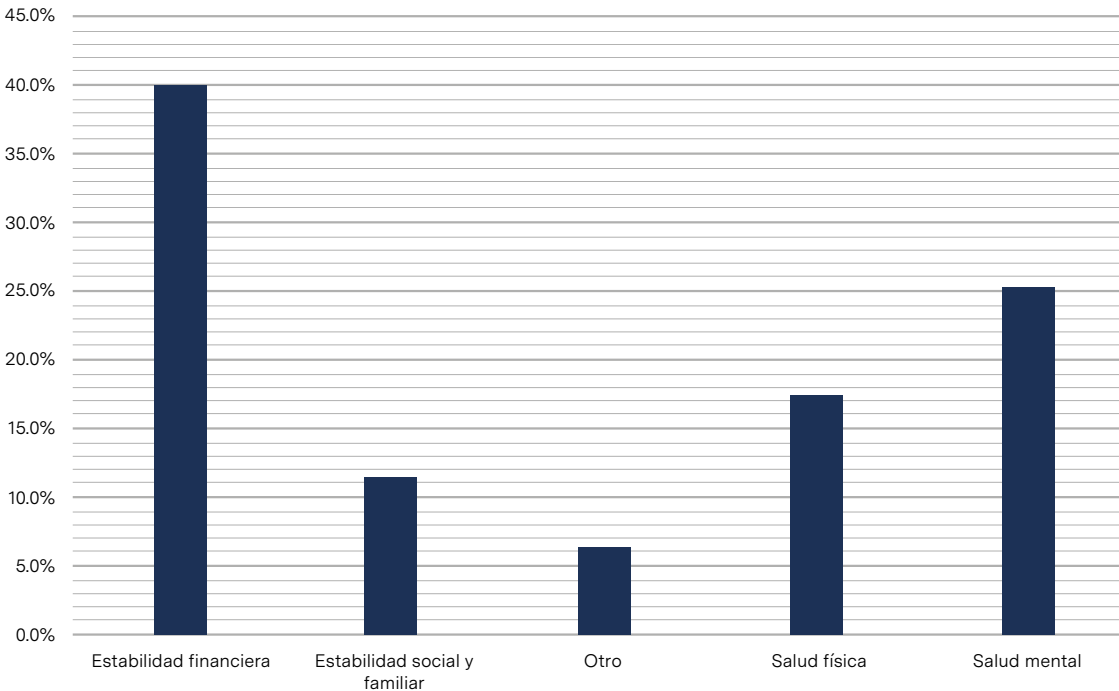
El cálculo del tamaño de la muestra se basó en una población total de 2.6 millones de habitantes en Guayaquil. Considerando que el 18% de esta población correspondía a la Generación X, se estimó que la población objetivo era de 468,000 personas. Esta cifra fue tratada como población infinita, de acuerdo con lo señalado por Triola (2008), quien indicó que una población es infinita cuando excede los 100,000 elementos. Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se determinó que la muestra debía estar conformada por 384 guayaquileños pertenecientes a la Generación X. El 57.3% de los encuestados fueron hombres de la Generación X. Asimismo, se observó una mayor implicación de personas entre los 43 y 46 años (50.8%). De igual manera, se pudo apreciar que un gran porcentaje de los participantes estaba casado. En cuanto al tipo de empleo, predominaba el empleo informal, con un 45.1%, lo que reflejaba una situación inestable en el mercado laboral, ya que estos empleos carecen de seguridad social, estabilidad y beneficios. El porcentaje de empleo formal fue del 29.9%, lo que indica que esta generación enfrenta dificultades al buscar trabajos que ofrezcan contratos y beneficios formales.

Para ello, se diseñó un cuestionario en línea compuesto por 15 preguntas, el cual fue sometido a un test de validez mediante la evaluación de cinco expertos en las áreas de administración y recursos humanos. La recolección de datos se realizó durante los meses de mayo y junio de 2024. El procesamiento de los datos y la generación de estadísticas se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS, versión 26.

Esta investigación siguió los protocolos de confidencialidad y anonimato establecidos por la Declaración de Helsinki. Los participantes otorgaron su consentimiento informado de manera voluntaria, y se implementaron medidas para proteger su privacidad. Los datos fueron anonimizados, garantizando que no se pudiera identificar a los participantes, y se evitó cualquier riesgo que comprometiera su integridad física o emocional (Del Percio, 2020).

RESULTADOS

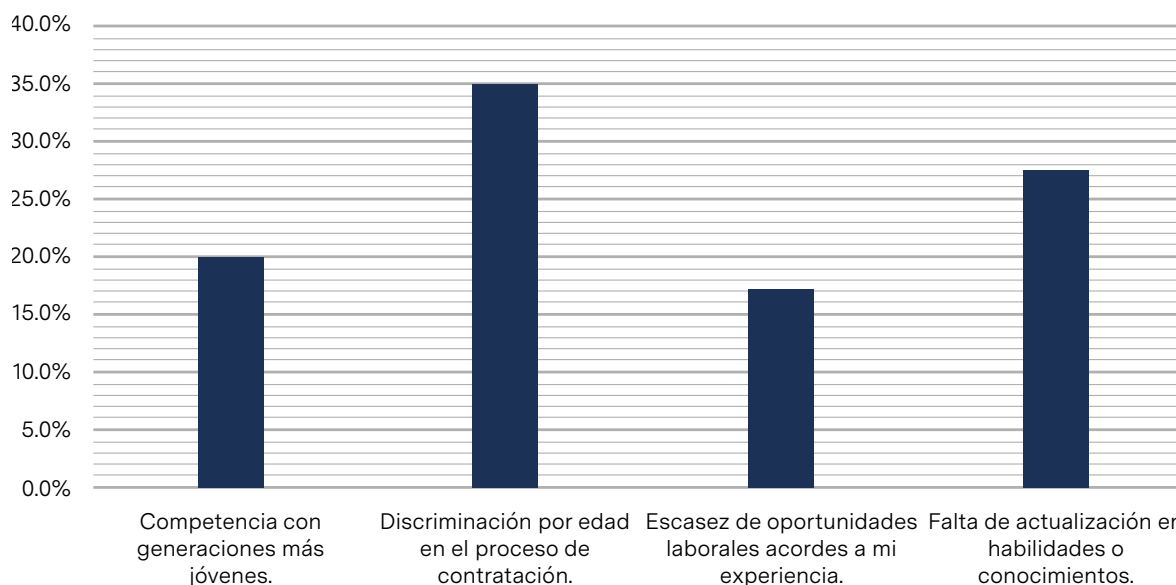
Figura 1.
Aspectos en los que influye tener un empleo según la Generación X



La importancia de tener un empleo afecta varios aspectos de la vida de las personas, como se muestra en la figura 1. La estabilidad financiera es el aspecto más beneficiado por el empleo, con un 39.8%, lo que refleja la relevancia de contar

con un trabajo formal y remunerado. Además, el 25.3% de los encuestados opina que tener un empleo influye en la salud mental, ya que cubrir las necesidades básicas y llevar una vida digna contribuye a reducir la ansiedad y el estrés.

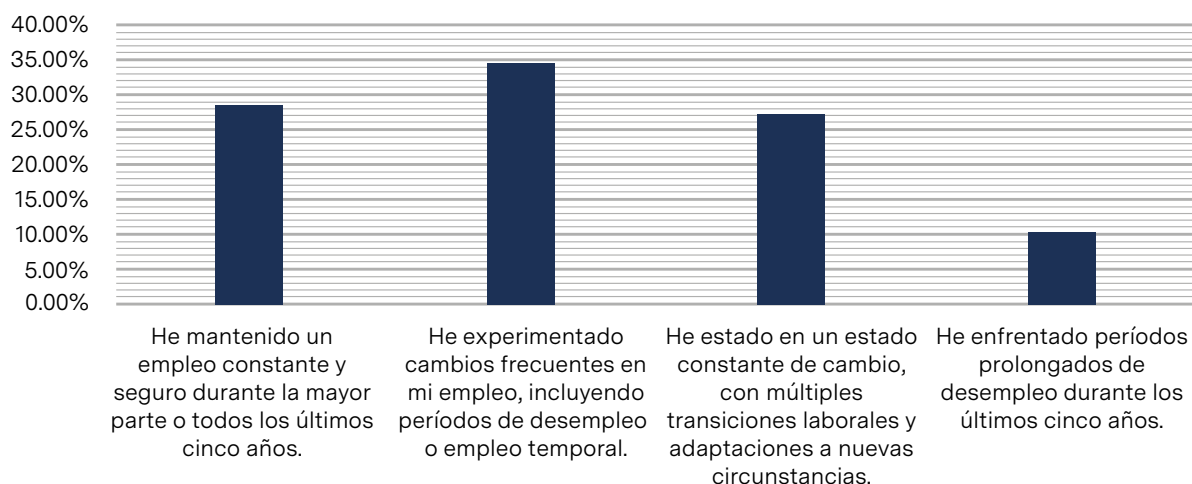
Figura 2.
Principales dificultades que encuentra para encontrar empleo



En la figura 2, la dificultad más común que han enfrentado la mayoría de los encuestados es la discriminación por motivos de edad durante el proceso de contratación, con un 35.2%.

Es importante tener en cuenta este dato, ya que se trata de una práctica ilegal que limita las oportunidades laborales de este grupo poblacional.

Figura 3.
Estabilidad laboral en los últimos 5 años de la Generación X

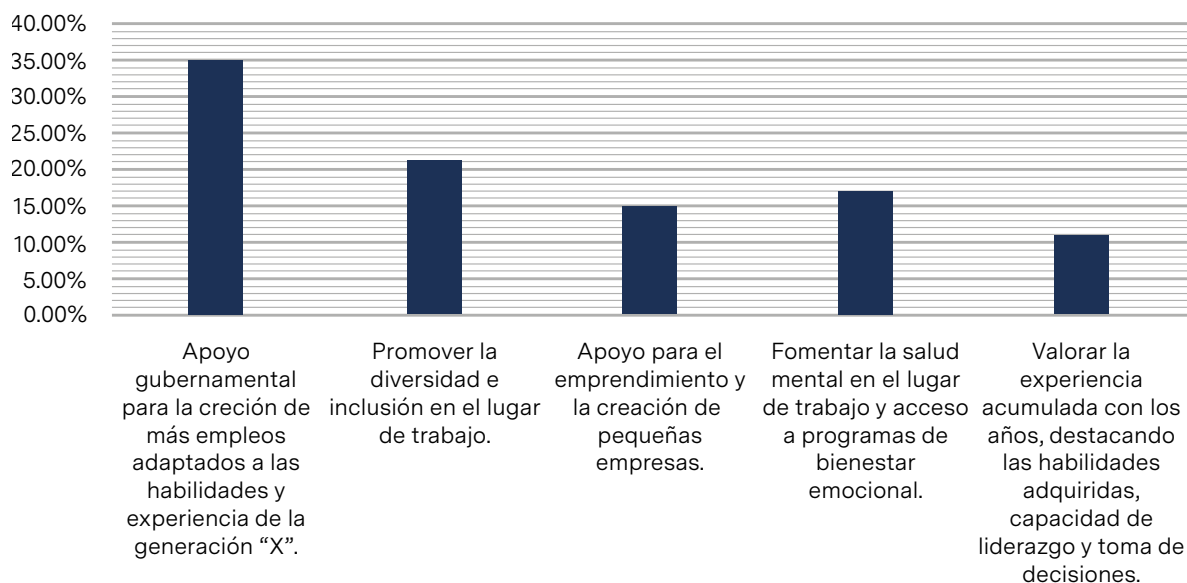


De acuerdo con la figura 3, el 34.4% de los encuestados ha experimentado cambios frecuentes en su empleo, incluyendo periodos de desempleo o empleos temporales, que a menudo no cuentan con beneficios sociales.

Por otro lado, solo el 28.4% ha logrado mantener un empleo constante y seguro, lo que evidencia una inestabilidad laboral significativa en esta generación.

Figura 4.

Aspectos para mejorar la empleabilidad de la Generación X

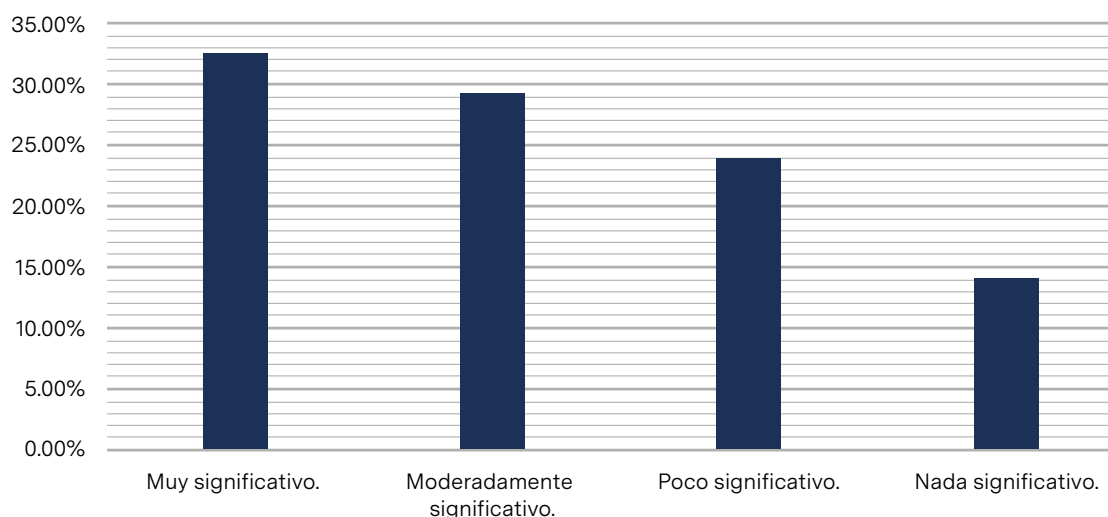


La figura 4 muestra los aspectos que podrían mejorar la empleabilidad de la Generación X. Destaca que el 34.9% de los encuestados indica que, para potenciar las oportunidades laborales, se necesita apoyo gubernamental para la creación de empleos que se ajusten a sus habilidades. Esto

pone de manifiesto la urgencia de implementar nuevas políticas públicas que aborden las necesidades de este grupo poblacional. Además, el 21.4% considera que es esencial fomentar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral para combatir la discriminación por edad.

Figura 5.

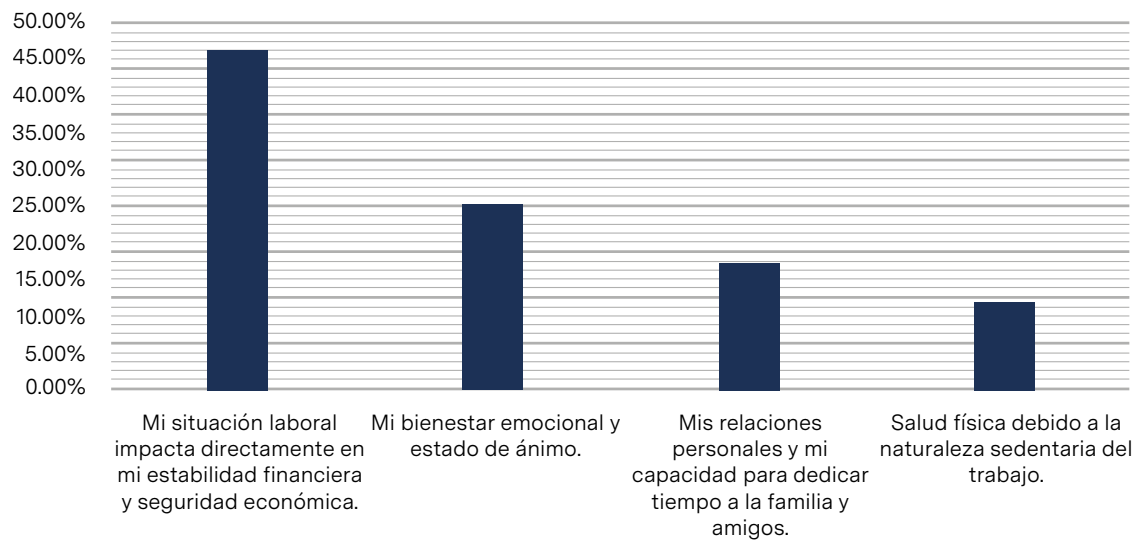
Importancia de la empleabilidad para un equilibrio entre vida laboral y personal



Según la figura 5, el 32.6% de los encuestados considera que la empleabilidad juega un papel importante en su capacidad para equilibrar la

vida laboral y personal, mientras que el 14.1% opina que la empleabilidad no ha tenido ningún impacto en su habilidad para lograr ese equilibrio.

Figura 6.
Aspectos de calidad de vida afectados por la situación laboral



La figura 6 presenta los principales aspectos de la calidad de vida que se ven afectados por la situación laboral. El principal factor es la estabilidad financiera y la seguridad económica, con un 45.8%, mientras que el 12% atribuye la mayor afectación a la salud física. Evidentemente, las personas que no cuentan con un empleo — sea cual fuere la razón— carecen de una fuente de ingresos que les permita hacer frente a los gastos diarios, tanto personales como familiares. Esto, a su vez, puede provocar afectaciones en otros aspectos de su vida, como la salud física, emocional y afectiva.

dificultades económicas que afectaban no solo la estabilidad financiera, sino también la salud física y mental de los trabajadores. En contraste, solo el 29.9% de esta generación tenía acceso a empleo formal, lo que resaltó las dificultades que enfrentaron para obtener puestos de trabajo con contratos y beneficios. Esto coincidió con estudios que destacaron que los trabajadores con empleos formales disfrutaban de mayor estabilidad financiera, lo que les permite cubrir sus necesidades básicas y planificar su futuro de manera más segura (Anandhi & Velmurugan, 2024).

DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación apuntaron a la prevalencia del empleo informal entre la Generación X en Guayaquil, con un 45.1% de los encuestados reportando estar involucrados en este tipo de ocupación. Esta situación reveló una inestabilidad significativa en el mercado laboral, ya que los empleos informales carecen de seguridad social, estabilidad y beneficios, aspectos fundamentales para una calidad de vida adecuada. Investigaciones como la de Babyshev *et al.* (2021) confirmaron que el empleo precario, incluyendo el informal y temporal, tiende a reducir la calidad de vida debido a la falta de seguridad y protecciones legales, generando

La estabilidad financiera fue destacada entre los encuestados como uno de los beneficios más importantes de tener un empleo formal, lo que reforzó la relevancia de este tipo de ocupación. Este resultado fue consistente con investigaciones que demostraron que la estabilidad económica facilita no solo la satisfacción laboral, sino también una mejora en la calidad de vida general (Conover *et al.*, 2022). Sin embargo, estudios previos también subrayaron que la inseguridad laboral, como la percepción de una posible pérdida de empleo, puede tener consecuencias negativas importantes para la salud integral, aumentando los niveles de estrés y ansiedad, e incrementando el riesgo de padecer enfermedades más serias, como problemas cardiovasculares (Ferrie & Martikainen, 2007; Navinés *et al.*, 2016).

Por otro lado, los resultados del presente estudio también revelaron que un 35.2% de los encuestados había experimentado discriminación por edad durante el proceso de contratación. Este fenómeno resultó especialmente preocupante para la Generación X, cuyos miembros enfrentan mayores barreras para acceder a empleos formales debido a prejuicios relacionados con la edad. Kuchenkova (2022) confirmó que los trabajadores de mayor edad son más vulnerables a ser relegados a trabajos precarios, perpetuando así la inestabilidad económica y reduciendo las oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto al impacto del empleo en la salud mental, el 25.3% de los encuestados percibió que tener un empleo reducía la ansiedad y el estrés, mejorando su bienestar psicológico. Este hallazgo estuvo alineado con investigaciones previas que indicaron que la estabilidad laboral no solo garantiza seguridad financiera, sino que también contribuye al bienestar emocional y psicológico al proporcionar una sensación de propósito y certidumbre (Albertini *et al.*, 2021). Sin embargo, en situaciones de empleo precario, estos efectos pueden revertirse, exacerbando el estrés y la ansiedad de los trabajadores.

Otro aspecto relevante que emergió del estudio fue la relación entre la empleabilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. El 32.6% de los encuestados señaló que el empleo jugaba un papel fundamental en mantener este equilibrio. La literatura apoyó esta conclusión, ya que los trabajadores que logran un balance adecuado entre el trabajo y la vida personal suelen reportar mayores niveles de satisfacción con su vida en general. Sin embargo, cuando el empleo es inestable, como ocurre con los trabajos informales, este equilibrio se ve afectado, incrementando el estrés y disminuyendo la calidad de vida (Burkhanova *et al.*, 2022).

Finalmente, los resultados sugirieron que una intervención gubernamental es crucial para mejorar la empleabilidad de la Generación X, dado que el 34.9% de los encuestados creía que el gobierno debía jugar un rol activo en la creación de empleos que se ajusten a sus habilidades. Este hallazgo coincidió con estudios que indicaron que políticas públicas bien diseñadas pueden aliviar los efectos negativos de la inestabilidad laboral, promoviendo así la inclusión y estabilidad en el empleo (Bobkov & Veredyuk, 2022).

Contribución al conocimiento

Entre las principales contribuciones del presente estudio, se identificó una alta prevalencia de empleo informal, cuyos efectos negativos afectan tanto el bienestar físico como psicológico de los participantes. Además, se destacó la necesidad urgente de políticas públicas que fomentaran el empleo formal y redujeran la discriminación por edad, promoviendo así mejores condiciones laborales y un desarrollo integral de esta población perteneciente a la Generación X.

Limitaciones

Entre las limitaciones de esta investigación, se destaca el enfoque geográfico, ya que se encuestó a 384 personas de la Generación X en Guayaquil. Aunque esta muestra ofrece una visión general del problema, no es suficiente para generalizar los resultados a toda la población ecuatoriana o latinoamericana. Futuras investigaciones podrían ampliar el alcance geográfico. Además, sería valioso desarrollar estudios longitudinales que analicen la evolución de la empleabilidad y su impacto en la calidad de vida a lo largo del tiempo.

CONCLUSIONES

Este estudio ha revelado que la Generación X en Guayaquil enfrenta retos significativos en cuanto a empleabilidad, con un predominio preocupante de empleo informal (45.1% de los encuestados) y un acceso limitado a empleos formales. Esta realidad no solo genera inestabilidad económica, sino que también compromete la calidad de vida de esta generación, afectando su bienestar físico, mental y emocional. El empleo informal, caracterizado por la falta de seguridad social y beneficios, perpetúa la precariedad laboral, limitando la capacidad de planificación financiera y generando altos niveles de estrés y ansiedad.

La discriminación por edad, reportada por el 35.2% de los encuestados, es otro factor que agrava la situación laboral de la Generación X. Este grupo, con vasta experiencia y habilidades, enfrenta barreras importantes para acceder a empleos formales debido a prejuicios relacionados con la edad, lo que restringe su inclusión en el mercado laboral y perpetúa una visión limitada sobre el valor de los trabajadores más

experimentados. Abordar esta discriminación debe ser una prioridad en el diseño de políticas públicas inclusivas y en la sensibilización del sector privado, para aprovechar plenamente el potencial de esta generación.

Uno de los hallazgos más reveladores es la relación entre el empleo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. El 32.6% de los encuestados destacó que el empleo formal contribuye a mantener este equilibrio, proporcionando estabilidad y una mayor satisfacción general. Sin embargo, cuando el empleo es precario y la inseguridad laboral se hace presente, este balance se ve afectado, incrementando los niveles de estrés y deteriorando tanto la salud física como emocional. Este hecho refuerza la necesidad urgente de políticas que promuevan empleos formales, seguros y adaptados a las habilidades de esta generación.

La intervención gubernamental se presenta como una pieza clave para mitigar los efectos negativos de la informalidad laboral. El 34.9% de los encuestados subrayó la necesidad de que el gobierno desempeñe un rol activo en la creación de empleos ajustados a las habilidades de la Generación X. Políticas públicas bien diseñadas no solo aliviarían la precariedad laboral, sino que también generarían un entorno más inclusivo y estable, promoviendo el desarrollo personal y profesional de este grupo.

Los resultados de este estudio enfatizan la necesidad de una acción coordinada entre el gobierno, las empresas y la sociedad civil para mejorar la empleabilidad de la Generación X en Guayaquil. El acceso a empleos formales no solo debe ser una meta, sino una prioridad para garantizar la estabilidad económica y el bienestar integral de esta generación. Abordar la discriminación por edad, mejorar las condiciones laborales y promover la inclusión son acciones imprescindibles para avanzar hacia un mercado laboral más justo y equitativo, en el que la experiencia y las habilidades de la Generación X sean plenamente valoradas.

Contribución de los autores:

Josue Paul Guerrero Cabrera: Conceptualización, Análisis formal, Investigación, Metodología, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición.

Hans Josue Vera Torres: Conceptualización, Análisis formal, Investigación, Metodología, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición.

Karina Anabella Ascencio Burgos: Metodología, Investigación, Escritura – borrador original, Supervisión, Validación, Visualización, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición.

Nicolás Armando Sumba Nacipucha: Metodología, Supervisión, Investigación, Validación, Visualización, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición.

Jorge Manuel Cueva Estrada: Metodología, Supervisión, Investigación, Validación, Visualización, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición.

Conflictos de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés.

REFERENCIAS

- Albertini, J., Fairise, X., & Terriau, A. (2021). Health, wealth, and informality over the life cycle. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 129, 104170. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2021.104170>
- Almanzar Pérez, L. M., & Tejada Mejía, P. D. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la generación X y millennials en una organización de soporte técnico, Santo Domingo, República Dominicana durante el período de mayo-agosto del 2020* [Doctoral dissertation, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4070>
- Anandhi, E. D., & Velmurugan, G. (2024). Understanding individual financial stability: A systematic review and bibliometric analysis (1994–2023). *Multidisciplinary Reviews*, 7(1), e2024208. <https://doi.org/10.31893/multirev.2024208>

- Arévalo-Pachón, G. (2012). Tendencias en la investigación psicológica sobre desempleo y salud. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(2), 17-30. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5202>
- Babyshev, V., Barysheva, G., Tran, T., & Dao Thi Thanh Binh. (2021). Impact of the nature of employment on the quality of working life. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, (54), 170-188. <http://dx.doi.org/10.17223/19988648/54/9>
- Biles, J. J. (2009). Informal Work in Latin America: Competing Perspectives and Recent Debates. *Geography Compass*, 3(1), 214-236. <https://doi.org/10.1111/j.1749-8198.2008.00188.x>
- Bobkov, V. N., & Veredyuk, O. V. (2022). Impact of Employment De-Standardisation on its Quality: Reflections on Academic Discussion at the VI St. Petersburg International Labour Forum. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 18(3), 308-318. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.3.3>
- Bridgers, M., & Johnson, H. (2006). The aging workforce: the facts, the fiction, the future! *ASHRAE Journal*, 48(1), A6.
- Burkhanova, F., Baimurzina, G., & Turakayev, M. (2022). The impact of employment factors on the perception of work-life balance among employees. *Vestnik instituta sotziologii*, 13(4), 855. <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.4.855>
- Calle Angeles, A. M. (2021). *Los efectos económicos de la pandemia y la empleabilidad de la Generación "X" del Distrito de Trujillo, 2021* [Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66654>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9 (14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Cervetti, M. (2014). *Conflictos por la convivencia de baby boomers, generación X y generación Y en los equipos de trabajo: equipos de auditoría de Deloitte* [Tesis de Licenciatura, Escuela de Administración y Negocios, Universidad de San Andrés]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10908/10834>
- Conover, E., Khamis, M., & Pearlman, S. (2022). Job quality and labour market transitions: Evidence from Mexican informal and formal workers. *The Journal of Development Studies*, 58(7), 1332-1348.
- Del Percio, D. (2020). La Declaración de Helsinki: sinopsis de su nacimiento y evolución. *Revista argentina de Reumatología*, 20(1), 17-24. https://www.revistasar.org.ar/revistas/2009/numero_1/articulos/declaracion_helsinki.pdf
- Díaz Sarmiento, C., López-Lambraño, M., & Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clío América*, 11 (22), 188-204. <https://ideas.repec.org/a/col/000506/016524.html>
- Dick, D. (2019). Generational similarities in work values of generations X, Y and Z. *Journal of Human Resource Management*, 22 (2), 10-27. <https://ideas.repec.org/a/cub/journl/v22y2019i2p10-27.html>
- El Universo. (2019, 7 de julio). *Tener más de 40 años de edad vuelve complicada la búsqueda de un empleo*. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/07/07/nota/7412709/mas-40-edad-que-vuelve-complicada-busqueda-empleo/?outputType=amp>
- Ferrie, J., & Martikainen, P. (2007). *Job insecurity: the health effects of psychosocial work stressor*. Elsevier Scientific Publ. Co.
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo – ENEMDU. Indicadores laborales*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre%1F_abril_junio_2022/2022_II_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Keif, M., & Donegan, L. (2006). Recruiting Gen X and millennial employees to grow your business. 2006 Forecast: *Technology, Trends, Tactics*, 18(1), 89.

- Kuchenkova, A. (2022). Higher education as a moderator of the relationship between the employment instability and the employees' subjective well-being. *RSUH/RGGU Bulletin. Series Philosophy. Social Studies. Art Studies*. <https://doi.org/10.28995/2073-6401-2022-3-58-68>
- Lombardía, P., Stein, G., & Pin, J. (2008). Quem é a geração Y. *HSM Management*, 70(3), 1-7. https://acervo-digital.espm.br/clipping/20080926/quem_e_a_geracao_y-14.pdf
- Miller, J. D., & Laspra, B. (2017). Generation X in midlife: A summary from the Longitudinal Study of American Life. *Generations*, 41(3), 27-33. <https://www.jstor.org/stable/26556297>
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-66. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-2-articulo-estres-laboral-implicaciones-salud-fisica-S0025775315006491>
- Oliveri, M. L., Zegarra, F., Arias, D., & Carvajal, M. J. (2023, 3 de noviembre). *El camino hacia empleos de calidad en Ecuador. Factor trabajo Banco interamericano de desarrollo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-camino-hacia-empleos-de-calidad-en-ecuador/>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 264-282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Pérez, G. R. (2024, 20 de enero). *Del "Sí, señor" al "¡Me voy!": así ha cambiado la relación con el trabajo en cuatro generaciones*. EL PAÍS (America Edition). <https://elpais.com/economia/2024-01-21/del-si-senor-al-me-voy-asi-ha-cambiado-la-relacion-con-el-trabajo-en-cuatro-generaciones.html>
- Rodríguez Segura, E., & Peláez García, M. A. (2010). La convivencia de diferentes generaciones en la empresa; Compatibilización y liderazgo integral [Ponencia]. *4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Management* (pp. 160-170). http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2010/BUSINESS_ADMINISTRATION/160-170.pdf
- Sagituly, G., & Guo, J. (2023). Job satisfaction and organizational commitment: comparing Generations X and Y. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13511610.2022.2163622>
- Sánchez-Vázquez, J.F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). «Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n15.2018.05>
- Soh, M., Zarola, A., Palaïou, K., & Furnham, A. (2016). Work-related well-being. *Health Psychology Open*, 3 (1). <https://doi.org/10.1177/2055102916628380>
- Triola, M. (2008). *Estadística* (décima edición). Pearson Educación
- Yadav, R., & Chaudhari, S. (2024). Do leadership behaviour preferences differ among generations? A qualitative study of Gen X, Y, and Z in India. *Asian Business & Management*, 23 (2), 337-365. <https://doi.org/10.1057/s41291-024-00266-5>