



CAPACITACIÓN EN DIGITALIZACIÓN PARA ENFRENTAR RETOS LABORALES POS PANDEMIA DE LOS MILÉNICOS Y CENTENNIALS

Curso: Investigación Aplicada

Abstract

Este documento describe el proyecto final de estudiantes del curso de Investigación Aplicada

Catedrática: Olga Cristina Camey de Noack

odenoack@url.edu.gt



Contents

PRESENTACIÓN	6
PARTE 1 ENFOQUE DEL PROBLEMA	7
1.1. <i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	7
1.2. <i>TEMA</i>	11
1.4. <i>PREGUNTA PRINCIPAL DE INVESTIGACION</i>	12
1.5. <i>OBJETIVOS</i>	12
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	12
1.6. <i>VARIABLES</i>	14
1.6.1. <i>Definición conceptual</i>	14
1.7. <i>ALCANCE Y LIMITES</i>	15
1.8. <i>APORTE</i>	15
PARTE II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	16
2. METODOLOGIA DE INVESTIGACION	16
2.1. <i>FUENTES DE INVESTIGACION</i>	16
2.1.1. <i>Fuentes primarias</i>	16
2.1.2. <i>Fuentes secundarias</i>	16
2.3. <i>DISEÑO DE LA METODOLOGIA DE INVESTIGACION</i>	17
2.3.1. <i>Caracterización del Universo</i>	17
2.3.2. <i>Sujeto de Investigación - Segmento de mercado</i>	17
2.4. <i>POBLACIÓN Y MUESTRA</i>	17
2.4.1. <i>Marco muestral</i>	17
2.4.2. <i>Unidades de muestreo</i>	17
2.4.3. <i>Errores no atribuibles al muestreo</i>	18
2.4.4. <i>Selección del método de muestreo</i>	18
2.4.5. <i>Determinación del tamaño de muestra</i>	18
2.5. <i>ELABORACION DEL INSTRUMENTO RECOPILACION DE DATOS</i>	19
2.6. <i>DISEÑO DE CAMPO</i>	20
2.7. <i>VACIADO DE INFORMACION</i>	22
2.8. <i>INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</i>	22
2.9. <i>PROPUESTA ECONÓMICA DEL ESTUDIO</i>	22



2.12.	<i>PRESENTACION DEL INFORME FINAL</i>	24
	PARTE III. RESULTADOS FINALES	25
3.	RESULTADOS FINALES	25
3.1.	<i>RESULTADOS DE TECNICAS PROYECTIVAS</i>	25
3.2.	<i>RESULTADOS DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD</i>	55
	ANEXO 1. FORMATOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	81
	Formato de la técnica proyectiva de complementación	81
	Formato de Entrevista en Profundidad.....	88



**Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Departamento de Marketing**

Magister Claudia Ramírez de Girón
Directora de Licenciatura en Mercadotecnia

Mgst. Claudia María Moreno de Pinto
Coordinadora Académica de Carrera

Mgst. Olga Cristina Camey de Noack
Catedrática de Investigación Aplicada

Guatemala, mayo de 2021



Catedrática a cargo

Magister Olga Cristina Comey de Noack

Dirección y guía durante el trabajo de investigación aplicada

Estudiantes que participaron en diversas fases de la investigación

Revisión y prueba de formatos aplicados

Técnicas Proyectivas

Entrevistas en Profundidad

Recopilación de datos de campo

Vaciado de Información

Elaboración de Gráficos

Categorización de la Información

ALDANA CONTRERAS LIGIA ALEJANDRA

ALVAREZ GODOY SILVIA GABRIELA

ALVAREZ HERRERA JOSUÉ ARMANDO

ARRIAZA GARCÍA JOSUÉ RODRIGO

CANCINOS ESCOBAR GIANCARLO

CASTILLO RIOS RODRIGO JOSÉ

CASTRO MEJÍA XIMENA ALEJANDRA

COMPARINI ESCANDÓN GERARDO

ESTRADA TOBAR MARÍA RENÉE

FRANCO AREVALO EDUARDO

GARCIA DE LEÓN KEVIN ALEJANDRO

GHAWALI ABEDRABBO MONTHER ANDRÉS

HURTADO PINEDA RODRIGO ANDRES

JUÁREZ GONZÁLEZ MARCELA DEL ROCÍO

LAVAGNINO PERNILLA JOSE FRANCISCO

LEMUS GARCÍA LUIS FABIO

LUNA SANTOS FRANCISCO SEBASTIÁN



MALDONADO GIORDANO FERNANDO ENRIQUE
MELGAR ARRIAZA MILDRED MARIANA
PORRAS RAVE RITAMARIA
RECINOS SOTO DIEGO ANDRES
SALAZAR ALVAREZ SANTIAGO ENRIQUE
SALVATIERRA OSORIO ALISON DANIELA
VALENZUELA PORRES DANIELA MARÍA
VILLALTA GALLARDO ALEJANDRO JOSÉ



CURSO DE INVESTIGACIÓN APLICADA JORNADA MATUTINA SECCIÓN 1

PRESENTACIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para el proyecto final del curso de Investigación Aplicada, el cual fue guiado a lo largo del Interciclo 2021 por la catedrática del curso y desarrollado por los estudiantes asignados.

El título del proyecto final, fue elegido entre varios temas, habiendo obtenido la mayoría de “likes”, el siguiente tema: *“Capacitación en digitalización para enfrentar retos laborales pos pandemia de los Milénicos y Centennials”*.

Los pasos durante el proceso de investigación después de definir el título, fueron los siguientes:

- Enfocar el problema: en este paso se construyó una práctica dirigida a la definición del problema, definición de los objetivos general y específicos y variables de la investigación exploratoria.
- Definición de la metodología: este paso definición aspectos generales de la propuesta técnicas sobre la descripción del sujeto de investigación, establecimiento de la muestra en tamaño y características, formas de recopilación de datos, aplicación de instrumentos en línea para el recopilado de datos, conformación de equipos de trabajo y realización de presupuesto económico de la propuesta.
- Presentación de resultados: paso que requirió de realización de análisis de datos obtenidos en cuadros y gráficos entre otros en pequeños grupos.
- Conclusiones finales de la investigación realizada.

...Mgst. Olga Cristina Camey de Noack



PARTE 1 ENFOQUE DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mes de marzo del 2020 será un mes que para muchas personas quedará grabado en sus vidas, debido al repentino giro de las medidas gubernamentales impuestas por el gobierno del Presidente Alejandro Giammattei, enfocadas a restricciones que prevalecen a la fecha para todos los habitantes de Guatemala, sobre priorizar los derechos básicos de protección a la vida, limitar la libertad de locomoción, restringir los derechos de reunión y de asociación, ejercer la detención legal por violar disposiciones gubernamentales, entre otros, todo ello en la búsqueda y el afán de proteger la vida de todos los guatemaltecos por el ingreso de la pandemia del coronavirus¹ y que provoca la enfermedad contagiosa denominada Covid-19² (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Algunas de estas restricciones han ido desregularizándose, sin embargo, otras han prevalecido como el distanciamiento social como medida de prevención ante cualquier contagio especialmente en la vía pública y en los ámbitos del comercio y lo laboral. Precisamente, uno de los problemas que quedaron al descubierto después del ingreso de la pandemia a nivel global fue la necesidad de mantener el distanciamiento social en lugares de trabajo y de acelerar los procesos de digitalización en la mayor parte de empresas y Guatemala no escapó de esta

¹ Coronavirus: ¿Qué es un coronavirus? Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19.

² ¿Qué es la COVID-19?

La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo.



situación, todo ello para mantener los ingresos a toda costa y continuar con las dinámicas de funcionamiento interno rutinario en aras de la atención y mantenimiento de la clientela.

En los primeros meses del 2021, se llevó a cabo la Primera Encuesta sobre la Percepción Empresarial de Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (Cacif) en el tema de digitalización, de donde siete de cada 10 líderes de negocios aceleró los procesos relacionados con transformación digital y agilizó el uso de los macro datos en sus operaciones. La digitalización de las operaciones se aceleró durante la pandemia al igual que la experiencia del servicio con los clientes tanto usuarios como consumidores (Prensa Libre, 2021).

Los retos que se enlistan en la transformación digital empresarial, son la falta de formación de los colaboradores, entre éstos las generaciones de Milénicos y Pos Milénicos, ya que conlleva un cambio en la cultura laboral, el desafío de resolver las limitaciones tecnológicas existentes, la falta de una infraestructura de acuerdo a las necesidades generadas por mayores demandas de servicios, así como las inversiones requeridas en telecomunicaciones para ampliar la cobertura en sus operaciones en el tema de la conectividad.

Otros aspectos a considerar en la actualidad es la situación de la fuerza laboral generada por Milénicos y Pos Milénicos, es necesario explorar sobre el grado de estabilidad en el trabajo de estos grupos etarios a medida que se percibe un crecimiento de la actividad económica para el segundo semestre del 2021.



Asimismo, la estabilidad laboral en el segundo trimestre del 2021 con respecto al segundo trimestre del 2020, ha tenido condiciones más favorables según la percepción de 6 de 10 líderes empresariales, por lo que es necesario identificar si la fuerza laboral también así lo percibe. (Prensa Libre, 2021).

También se ha percibido la recuperación gradual de empleo y mayor confianza en la economía según los resultados de la Primer Encuesta sobre la Percepción Empresarial de Cacif y hay señales de recuperación, ya que el 58.0% de los empresarios reportó estabilidad en el empleo, mientras el 36.0% señaló mejores condiciones económicas al primer trimestre del 2021 respecto al mismo periodo del 2021. (Prensa Libre, 2021)

Los resultados también indicaron que siete de cada 10 empresarios opinaron que el 20.0% de sus colaboradores aún realizan teletrabajo y que el regreso a los espacios físicos laborales se está dando de manera paulatina y que las nuevas formas de digitalización para una buena operatividad empresarial se han complementado por el uso de las redes sociales como nuevas herramientas de trabajo que apoyan a los colaboradores. (Prensa Libre, 2021).

Por tanto, esta investigación exploratoria está enfocada a conocer sobre las percepciones de la necesidad de capacitación en digitalización para enfrentar retos laborales pos pandemia por Milénicos y Pos Milénicos pretende identificar:

- Si hay un grado de preparación para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital;
- Si las pérdidas de trabajos en el sector formal empujan hacia la creación de emprendimientos para la subsistencia de los ingresos familiares especialmente de las nuevas generaciones que requieren de ingresos mínimos para continuar su preparación profesional;



- Si se sigue dando la sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual;
- Si hay carencia en el uso de tecnologías digitales en micro empresas;
- Si sectores del comercio, servicios, manufactura han sido golpeados por la pandemia reduciendo posibilidades de la aspiración laboral para muchos jóvenes;
- Si las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital y con ello la urgencia de capacitación de miles de jóvenes que buscan oportunidades laborales (comercio electrónico, *delivery*, distribución de productos por medio de aplicaciones digitales, entre otros,
- Si hay oportunidades como el crecimiento en sector salud que representa la mejora en servicios como *FreeLancer*,
- Si es conveniente mantenerse en el teletrabajo como medida de contención de expansión del virus mientras que no exista una garantía de la inmunidad por medio de la vacunación entre otros.

También otra problemática es la desigualdad creciente y si ésta estaría relacionada tanto con las diferencias en el acceso a infraestructura digital de calidad como con el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para su uso productivo. Las grandes brechas en el acceso a la infraestructura y las competencias digitales para personas de diferentes niveles educativos, etarios, zonas geográficas y etnias tienden a incidir en un aprovechamiento desigual del potencial de las nuevas tecnologías y un nuevo motor de segmentación del mercado de trabajo. Respecto a las desigualdades laborales entre hombres y mujeres, si bien el acceso al internet, celulares inteligentes y computadoras no varía mucho entre ellos, la baja participación de mujeres en carreras con perspectivas favorables, específicamente



las carreras STEM³, es una expresión de una nueva desigualdad en la división sexual de trabajo (Weller, 2020).

Aunque estas oportunidades de ocupación están fuertemente vinculadas al nivel y acceso de infraestructura tecnológica y a las competencias digitales necesarias, las empresas seguirán buscando combinaciones entre el teletrabajo y el trabajo presencial para el sostenimiento de la economía y garantizando el distanciamiento social como medida preventiva de sus colaboradores especialmente en países como Guatemala.

Según Weller (2020), el teletrabajo como formato de creciente importancia del trabajo asalariado requiere una regulación que asegure que no se le abuse como instrumento para descartar derechos laborales vinculados con el trabajo asalariado, por ejemplo, respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los trabajadores y las horas de descanso, especialmente para las generaciones de jóvenes que recién se están incorporando a la vida productiva.

Toda esta problemática indica la importancia de explorar sobre percepciones de la necesidad de capacitación en digitalización para enfrentar retos laborales pos pandemia los Milénicos y Centennials.

1.2. TEMA

El tema de la investigación se centra en explorar percepciones de la necesidad de capacitación en digitalización para enfrentar retos laborales pos pandemia de los Milénicos y los Centennials.

³ Por sus siglas en inglés es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). <https://g.co/kgs/DZVTdz>

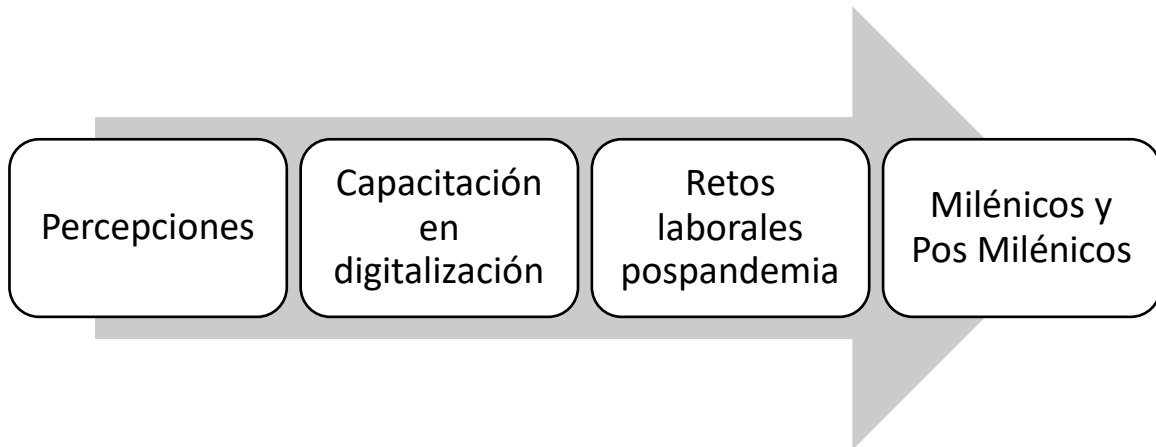


1.3. *MODELO ANALÍTICO*

El modelo analítico que se propone es gráfico y trata sobre la capacitación en digitalización para enfrentar retos laborales pos pandemia de los Milénicos y los Centennials.

Gráfico 1

Modelo gráfico del tema.



Elaboración propia, 2021.

1.4. *PREGUNTA PRINCIPAL DE INVESTIGACION*

La pregunta principal de investigación es:

¿Qué necesidades de capacitación en digitalización enfrentan en lo laboral pos pandemia los Milénicos y Centennials?

1.5. *OBJETIVOS*

1.5.1. *Objetivo general*

Investigar sobre necesidades de capacitación en digitalización que enfrentan en lo laboral pos pandemia los Milénicos y Centennials.



1.5.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos se describen a continuación:

- a. Explorar el grado de estabilidad laboral que se percibe entre Milénicos y Pos Milénicos para el corto plazo.
- b. Identificar si se sigue dando la sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual.
- c. Explorar el grado de desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores.
- d. Identificar sobre los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores.
- e. Determinar percepciones sobre el grado de preparación de los Milénicos y Pos Milénicos para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital.
- f. Explorar si las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital y oportunidades laborales para las nuevas generaciones (e-commerce, *delivery*, distribución de productos por medio de apss digitales, y otros).
- g. Identificar percepciones sobre cambios en la cultura laboral de las empresas hacia los colaboradores a partir del ingreso de la pandemia.
- h. Investigar sobre acceso a tecnológicas, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones de calidad para la conectividad en el desempeño de actividades diarias de los colaboradores.
- i. Explorar nuevas formas de digitalización para una buena operatividad empresarial se complementa con el uso de las redes sociales como nuevas herramientas de trabajo que apoyan a los colaboradores.
- j. Identificar si las pérdidas de trabajos en el sector formal generan la creación de emprendimientos de las nuevas generaciones, para garantizar ingresos familiares y su preparación profesional.



- k. Explorar las percepciones de aspiraciones laborales para las nuevas generaciones en sectores de comercio, servicios, manufactura u otros.
- l. Explorar la conveniencia del teletrabajo como medida de contención de expansión del virus mientras se llega a la inmunización de los Milénicos y Pos Milénicos.
- m. Identificar desigualdades laborales entre hombres y mujeres y el grado de participación de mujeres en carreras STEM cuando se trata de las nuevas generaciones.
- n. Identificar comportamientos del empresariado respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los colaboradores y las horas de descanso, para las generaciones de jóvenes que recién se están incorporando a la vida productiva.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Definición conceptual

La definición conceptual para esta investigación de mercados, se centró en las variables conceptuales siguientes:

- Percepciones
- Capacitación en digitalización
- Retos laborales pos pandemia
- Milénicos y Pos Milénicos

1.6.2. Definición de variables operativas

- Procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa
- Grado de estabilidad laboral
- Empleos presencia física versus presencia virtual
- Grado de desarrollo de habilidades y competencias laborales
- Grado de preparación para la transformación digital
- Medidas del distanciamiento físico y social y automatización digital



- Cultura laboral pos pandemia
- Tecnología, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones de calidad para la conectividad
- Redes sociales como herramientas de trabajo
- Nuevos emprendimientos
- Teletrabajo ante tardanza de la inmunización
- Desigualdades laborales de sexo y acceso carreras STEM
- Regulaciones ante nueva modalidad laboral

1.7. *ALCANCE Y LIMITES*

El alcance y los límites de la investigación de mercados fue la siguiente:

a. Espacio

Área geográfica trabajada será la región del perímetro de la ciudad de Guatemala y municipios conurbados.

b. Tiempo

Restricción de tiempo para realizar la investigación cualitativa, por tanto, el trabajo será intenso.

c. Límites

Acceso a los sujetos idóneos de investigación debido a prohibiciones de contacto social existentes.

Limitantes para realizar las visitas en lugares públicos para levantar el trabajo de campo, lo cual pone en alto riesgo a los estudiantes durante la recopilación, por tanto, la muestra será ubicada en hogares familiares.

1.8. *APORTE*

El principal aporte de la investigación realizada será la contextualización de un momento real en donde los estudiantes tengan la experiencia del proceso de levantado de campo aplicando metodologías a su alcance, y métodos alternativos de entrevistas por medios virtuales.



PARTE II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

2. METODOLOGIA DE INVESTIGACION

A continuación, se presenta la metodología de la investigación exploratoria:

2.1. FUENTES DE INVESTIGACION

Las fuentes de investigación fueron las siguientes:

2.1.1. Fuentes primarias

Las fuentes primarias de investigación fueron los sujetos idóneos o unidades muestrales determinados que se investigaron por medio de:

- Técnicas Proyectivas
- Entrevistas en profundidad
- Grupo focal

2.1.2. Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias de la investigación fueron:

- Medios escritos y sitios web para indagar sobre información noticiosa
- Documentos en línea de fuentes secundarias confiables

2.2. INGRESO EN EL AMBIENTE DE CAMPO

El ingreso en el ambiente de campo se definió como el hogar o lugar de trabajo de Milénicos y Pos Milénicos convenientes y accesibles para llevar a cabo esta investigación que consistió en la obtención de disposición para el recopilado de datos y contar con el tiempo necesario para aplicar los instrumentos.

El acercamiento a los sujetos idóneos lo realizaron los estudiantes a cargo de cada instrumento aprovechando sus contactos y nexos familiares y amistosos, lo cual permitió el acceso con la naturalidad y la disposición de las personas a entrevistar.



2.3. *DISEÑO DE LA METODOLOGIA DE INVESTIGACION*

El diseño de la metodología de investigación, se presenta de la siguiente forma:

Diseño etnográfico: estudio de un grupo humano familiar y de parentesco o relación amistosa, relacionado con los nuevos patrones de comportamiento y hábitos de uso de la tecnología digital después de la llegada del Covid 19 a Guatemala con el componente de la capacitación laboral como el reto para Milénicos y Pos Milénicos.

2.3.1. *Caracterización del Universo*

El Universo se representó por el segmento primario de interés para la investigación fueron las generaciones de Milénicos y Pos Milénicos.

2.3.2. *Sujeto de Investigación - Segmento de mercado*

El segmento de mercado primario son personas mayores de 18 años a 35 años, de sexo masculino o femenino, que viven en la ciudad de Guatemala y que actualmente trabajen, con oficios y profesiones que requieran el uso de internet y que tengan acceso a la transformación digital en la actualidad en la empresa donde se desempeñan.

2.4. *POBLACIÓN Y MUESTRA*

La determinación de la población y el diseño de muestra para la investigación de mercados aplicado fue la siguiente:

2.4.1. *Marco muestral*

El marco muestral se definió como Milénicos y Pos Milénicos que estuvieron dispuestos a dar la información para esta investigación cualitativa.

2.4.2. *Unidades de muestreo*

Las unidades de muestreo fueron los sujetos que estuvieron dispuestos a ser entrevistados:



Cuadro 1

Unidad de muestreo y descripción.

Unidad de muestreo	Descripción
Milénicos y Pos Milénicos	El segmento de mercado primario son personas mayores de 18 años a 35 años, de sexo masculino o femenino, que viven en la ciudad de Guatemala y que actualmente trabajen, con oficios y profesiones que requieran el uso de internet y que tengan acceso a la transformación digital en la actualidad en la empresa donde se desempeñan.

Elaboración propia, 2020.

2.4.3. Errores no atribuibles al muestreo

Los errores no atribuibles al muestreo fueron minimizados según cada uno de los actores que intervendrán en la investigación:

- El investigador: errores de sustitución de la información, de definición de la población, de marco del muestreo, entre otros.
- Los entrevistadores: errores en la selección de los entrevistados, al preguntar, al registrar información y posibilidades de hacer trampa;
- Los entrevistados: errores por incapacidad y por falta de disposición.

2.4.4. Selección del método de muestreo

La selección del método de muestreo para entrevistas a las unidades muestrales fue no probabilística y/o sujeto voluntario.

2.4.5. Determinación del tamaño de muestra

La determinación del tamaño de muestra fue de la siguiente forma:



Cuadro 2

Unidad de muestreo, técnica de recopilado y número de casos.

No	Unidad de muestreo	Técnica de recopilado
20	Milénicos y Pos Milénicos	Técnicas proyectivas virtual
3	Empresarios	Entrevista en profundidad personal o virtual

Elaboración propia, 2021.

2.5. ELABORACION DEL INSTRUMENTO RECOPIACION DE DATOS

La elaboración de los instrumentos para la recopilación de datos de campo fue realizada según los objetivos generales de la investigación aplicada, en los formatos y guías establecidos para el estudio. Estas guías incluían preguntas abiertas que permitían la libertad de respuesta a los entrevistados, no direccionadas y notas con oraciones completas no abreviadas, completando toda la información que permita una validación posterior.

Las preguntas contenían interrogantes como: ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Cuál? para recopilar de las entrevistadas percepciones, sentimientos, motivaciones, emociones, temores de las conductas, actitudes, patrones, hábitos, entre otros.



Cuadro 3

Instrumentos aplicados, técnica de recopilado y número de casos a estudiar

Instrumento aplicado	Técnica de recopilado	No
Hoja de técnica proyectiva	Técnicas proyectivas	20
Guía de preguntas	Entrevista en profundidad	3
Guía de preguntas	Sesiones de grupo	1

Elaboración propia, 2020.

2.6. DISEÑO DE CAMPO

El diseño de campo aplicado fue según el marco muestral definido en la investigación, para ellos se utilizaron las guías diseñadas, descripción de cualquier dato de interés al ingresar a campo, aplicar audios, tomar imágenes, apuntes de hora y día del recopilado de datos, descripción general del ambiente virtual donde se realizó esta actividad y descripción general de las impresiones con las personas que colaborarán en el recopilado de campo.

El caso para aplicar las técnicas proyectivas y las entrevistas a empresarios se realizó por medio de formatos diseñados en Google Forms, los cuales fueron enviados por medio de un link a los sujetos escogidos.

La supervisión de campo y recopilación de datos virtual, estuvo a cargo de la catedrática del curso de Investigación de Mercados, Mgst. Olga Cristina Camey de Noack. Los grupos de estudiantes quedaron definidos de la siguiente forma:



Técnicas Proyectivas (20)

La realización de las técnicas proyectivas fue en grupos de 2 estudiantes, quienes obtuvieron información para completar 2 sujetos por grupo.

Cuadro 4

Equipos a cargo de Técnicas Proyectivas

No.	Nombre a cargo de Técnicas Proyectivas
Grupo 1	Gerardo Comparini Escandón, Giancarlo Cancinos.
Grupo 2	Kevin Alejandro García y Josué Armando Álvarez
Grupo 3	Rodrigo Hurtado y Sebastián Luna
Grupo 4	Santiago Enrique Salazar y Rita María Porras
Grupo 5	Rodrigo Castillo, Josué Arriaza
Grupo 6	Alejandro Villalta y Mariana Melgar
Grupo 7	Fernando Enrique Maldonado y María Andrea de León
Grupo 8	Krizthel Romero Castañeda y Sebastián Villanueva
Grupo 9	Ximena Castro y Luis Fabio Lemus
Grupo 10	Diego Andrés Recinos

Elaboración propia, 2021.

Entrevistas en Profundidad (3)

La realización de las entrevistas en profundidad fue realizada por 3 grupos de 3 estudiantes, quienes grabaron cada entrevista y luego procedieron a realizar el vaciado de información.



Cuadro 5

Equipos a cargo de Entrevistas en profundidad

No.	Nombre a cargo de Entrevistas
Grupo 1	Daniela Valenzuela, Gabriela Álvarez y Marcela Juárez
Grupo 2	Alison Salvatierra, Ligia Aldana, Francisco Lavagnino
Grupo 3	Eduardo Franco, María Renée Estrada, Monther Ghawali

Elaboración propia, 2021.

2.7. VACIADO DE INFORMACION

El vaciado de información se realizó en formatos diseñados para el grupo focal. Cada grupo vació la información según los audios o notas trabajadas.

El vaciado de información para las técnicas proyectivas y entrevistas se realizó directamente con la creación de la Hoja Excel del Google Forms. La evidencia fue mostrada con los datos de los entrevistados. La descripción general de la experiencia en el recopilado de campo, se integró al informe final.

2.8. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La interpretación de resultados se realizó de manera ordenada según cada grupo y según el instrumento trabajado, de tal manera que se tuvieron 3 tipos de interpretaciones: a) Para las técnicas proyectivas; b) Para las entrevistas en profundidad y c) Para el grupo focal.

2.9. PROPUESTA ECONÓMICA DEL ESTUDIO

La propuesta económica para la investigación realizada, no tuvo ningún valor monetario. Ésta se realizó, con fines de aprendizaje para conocimiento de los estudiantes del curso de Investigación Aplicada realizada:



Cuadro 6

Costos directos

Descripción	Unidad	Quetzales
Recopilación de datos de campo de técnicas proyectivas a Q. 300.00 por caso.	20 casos	Q 6,000.00
Recopilación de datos de entrevistas en profundidad a Q. 900 por caso.	3 casos	Q 2,700.00
Recopilación de datos de sesión de grupo a Q. 4,000 por caso.	1 caso	Q 4,000.00
Bono a entrevistados total 32 sujetos	100.00/caso	Q 3,200.00
Tabulación de datos de campo de técnicas proyectivas 16 horas para vaciado	Q. 200.00/hora	Q 3,200.00
Tabulación de datos de campo de entrevistas en profundidad 8 horas para vaciado	Q. 400.00/hora	Q 3,200.00
Tabulación de datos de campo de sesión de grupo 10 horas para el vaciado	Q. 400.00/hora	Q 4,000.00
Ingreso de datos en Google Drive por pregunta a Excel 20 horas	Q. 200.00/hora	Q 4,000.00
Imprevistos	Q. 500.00/único	Q 500.00
Total, costos directos		Q 30,800.00

Elaboración propia, 2021.



Cuadro 7

Costos indirectos

Descripción	Quetzales	
Honorarios del diseño de propuesta de investigación cualitativa (6 horas por Q. 400.00)	Q	2,400.00
Supervisión de trabajo de campo (10.0% costo directo)	Q	3,080.00
Supervisión de recopilado de datos (Q. 300 x 4 horas)	Q	1,200.00
Honorarios por análisis de datos (4 horas por Q. 500.00)	Q	2,000.00
Total, de costos indirectos	Q	8,680.00

Elaboración propia, 2020.

Cuadro 8

Total, de costos

Descripción	Quetzales	
Costos directos	Q	30,800.00
Costos indirectos	Q	8,680.00
Total, de costos	Q	39,480.00
Utilidad 25,0%	Q	13,160.00
Total	Q	52,640.00

Elaboración propia, 2020.

2.12. PRESENTACION DEL INFORME FINAL

La presentación del informe final se realizó en las fechas establecidas por los interesados en este estudio de investigación aplicada.



PARTE III. RESULTADOS FINALES

3. RESULTADOS FINALES

3.1. RESULTADOS DE TECNICAS PROYECTIVAS

A continuación, se presentan los resultados de las técnicas proyectivas, las cuales fueron aplicadas a 20 personas por 9 equipos de estudiantes.

NO.	NOMBRES
Grupo 1	Gerardo Comparini Escandón, Giancarlo Cancinos.
Grupo 2	Kevin Alejandro García y Josué Armando Álvarez
Grupo 3	Rodrigo Hurtado y Sebastián Luna
Grupo 4	Santiago Enrique Salazar y Rita María Porras
Grupo 5	Rodrigo Castillo, Josué Arriaza
Grupo 6	Alejandro Villalta y Mariana Melgar
Grupo 7	Fernando Enrique Maldonado
Grupo 8	Ximena Castro y Luis Fabio Lemus
Grupo 9	Diego Andrés Recinos

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Cuadro 9

Pregunta 1. Las necesidades de capacitación en digitalización que enfrentamos en lo laboral pos pandemia, son...

1	Altas, existen muchas plataformas que pueden hacer el trabajo mucho más fácil, pero al no
2	tener necesidad de usarlas antes no sabemos realmente como sacarles más provecho
3	Aplicaciones que nos permitan ordenar nuestro tiempo para poder sacarle el máximo
4	provecho.
5	Aprender a usar sitios web
6	Aunque ya nuestros procesos de venta ya estaban digitalizados, hoy dependemos al 100%
7	de todos los procesos digitales para poder cerrar nuestro ciclo de venta.
8	Con respecto a conectividad, herramientas efectivas para presentaciones en línea y
9	herramientas de organización digital
10	Equipo de cómputo, módem de internet
11	Indispensable
12	Indispensables
13	Indispensables porque la tecnología está ganando terreno.
14	Indispensables.
15	Manejo de dispositivos móviles y sus aplicaciones
16	Necesarias ya que si la fuerza laboral no adquiere las habilidades tecnologías y virtuales
17	necesarias habrán fallas a corto plazo. Es de suma importancia capacitar al personal con
18	los programas y sistemas de la empresa, los medios digitales y las redes sociales (según
19	departamento de la empresa).
20	Manejo de plataformas virtuales
21	Mejor control financiero
22	Necesaria
23	Necesarias para poder desempeñar bien el trabajo diario y también, para estar actualizados
24	con las tendencias del día a día.
25	Ninguna, nos capacitan constantemente
26	Ninguna, nos capacitan constantemente
27	Programas de computación
28	Si es necesario para seguir capacitándose.

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 1

Pregunta 1. Las necesidades de capacitación en digitalización que enfrentamos en lo laboral pos pandemia, son...



Elaborado por: Comparini, G., y Hurtado, R. (2021)



Cuadro 10

Pregunta 2. El grado de estabilidad laboral que se percibe para el corto plazo, considero que es...

1	Alto
2	Alto
3	Alto
4	Bajo mi punto de vista, considero que estará un poco más estable que el año pasado ya que
5	los empresariados ya se han acoplado a las medidas de la pandemia actual y han
6	implementado más la capacitación en lo digital para continuar con las labores.
7	Bueno ya que está esa seguridad para percibir esa estabilidad
8	Bueno, la empresa es el número 1
9	Corto plazo
10	Es estable
11	Estable
12	Estamos en una estabilidad laboral saludable, no tuvimos ningún tipo de rotación en cuanto
13	a los empleados.
14	Grado bajo
15	Ineficiente
16	Inseguro
17	Malo, apenas las empresas empiezan a recuperarse.
18	Muy poca estabilidad laboral en virtud de que las empresas apenas empiezan a recuperarse.
19	Todavía las empresas están bajando costos de operación.
20	Poco inestable
21	Tras la pandemia se volvió muy inestable la estabilidad que se tenía por temas de liquidez
22	Económica; pero hoy en día ha mejorado bastante el tema.
23	Un poco inseguro, ya que por el mismo tema que estamos viviendo actualmente se necesita
24	que las personas tengan varias capacidades y habilidades, ya que algunos no están tan
25	capacitados con varios temas que se necesita saber.
26	Variable, ya que la economía en el país y en el mundo sufrió

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 2

Pregunta 2. El grado de estabilidad laboral que se percibe para el corto plazo, considero que es...



Elaborado por: Comparini, G., y Hurtado, R. (2021)



Cuadro 11

Pregunta 3. La sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual, según mi forma de evaluar (ventaja o desventaja), es...

1	Considero que es más ventajoso el poder tener presencia virtual para cuidarse un poco más,
2	pero el tener una modalidad híbrida para poder tratar temas de manera presencial también
3	es importante
4	Desventaja
5	Desventaja porque mi negocio es presencial.
6	En mi caso es indispensable de forma física por la venta de los vehículos
7	En mi caso es indispensable de forma física por la venta de los vehículos
8	Práctica.
9	Se convirtió en una ventaja. La mayoría del personal trabaja desde casa eficientemente.
10	Una ventaja ya que no me expongo para contraer el virus, puedo trabajar desde la comodidad
11	de mi casa y no gasto en gasolina.
12	Ventaja
13	Ventaja
14	Ventaja
15	Ventaja
16	Ventaja
17	Ventaja
18	Ventaja de planificar nuestro tiempo de trabajo y de una buena administración de recursos
19	Ventaja si el trabajo se puede realizar virtual, desventaja si necesita prácticas presenciales
20	Ventaja si la persona es honesta y responsable da igual
21	Ventaja.
22	El tiempo es un recurso escaso, porque es necesario acudir a la tecnología para maximizar
23	los resultados en el tiempo.
24	No responde

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 3

Pregunta 3. La sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual, según mi forma de evaluar (ventaja o desventaja), es...



Elaborado por: F. Luna. (2021)



Cuadro 12

Pregunta 4. El grado de desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores donde trabajo, incluyendo a mí, requiere de...

1	Capacitación
2	Compromiso de cada uno
3	Considero que mucho compromiso, gente joven se adapta rápido, Millennials en su mayoría,
4	pero hay personas que necesitan de mucha capacitación constante para entender el cambio
5	Es de algo grado
6	Estudio o conocimientos del mismo
7	Formación constante.
8	Honestidad y actitud
9	Inversión en tecnología.
10	La implementación de mejoras en la comunicación digital entre los colaboradores para
11	evitar desencadenar malentendidos en la programación y ruteo de pedidos.
12	Las habilidades existen sin embargo la empresa no permite el uso del sistema fuera de oficina
13	Motivación y seguimiento
14	Mucha responsabilidad y un gran reto, ya que se debe estar pendiente de todos los cambios
15	que se dan al rededor en el entorno laboral.
16	Mucha responsabilidad ya que se trabaja desde casa sin estar a la vista de los demás, por lo
17	que dependemos de la responsabilidad y el grado de confianza.
18	No tenemos transformación digital en la empresa
19	Organización
20	Requiere de esfuerzo y dedicación ya que el área del laboratorio es un área muy exigente
21	que conlleva estudio y trabajo
22	Una mejor manera de atención al cliente
23	No responde
24	No responde
25	No responde

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 4

Pregunta 4. El grado de desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores donde trabajo, incluyendo a mí, requiere de...



Elaborado por: Álvarez, J., y García, K. (2021)



Cuadro 13

Pregunta 5. Los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores, las puedo describir como...

1	Aceptables
2	Buenas
3	Buenos
4	Complicada
5	Deficientes
6	Efectivas.
7	Fácil de entender y comunicar
8	La comunicación y el cumplimiento de las rutinas de trabajo es esencial al digitalizar
9	procesos los lleva a extraer información de las bases de datos que todos los departamentos
10	están llenando. Con uno que no cumpla la rutina todo el proceso se ve interrumpido.
11	La plataforma que usa en los laboratorios ayuda a los pacientes a tener sus resultados sin
12	necesidad de ir a clínica o centro de diagnóstico
13	Lentas y difíciles, ya que transformar un giro de negocio presencial a virtual requiere
14	inversión y tiempo.
15	Necesarias
16	Necesarias y útiles, ya que de esta manera se puede comunicar de forma efectiva las
17	funciones de cada colaborador. La tecnología sin lugar a duda ha venido a simplificar más
18	la vida y por ende las labores diarias.
19	Necesarios
20	Nulas ya que nuestra empresa es un gimnasio.
21	Procesos 1. Ordenar, 2. clasificar y 3. digitalizar los documentos.
22	Todo se realiza por medio del sistema y nubes
23	Todo se realiza por medio del sistema y nubes
24	Una manera más fácil de poder ejercer sus labores, y una ventaja para que su capacidad
25	vaya creciendo.
26	No responde
27	No responde

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 5

Pregunta 5. Los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores, las puedo describir como...



Elaborado por: Álvarez, J., y García, K. (2021)



Cuadro 14

Pregunta 6. El grado de preparación de mi generación para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital en la empresa donde laboro, considero que requiere de...

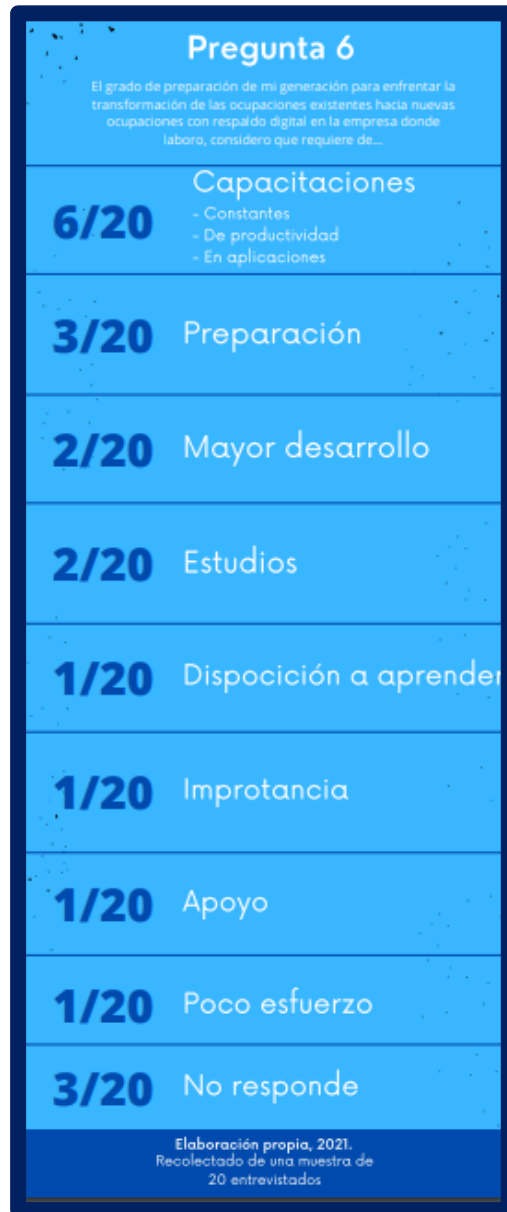
1	Adaptación y capacitación.
2	Capacitaciones constantes y dar seguimiento de ellas
3	Capacitaciones de productividad
4	De una preparación a consciencia por parte de los estudiantes hacia su carrera o profesión
5	Disposición a aprender
6	Estudio
7	Estudios a nivel medio
8	La preparación ya existe sin embargo las empresas aún hacen uso de papel
9	Más capacitación en aplicaciones que eleven la productividad en las empresas.
10	Más capacitación y motivación por parte de los colaboradores a efecto en el área de la
11	tecnología aplicada a la empresa y a la productividad.
12	Mayor desarrollo y soporte digital
13	Mucha importancia, ya que en el sector donde trabajo es todo digital y debo de saber todos
14	los pasos que debo seguir a la hora de resolver algún inconveniente.
15	Mucho apoyo entre el equipo, ya que todos tenemos que estar en sintonía de hacia dónde
16	va la empresa.
17	Mucho enfoque en medios digitales
18	Poco esfuerzo.
19	Requiere de crear procesos evolutivos con constante capacitación para el logro de objetivos.
20	Una informática de mayor grado; facilitando nuestras áreas de trabajo
21	No responde
22	No responde
23	No responde

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 6

Pregunta 6. El grado de preparación de mi generación para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital en la empresa donde laboro, considero que requiere de...



Elaborado por: Porras, R., y Salazar. S. (2021).



Cuadro 15

Pregunta 7. Las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital en lo laboral para las nuevas generaciones como e-commerce, delivery, Apss digitales, las cuales considero que ...

1	Es una manera muy eficiente para aumentar las ventas de la empresa y así mismo crear una
2	buena imagen para el cliente
3	Han sido una excelente herramienta para continuar atendiendo los pedidos de los clientes,
4	generando ventas y utilidades a la empresa ya que los clientes se han adaptado y acomodado
5	Muy bien a estas nuevas herramientas, sin embargo, requieren de inversión por parte de las
6	empresas, más sin embargo es útil y necesario.
7	No tienen ninguna limitación por las nuevas plataformas.
8	Que van a seguir surgiendo y están en constante evolución. Es un campo que se debe
9	explorar y desarrollar para poder garantizar la permanencia en el mercado y desarrollo de
10	nuevas oportunidades de negocio.
11	Se debe de tener mucha conciencia y responsabilidad, porque se debe de cuidar tanto al
12	cliente como al empleado cumpliendo todas las medidas necesarias que se deben llevar.
13	Se han ido desarrollando
14	Se han transformado aún más para satisfacer la demanda de las personas. Tiempos de
15	entrega más rápidos, mucho seguimiento de cómo van los procesos de venta en línea, por
16	ejemplo.
17	Se necesita mejorar los procesos para implementar lo más antes posible la automatización
18	digital
19	Serán el pilar de los procesos productivos de las empresas.
20	Son aplicaciones que nos facilitan la vida.
21	Son beneficiosas tanto para las empresas, por costos. Como para el consumidor
22	Son eficientes
23	Son la mejor herramienta para hacer un negocio escálale y que pueda crecer de manera
24	estable y rápida
25	Son muy necesarios
26	Son necesarias y rápidas para solucionar la movilidad y comunicación
27	Son necesarias y rápidas para solucionar la movilidad y comunicación
28	Son necesarias.
29	Son útiles
30	No responde



Imagen 7

Pregunta 7. Las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital en lo laboral para las nuevas generaciones como e-commerce, delivery, Apss digitales, las cuales considero que ...

Pregunta 7	
Las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital en lo laboral para las nuevas generaciones como e-commerce, delivery, Apss digitales, las cuales considero que ...	
5/20	Son necesarios - Necesarios y útiles - Necesarios y rápidos
3/20	Están en desarrollo
2/20	Son eficientes
1/20	No tienen limitaciones
1/20	Se debe tener conciencia y responsabilidad
1/20	Son un pilar de procesos productivos empresariales
1/20	Facilitan la vida
1/20	Beneficiosas
1/20	Son mejor herramienta
1/20	Son útiles
3/20	No responde

Elaborado por: Porrás, R., y Salazar. S. (2021).



Cuadro 16

Pregunta 8. Los cambios en la cultura organizacional hacia la transformación digital de la empresa donde laboro a partir del ingreso de la pandemia, han sido...

1	Amplios.
2	Beneficio tanto para la empresa como para el empleado.
3	Bueno, ya que tenemos reuniones digitales muy interactivas
4	Buenos, se rompió la brecha de jefe a empleado y se volvió un equipo con distintas
5	atribuciones hacia un mismo objetivo.
6	Complejos
7	Deficientes, intentaron home office un mes, pero por el giro de negocio y el control de
8	empleados no funcionó. Además, que la empresa no quiso brindar herramientas para hacerlo
9	Difícil, porque no teníamos implementado un servicio a domicilio
10	Excelentes, tuvimos que usar el servicio en la nube y comunicarnos por medio de plataformas
11	digitales.
12	Exponenciales
13	Han sido impactantes pero fácil de acoplarse
14	Han sido positivos porque nos han enseñado a trabajar de una manera más organizada y
15	responsable.
16	Han sido un gran cambio, pero nos ha ayudado a adaptarnos y digitalizarnos de manera más
17	rápida
18	Lentas y facilitan poco el trabajo desde casa autorizaciones para uso de equipo y sistema
19	fuera de oficina, lo que la empresa no desea hacer
20	Lentas y facilitan poco el trabajo desde casa autorizaciones para uso de equipo y sistema
21	fuera de oficina, lo que la empresa no desea hacer
22	Muy eficaces
23	Muy exigentes, ya que se debe estar al día con la tecnología y saber manejar la computadora.
24	Nula, porque nuestro negocio es un gimnasio.
25	Pocos, se ha implementado el uso del correo colaborativo para tener mejor comunicación
26	entre los colaboradores y la gerencia, a su vez, el uso de programas que ayudan a agilizar y
27	flexibilizar las labores.
28	Las normas y valores siempre se mantienen y no se han dado cambios en la reestructuración
29	de personal dentro de la empresa.
20	Positivo

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 8

Pregunta 8. Los cambios en la cultura organizacional hacia la transformación digital de la empresa donde laboro a partir del ingreso de la pandemia, han sido...



Elaborado por: Porras, R., y Salazar. S. (2021).



Cuadro 17

Pregunta 9. El acceso a tecnológicas, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones de calidad para la conectividad en el desempeño de actividades diarias de los colaboradores de la empresa donde laboro requiere de...

1	Autorizaciones burocráticas y lentas con pocas posibilidades de ser aplicadas
2	Autorizaciones burocráticas y lentas con pocas posibilidades de ser aplicadas
3	Ayuda económica por parte de la empresa para que los colaboradores puedan tener la mejor
4	cobertura de internet
5	Buena respuesta de IT.
6	Conocimientos básicos
7	Considero que no requiere de ningún cambio o mejora ya que la velocidad del internet es lo
8	suficientemente buena para que todos podamos desempeñar las labores sin ningún
9	problema en la empresa, a no ser que haya alguna tormenta.
10	De internet y un espacio en silencio
11	Hoy en día son indispensables las telecomunicaciones de alta calidad, pero por sobre todo
12	un soporte técnico que sea veloz y eficiente en la solución de problemas.
13	Inversión
14	Mantenimiento constante
15	Más capacitación en el uso de todas las herramientas informáticas ya sea autogestión o
16	dirigida.
17	Mayor eficiencia
18	Mejoras continuas, especialmente en la cobertura de internet
19	Necesita de una infraestructura de alta calidad
20	No hemos tenido acceso a tecnologías.
21	primordial un bueno equipo de pc portátil, buen internet en casa y contar con planes de
22	contingencia en los momentos en los que la tecnología falle.
23	suma importancia y de mucha paciencia, ya que está a mi cargo ayudarlos y enseñarles a
24	usar los medios digitales que se usan en la empresa.
25	Un mayor esfuerzo económicamente para la empresa y así mejorar una conectividad de
26	desempeño

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Cuadro 18

Pregunta 10. Las nuevas formas de digitalización para una buena operatividad empresarial si se complementan con el uso de las redes sociales como herramientas de trabajo y apoyo a los colaboradores, considero que éstas son...

1	Aceptables
2	bastante buenas, más para explotar el potencial de cosas que no utilizábamos tanto antes
3	De basta te ayuda para hacer el trabajo
4	De una buena ayuda para completar información que se necesita
5	Efectivas
6	Efectivas y podemos sacarles provecho. Por ejemplo, los grupos de WhatsApp.
7	Eficientes
8	Eficientes y envidando nos en un buen mercado meta, podes hacer de las redes una
9	herramienta operativa muy efectiva
10	Hoy en día es la publicidad de mayor crecimiento y de más bajo costo y su alcance cada vez
11	es mayor, así que considero que es indispensable estar en todas las redes sociales.
12	Innecesarias a menos que sea para cotizar y enviar información a clientes, internamente no
13	son necesarias
14	Innecesarias a menos que sea para cotizar y enviar información a clientes, internamente no
15	son necesarias
16	Más poderosas
17	Muy buenas opciones para el desarrollo de nuevas aplicaciones.
18	muy eficientes para la empresa, ya que la hará crecer y se dará a conocer mucho más fácil.
19	Muy importantes e imprescindibles, mucho del trabajo real, involucra a las redes sociales y
20	es un desarrollo paralelo.
21	No necesarias.
22	Oportunas para la eficiencia en la operatividad de las labores.
23	Son de gran herramienta para interactuar de una manera segura con las personas

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Cuadro 19

Pregunta 11. Las pérdidas de trabajos en el sector formal generan la creación de emprendimientos de las nuevas generaciones, éstas oportunidades opino que obligan a...

1	A emprender a las nuevas generaciones para que un mejor desarrollo del país
2	A la población a ser emprendedores, aunque no todos puedan sobre salir.
3	A las personas a crear y hacer realidad sus ideas, logrando tener una estabilidad en sus
4	ingresos.
5	Actualizarse
6	Actualizarse a lo digital
7	Cerrar puertas
8	Considerar opciones de tecnología.
9	El aumento de ventas en línea y publicar los precios para acelerar la venta
10	El aumento de ventas en línea y publicar los precios para acelerar la venta
11	La generación a buscar una necesidad insatisfecha en el mercado para tener demanda sobre
12	sus productos, a su vez, utilizar los medios para ofrecer sus productos o servicios ya que es
13	la manera más eficaz de empezar un emprendimiento con bajo capital.
14	Los emprendedores a requerir de más preparación para que pueda llegar a ser una pyme y
15	no se quede solo como un emprendimiento. Asesoría legal, fiscal, contable, etc.
16	Los emprendimientos en el 2020 y 2021 han sido los más altos registrados en los últimos
17	años, la competencia es muy grande y eso obliga a evolucionar constantemente tanto en el
18	sector formal como en el sector de los emprendedores.
19	Mantener una mente activa a las mejoras siempre, hoy puedo ser empleado de una buena
20	empresa, pero una solución a una necesidad puede darme la apertura a tener una empresa
21	propia.
22	Prepararnos para cualquier situación y tener varias opciones en nuestras vidas
23	Reinventarse
24	Renovar.
25	Retarnos
26	Utilizar el recurso inagotable que tiene el ser humano y que es la creatividad y olfato
27	empresarial para llevar a cabo ideas nuevas.
28	No responde
29	No responde

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 9

Pregunta 11. Las pérdidas de trabajos en el sector formal generan la creación de emprendimientos de las nuevas generaciones, éstas oportunidades opino que obligan a...



Elaborado por: Melgar, M., Villalta, A. (2021)



Cuadro 20

Pregunta 12. Las aspiraciones y oportunidades laborales que obligan al uso de la tecnología digital para las nuevas generaciones se centran en los sectores de...

1	Apps y desarrollo web
2	Comercio
3	Comercio, hotelería, educación, medios de comunicación/telecomunicación, entre otros.
4	Comercio; Marketing y Publicidad.
5	Desarrollo web y sistemas
6	Desarrollo web y sistemas
7	En los sectores de delivery, todo tipo de industria con entrega a domicilio.
8	Marketing digital
9	Marketing, comercio
10	Mejor calidad de vida y que tienen acceso a estas herramientas
11	progreso social, laboral y económico.
12	Salud
13	Salud, servicios, comida etc.
14	sectores privados principalmente.
15	Servicios
16	Servicios, Informática, Análisis Financiero, Análisis de La Información, Mercadeo, Neuro-
17	Marketing entre otros.
18	Telecomunicaciones, marketing, call centers.
19	Todo tipo

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 10

Pregunta 12. Las aspiraciones y oportunidades laborales que obligan al uso de la tecnología digital para las nuevas generaciones se centran en los sectores de...



Elaborado por: Melgar, M., Villalta, A. (2021)



Cuadro 21

Pregunta 13. El teletrabajo como medida de contención de expansión del virus mientras se llega a la inmunización de los Milénicos y Pos Milénicos, considero que es...

1	Aceptable
2	Bueno
3	Complicado
4	Efectiva si todos nos pusiéramos de nuestra parte para poder contener el virus
5	El despegue a nuevas oportunidades de crecimiento, hallamos formas de hacer negocios
6	que antes no conocíamos como por ejemplo el servicio a domicilio por medio de la tecnología.
7	Es una buena alternativa para que no se retroceda el desarrollo de la empresa
8	Es una buena medida. Hoy en día el haber tenido que forzar el teletrabajo nos enseñó que
9	es una muy buena opción para futuros empleos y empleos actuales.
10	Esencial, hay colegas que si tienen familiares de alto riesgo aun en casa por lo que la tele
11	trabajo les facilita todo.
12	Innecesario porque la gente aún sigue saliendo, sin embargo, las personas están más felices
13	por no pasar horas en el tráfico
14	Innecesario porque la gente aún sigue saliendo, sin embargo, las personas están más felices
15	por no pasar horas en el tráfico
16	La única opción para seguir funcionando.es
17	Necesaria
18	Nula, ya que las generaciones jóvenes salen sin medir las consecuencias
19	Poco probable que suceda, la mayoría ya regresó a ser presencial. Las empresas no están
20	listas digitalmente para poder brindar el soporte que los empleados necesitan.
21	Requerida más no indispensable.
22	una buena estrategia y ayuda para las personas, para que puedan desarrollar su trabajo
23	desde casa sin presencia física en la empresa.
24	Una excelente oportunidad para la fuerza laboral y una excelente alternativa para brindar
25	servicio al cliente, siempre y cuando estén los suficientemente capacitados para brindar el
26	Servicio que la clientela se merece.
27	Una excelente solución

Elaboración propia, 2021. Base 17 técnicas proyectivas



Cuadro 22

Pregunta 14. El grado de desigualdad laboral entre hombres y mujeres y el grado de participación de mujeres cuando se trata de las nuevas generaciones en el campo digital, considero que ...

1	Actualmente está un poco equilibrado, ya que se ha demostrado que las mujeres han tenido
2	un incremento de participación laboral y también han demostrado que tienen mucho talento
3	y una gran calidad que pueden explotar.
4	Bajo mi punto de vista, ya existe una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el campo
5	laboral. Ahora las mujeres cuentan con más oportunidades laborales, en comparación a
6	años atrás y sobre todo en el campo digital ya que hay diversas oportunidades para
7	mujeres egresadas de carreras profesionales; sin embargo, los sueldos son bajos.
8	En nuestro caso, son más mujeres las que están en teletrabajo, aunque también hay
9	hombres. El resto de hombres hacen trabajo físico.
10	Equitativo
11	Es el mismo grado de participación
12	Es más estable ya que la mujer ahora le dan más seguridad y sobre todo igualdad
13	Es mejor que antes
14	Es necesaria porque las mujeres tienen un talento empresarial innato.
15	Está en desarrollo. El talento femenino dentro de la tecnología está teniendo un influjo en la
16	manera de trabajar y pensar de la actual generación de personas.
17	Ha disminuido. En mi trabajo el 60% de managers son mujeres y es una empresa coreana
18	en donde la cultura es machista.
19	Las mujeres son más efectivas para trabajar en el campo digital.
20	Muchas veces pienso que no existe desigualdad, lo que existe es envidia por el éxito que el
21	otro género quiere
22	No aplica porque en las empresas que he trabajado dominan las mujeres, pero los salarios
23	son menores
24	No aplica porque en las empresas que he trabajado dominan las mujeres, pero los salarios
25	son menores
26	No existe
27	Puedo considerar que existe un poco más de igualdad, inclusive en mi área de trabajo las
28	mujeres tienden a tener mejores resultados.
29	Se debe de fomentar más la participación de las mujeres que están mejores preparadas
30	que los hombres y va en aumento.



Cuadro 23

Pregunta 15. Los comportamientos del empresariado respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los colaboradores y las horas de descanso, para las generaciones de jóvenes que recién se están incorporando a la vida productiva, estas medidas considero que son...

1	Actualmente considero que con la libertad de tener opción a un teletrabajo se ven las
2	habilidades de cada persona para poder cumplir con sus objetivos y mantener una vida fuera
3	de lo laboral normal.
4	Algo estrictas ya que los jóvenes no están acostumbrados a seguir normas.
5	Bajo mi experiencia, considero que todo lo mencionado anteriormente es necesario para
6	llevar un control de eficiencia por parte de los colaboradores, sin embargo, al momento de
7	iniciar la vida laboral, no es del todo agradable saber que haya mucho control y limitaciones
8	sobre uno en el ambiente laboral.
9	Buenas
10	Considero que sobrepasa el límite de horas y privacidad ya que ahora otorgan teléfonos y
11	esperan respuesta incluso fuera de horario laboral
12	Considero que sobrepasa el límite de horas y privacidad ya que ahora otorgan teléfonos y
13	esperan respuesta incluso fuera de horario laboral
14	Deben de entender bien a estas nuevas generaciones y crear nuevas formas para que se
15	complementen los dos lados
16	Deficientes, he oído de amigos que renunciaron durante pandemia por explotación laboral.
17	En nuestro caso particular, las personas administran su tiempo y son medidos por logro de
18	objetivos y cumplimiento de metas.
19	Es un campo muy complejo a las que las nuevas generaciones no están acostumbrados,
20	pero creo que es una vida a la que sí o sí, se deben adaptar.
21	Estrictas más lo justo para no rebajar la productividad
22	Excelentes
23	Imprescindibles porque combinan dos factores cruciales en las empresas, 1. La productividad
24	y 2. Ambiente laboral, los dos deben combinarse y no son excluyentes.
25	Necesarias para evitar el despilfarro y el desperdicio.
26	No tengo opinión
27	Se debería capacitar al empresario a tener confianza y que se mida por resultados.
26	Se rigen más por resultados que por tiempos ya que estando en teletrabajo uno maneja el
27	tiempo de diferentes formas



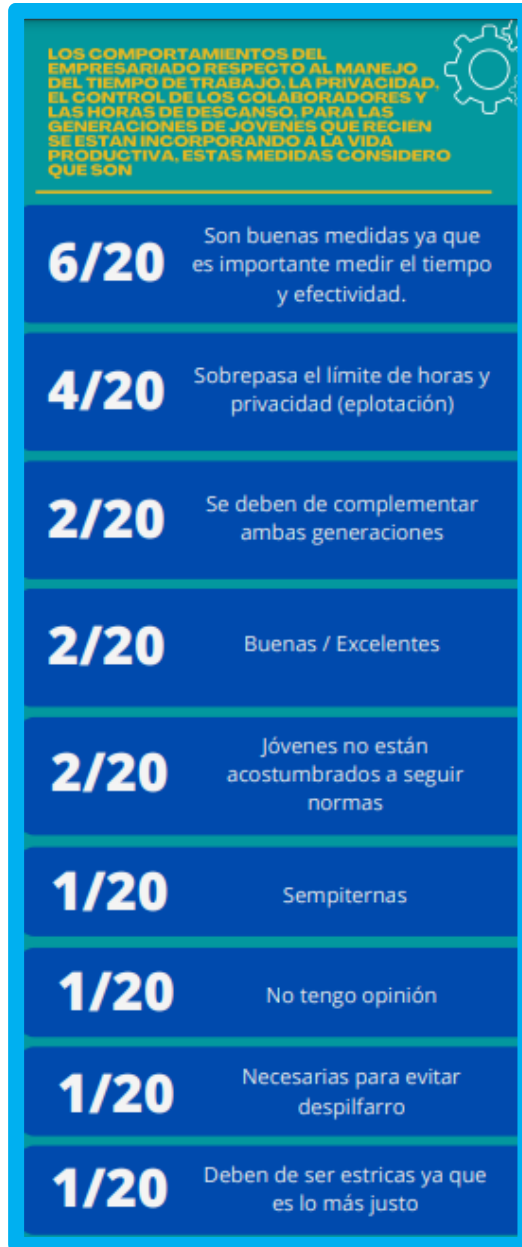
28	Sempiternas.
29	Son unas buenas medidas porque es importante saber que en el tiempo establecido el
30	trabajador sea efectivo
31	Un poco estrictas e injustas, ya que varios jóvenes son explotados y no reciben el salario
32	mínimo y las condiciones que se merece.

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 11

Pregunta 15. Los comportamientos del empresariado respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los colaboradores y las horas de descanso, para las generaciones de jóvenes que recién se están incorporando a la vida productiva, estas medidas considero que son...



Elaborado por: Castro, X., Lemus, F. (2021)



Cuadro 24

Pregunta 16. ¿Algo más que desee agregar?

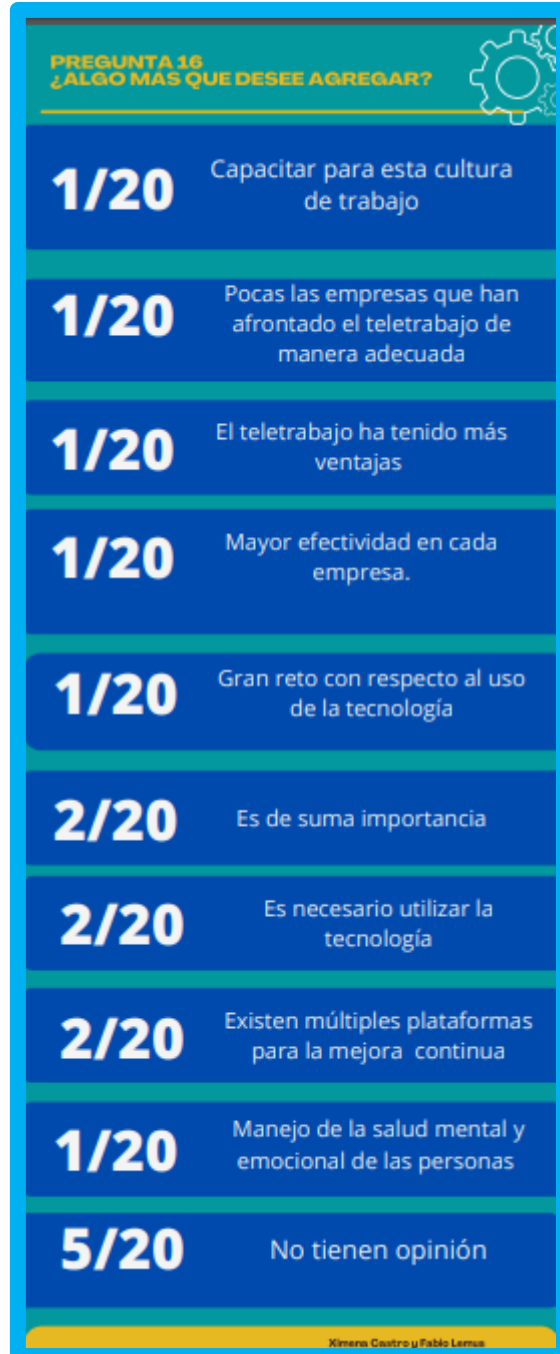
1	Capacitar para esta cultura de trabajo en casa todavía nos falta mucho.
2	Considero que son pocas las empresas que han afrontado el teletrabajo de manera adecuada
3	El teletrabajo ha tenido más ventajas
4	En los tiempos de ahora el uso de tecnología si o si deben de ser obligatorias para cada
5	sector empresarial y para cada tipo de emprendimiento; y así lograr una mayor efectividad
6	en cada empresa.
7	En mi trabajo hemos tenido un gran reto con respecto al uso de la tecnología, ya que hemos
8	tenido el trabajo de actualizarnos y ponernos al día con los medios digitales, también estar
9	pendientes de las tendencias que se dan constantemente.
10	Es de suma importancia media vez la gente lo sepa aprovechar
11	Es lo importante en este momento y pienso que esto es solo el principio
12	Es necesario el desarrollo de soluciones tecnológicas para los gimnasios.
13	Es necesario utilizar la tecnología para trabajar de forma eficaz.
14	Existen múltiples plataformas hoy en día que ayudan a registrar el progreso y productividad
15	de los colaboradores
16	Hay muchas herramientas que están a disposición de todas las personas, y esas
17	herramientas facilitar la vida y el trabajo de las personas. Solo se necesita tener el deseo de
18	superación y de cambio para poder aprovecharlas.
19	Mejores Formas de seguridad para la información
20	Muy buen uso, pero siempre hay que buscar la mejora continua
21	N/A
22	N/A.
23	Necesaria de implementar
24	Necesitamos crear capacitaciones para los colaboradores, no solo en el uso de la tecnología
25	sino también en el manejo de la salud emocional y mental de las personas.
26	No
27	No
28	No

Elaboración propia, 2021. Base 20 técnicas proyectivas



Imagen 12

Pregunta 16. ¿Algo más que desee agregar?



Elaborado por: Castro, X., Lemus, F. (2021)



3.2. RESULTADOS DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Los equipos que realizaron el trabajo en esta fase de entrevistas en profundidad fueron los siguientes:

No.	Nombres
Grupo 1	Daniela Valenzuela, Gabriela Álvarez y Marcela Juárez
Grupo 2	Alison Salvatierra, Ligia Aldana, Francisco Lavagnino
Grupo 3	Eduardo Franco, María Renée Estrada, Monther Ghawali

Elaboración propia, Base 5 entrevistas

Cuadro 25

Pregunta 1. Según su punto de vista, ¿cuáles son las necesidades de capacitación en digitalización que enfrentan en lo laboral pos pandemia los Milénicos y Centennials que laboran en su empresa?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Se distraen con facilidad, buscan métodos más cortos. No se adaptan a las reglas.
Entrevista 2	Falta de conocimiento para promocionar los servicios de la empresa por plataformas electrónicas y redes sociales.
Entrevista 3	Que aprendan más de tecnología como aparatos tecnológicos, se debe de modernizar.
Entrevista 4	Deben aprender más usos de la tecnología de los que ya tienen como Photoshop
Entrevista 5	Manejo de plataformas para bancos, SAT, IGSS y ventanilla única para el exportador.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 13

Pregunta 1. Según su punto de vista, ¿cuáles son las necesidades de capacitación en digitalización que enfrentan en lo laboral pos pandemia los Milénicos y Centennials que laboran en su empresa?



Elaboración por: Aldana, L., Lavagnino, F., Salvatierra, A. (2021)



Cuadro 26

Pregunta 2. ¿Cuál es el grado de estabilidad laboral que se percibe para el corto plazo en su empresa?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Muy bueno.
Entrevista 2	Poco estable.
Entrevista 3	Estable
Entrevista 4	Estabilidad en años
Entrevista 5	A pesar de la difícil situación a nivel mundial por el COVID 19; le podemos ofrecer estabilidad laboral a nuestros colaboradores

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Cuadro 27

Pregunta 3. Indique si la sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual ha continuado en su empresa desde el ingreso de la pandemia, indique las razones:

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Hemos buscado alternativas, virtuales (reuniones) con clientes y presenciales para realizar trabajo de campo, ya que el trabajo presencial es más eficiente.
Entrevista 2	No. Todo ha sido presencial desde octubre.
Entrevista 3	Ha continuado física ya que es una clínica y los pacientes tienen que llegar.
Entrevista 4	Ha sido casi nulo, solamente mi socia está en casa ya que el trabajo es manual
Entrevista 5	Debido al tipo de negocio en el que estamos, nuestro trabajo ha sido presencial todo el tiempo.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 14

Pregunta 3. Indique si la sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual ha continuado en su empresa desde el ingreso de la pandemia, indique las razones:



Elaboración por: Aldana, L., Lavagnino, F., Salvatierra, A. (2021)



Cuadro 28

Pregunta 4. ¿Cómo considera que es el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores?

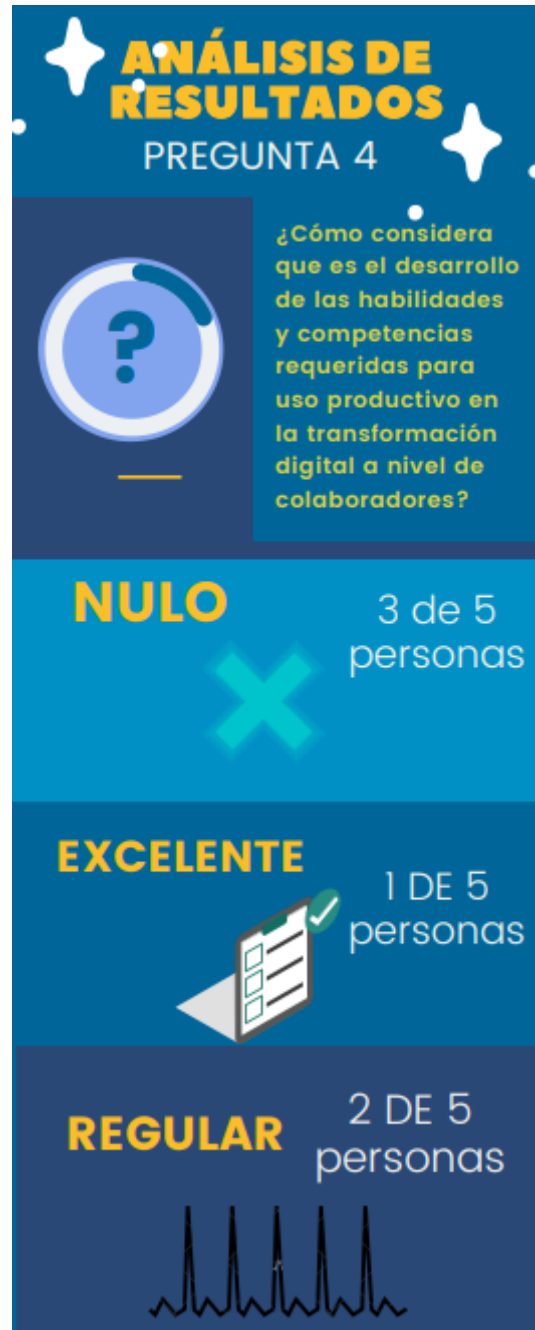
ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Las habilidades y competencias son más productivas de manera presencial.
Entrevista 2	Bueno. Por el tipo de trabajo que se hace en diseño se tiene que tener bastante conocimiento.
Entrevista 3	Bajo ya que no saben usar tecnología
Entrevista 4	En el caso de la construcción es nulo
Entrevista 5	En nuestro caso y específicamente en nuestro giro de negocio, las transformaciones digitales se han dado, pero a nivel administrativo, pero no en el área productiva. Definitivamente, no podemos divorciarnos de la era digital y los colaboradores deben de estar siempre enlazados e inmersos en la era digital.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 15

Pregunta 4. ¿Cómo considera que es el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores?



Elaboración por: Aldana, L., Lavagnino, F., Salvatierra, A. (2021)



Cuadro 29

Pregunta 5. ¿Cuáles han sido los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Se han hecho procesos para realizar reingeniería y re adecuación de procesos internos, enfocados al trabajo presencial.
Entrevista 2	Ninguno. Poca publicidad en historias de IG.
Entrevista 3	Todo sigue presencial
Entrevista 4	Mi socia está en su casa y hace las llamadas con los clientes, pero la oficina sigue abierta
Entrevista 5	Las plataformas bancarias y la adquisición de insumos han sido facilitadoras en las rutinas laborales.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 16

Pregunta 5. ¿Cuáles han sido los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores?



Elaboración por: Aldana, L., Lavagnino, F., Salvatierra, A. (2021)



Cuadro 30

Pregunta 6. ¿Cuál es su percepción sobre el grado de preparación de los Milénicos y Pos Milénicos contratados en su empresa para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital? Indique estas ocupaciones.

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Tienen una mala preparación, mala disciplina, pero con buenas oportunidades cuando entienden la seriedad de sus ocupaciones.
Entrevista 2	Baja. La experiencia de la mayoría es muy reducida y necesita más capacitación.
Entrevista 3	Todos son muy preparados a la par de la tecnología, ya que es la nueva era.
Entrevista 4	No es muy relevante
Entrevista 5	No hemos tendido necesidad de hacer nuevas contrataciones a esos niveles en los últimos 3 años.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 17

Pregunta 6. ¿Cuál es su percepción sobre el grado de preparación de los Milénicos y Pos Milénicos contratados en su empresa para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital? Indique estas ocupaciones.



Elaborado por: Álvarez, G., Juárez. M., Valenzuela D. (2021).



Cuadro 31

Pregunta 7. ¿Considera que las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital y oportunidades laborales para las nuevas generaciones (e-commerce, delivery, de Apss digitales, y otros) que pueden apoyar en su empresa)? Explique.

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Si requieren procesos acelerados, sobre todo por tratarse de nuevas generaciones.
Entrevista 2	Si lo necesita. No se puede aplicar por ser empresa de construcción.
Entrevista 3	Si ya que las personas quieren que las cosas lleguen a su casa y también no tener tanto contacto por la pandemia. En mi empresa se utilizan termómetros y automatización del alcohol que rocía a los pacientes
Entrevista 4	Si como los aparatos que utilizan para desinfectar y las apps deben ser eficientes, fáciles de usar
Entrevista 5	Pienso que las nuevas medidas de distanciamiento social empujan a la automatización de muchos procesos productivos, lo cual traería desempleo para un sector productivo y oportunidades para otros, sin embargo, creo que después de la inmunización por medio de la vacuna, muchas actividades regresarán a la nueva normalidad.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 18

Pregunta 7. *¿Considera que las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital y oportunidades laborales para las nuevas generaciones (e-commerce, delivery, de apps digitales, y otros) que pueden apoyar en su empresa)? Explique.*



Elaborado por: Álvarez, G., Juárez. M., Valenzuela D. (2021).



Cuadro 32

Pregunta 8. ¿Cuáles han sido los cambios en la cultura laboral de su empresa hacia los colaboradores a partir del ingreso de la pandemia?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Se realizaron cambios, hacia el trabajo virtual, peor para el giro del negocio que manejó con mi equipo tuvimos que volver a trabajar presencial.
Entrevista 2	Reducción de salario.
Entrevista 3	comemos en diferentes horarios
Entrevista 4	Uso de mascarilla, las reuniones son en espacios abiertos
Entrevista 5	Lavado frecuente de manos, uso de alcohol en gel, uso de mascarillas, son los más notorios. Normalmente la higiene en las líneas de producción ha sido alta, pero ahora son extremas, el bonito momento de compartir a la hora de la refacción y el almuerzo se han vuelto más fríos debido al distanciamiento social, ya no se puede compartir la comida como antes.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 19

Pregunta 8. ¿Cuáles han sido los cambios en la cultura laboral de su empresa hacia los colaboradores a partir del ingreso de la pandemia?



Elaborado por: Álvarez, G., Juárez. M., Valenzuela D. (2021).



Cuadro 33

Pregunta 9. ¿Cómo considera usted que es el acceso a tecnológicas, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones en cuanto a calidad para la conectividad el desempeño de actividades diarias de los colaboradores? Explique.

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Temas muy importantes que van a revolucionar al mundo. Depende mucho del giro del negocio. Si se dedican a dar servicios, son importantes y vitales.
Entrevista 2	Buena. Todos buenas con su equipo.
Entrevista 3	Debe de haber buen internet para que se pueda hablar rápido con los pacientes.
Entrevista 4	Debe de ser rápido ya que se necesitan enviar correos, presupuestos, etc.
Entrevista 5	Definitivamente el acceso a la tecnología y a las redes tiene que ser de alta calidad, porque de no ser así, nos volveríamos incompetentes e ineficientes.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 20

Pregunta 9. ¿Cómo considera usted que es el acceso a tecnológicas, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones en cuanto a calidad para la conectividad el desempeño de actividades diarias de los colaboradores? Explique.



Elaborado por: Álvarez, G., Juárez. M., Valenzuela D. (2021).



Cuadro 34

Pregunta 10. Indique su opinión si ¿Considera Usted que la forma de digitalización para una buena operatividad empresarial se complementa con el uso de las redes sociales como nuevas herramientas de trabajo que apoyan a los colaboradores? Explique si ha recurrido a estas nuevas formas.

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	No he tenido la necesidad, pero en el día a día es una herramienta importante.
Entrevista 2	Si. Es necesario ya que la mayoría de oportunidades se están dando ahora por medio de redes sociales.
Entrevista 3	Si, las redes sociales hoy en día son muy importantes.
Entrevista 4	Si se pueden digitalizar algunas cosas por ejemplo las reuniones por zoom, pero el trabajo como tal no
Entrevista 5	Pienso que las redes sociales y la digitalización son hermanas gemelas en la operatividad de una empresa, por lo que deben de estar presentes en los sistemas productivos y más aún en los comerciales.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 21

Pregunta 10. Indique su opinión si ¿Considera Usted que la forma de digitalización para una buena operatividad empresarial se complementa con el uso de las redes sociales como nuevas herramientas de trabajo que apoyan a los colaboradores? Explique si ha recurrido a estas nuevas formas.



Elaborado por: Álvarez, G., Juárez. M., Valenzuela D. (2021).



Cuadro 35

Pregunta 11. ¿Cuál es su opinión sobre las pérdidas de trabajos en el sector formal y la posible generación de emprendimientos para las nuevas generaciones con el fin de para garantizar ingresos familiares en la actual crisis sanitaria?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Las pérdidas de trabajos han venido de la mano de la pandemia, la baja cantidad de trabajo por empresas grandes que han variado sus actividades.
Entrevista 2	Los emprendimientos son excelentes, siempre y cuando sean bien administrados.
Entrevista 3	Considero que es algo complicado debido a que por la cantidad de empleos perdidos el margen de competencia es muy alto. Pero si se logra coordinar una buena estrategia de emprendimiento muchos van a poder establecerse.
Entrevista 4	Muy buena ya que innovan
Entrevista 5	es triste ver a las personas quedarse sin empleo, pero todo cambia

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Imagen 22

Pregunta 11. ¿Cuál es su opinión sobre las pérdidas de trabajos en el sector formal y la posible generación de emprendimientos para las nuevas generaciones con el fin de para garantizar ingresos familiares en la actual crisis sanitaria?



Elaborado por: Álvarez, G., Juárez. M., Valenzuela D. (2021).



Cuadro 36

Pregunta 12. ¿Cuál es su percepción sobre las aspiraciones laborales para las nuevas generaciones y su movilización hacia sectores de comercio, servicios, manufactura u otros?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Las nuevas generaciones están buscando emprendimientos y no les gusta depender de un jefe, ellos buscan hacer trabajos que les de ingresos, jamás, orientados a sentirse parte de una empresa. Empresa que genera relaciones en donde los colaboradores se sienten familia.
Entrevista 2	Esperan tener muy buenos salarios y horarios. Cosa que no es factible en este momento ni en un futuro cercano.
Entrevista 3	Muy buena ya que son el futuro
Entrevista 4	No se puede digitalizar todo.
Entrevista 5	Mi percepción siempre ha sido que nuestras universidades en Guatemala, se han dedicado a preparar estudiantes para que salgan a pedir trabajo y no les dan las herramientas y mucho menos los estimulan para salir a generar empleos con nuevos negocios y nuevas actitudes de desarrollo.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Cuadro 37

Pregunta 13. ¿Cuál es su opinión sobre la conveniencia del teletrabajo como medida de contención de expansión del virus mientras se llega a la inmunización de los Milénicos y Pos Milénicos?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Es bueno teletrabajo mientras se cuiden y eviten contagiarse y contagiar.
Entrevista 2	Necesaria y debería de mantenerse lo más que se pueda.
Entrevista 3	Es bueno ya que se puede tener una empresa sin necesidad de tener un local
Entrevista 4	Son buenas ya que se pueden hacer video llamadas y ya nos dimos cuenta que no necesitamos estar todos juntos para que funcione las cosas.
Entrevista 5	Estoy de acuerdo del teletrabajo, es una buena medida, para algunos aplica de una excelente manera y para otros será cuestión de adaptación, sin embargo, hay procesos productivos que deben de ser presenciales, sobre todo en nuestros países en donde somos y tenemos vocación agrícola.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Cuadro 38

Pregunta 14. ¿Considera usted diferencias laborales entre hombres y mujeres si el grado de participación de mujeres en carreras STEM? (“Statistics; Technology; Economics, Mathematics), se está dando actualmente en las nuevas generaciones.

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	No existen diferencias. Solamente en trabajos rudos y que requieran de hacer fuerza, como cargar y mover bultos pesados.
Entrevista 2	Siempre he pensado que la mujer es más organizada que los hombres.
Entrevista 3	No. Creo que actualmente las mujeres han logrado posicionarse laboralmente de una mejor forma que en el pasado.
Entrevista 4	Las mujeres son más organizadas y capaces
Entrevista 5	Las mujeres son muy capaces no hay diferencia

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Cuadro 39

Pregunta 15 ¿Cómo describe Usted el comportamiento del empresariado respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los colaboradores y las horas de descanso, para las generaciones de jóvenes que recién se están incorporando a la vida productiva?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	Son respetuosos, manejan horarios exactos y trabajan con horas extras y bonos de productividad.
Entrevista 2	Regular. A muchas empresas no les interesa tu vida personal o privada y exigen dar la milla extra sin compensación.
Entrevista 3	Son estrictos, no son horarios normales, pero son eficientes y considero que eso es muy importante.
Entrevista 4	Se deben de acostumbrar a trabajar duro porque todo esfuerzo tiene su recompensa
Entrevista 5	No tengo la experiencia ni la relación laboral con jóvenes que se estén incorporando a la vida productiva, por lo que no puedo opinar sobre ésta pregunta.

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



Cuadro 40

Pregunta 16 ¿Algo más que desee agregar?

ENTREVISTAS	OPINIONES
Entrevista 1	No gracias.
Entrevista 2	Interesante encuesta. Felicidades.
Entrevista 3	N/A
Entrevista 4	Lo único que me gustaría agregar es que las universidades deberían de cambiar su forma o método de enseñanza, todo ha cambiado, las generaciones, los métodos de hacer negocios, la tecnología, la forma de pensar de las personas, las redes sociales, la conectividad, en fin, tantas cosas; pero la enseñanza de las universidades para los estudiantes ha sido siempre la misma por más de 100 años y la resumo de la siguiente manera. Las universidades preparan estudiantes para que salgan profesionales a buscar y a pedir trabajo, mientras que deberían de preparar profesionales con actitudes y herramientas para salir a generar empleo. Cuando los líderes de las universidades entiendan ese punto, nuestra Guatemala crecerá y será diferente.
Entrevista 5	no

Elaboración propia, Base 5 entrevistas



ANEXO 1. FORMATOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Formato de la técnica proyectiva de complementación

Curso de Investigación Aplicada

Unidad de muestreo	Descripción
Milénicos y Pos Milénicos	El segmento de mercado primario son personas mayores de 18 años a 35 años, de sexo masculino o femenino, que viven en la ciudad de Guatemala y que actualmente trabajen, con oficios y profesiones que requieran el uso de internet y que tengan acceso a la transformación digital en la actualidad en la empresa donde se desempeñan.

Elaboración propia, 2021.

Instrucciones de Técnicas Proyectivas (20)

- La realización de las técnicas proyectivas será en grupos de 2 estudiantes, quienes obtendrán información para recopilar a 2 personas por grupo.
- La forma de recopilar los datos será digitalmente por medio de un link.
- La entrega de la boleta de la Técnica Proyectiva recabada deberá de transcribirse en el formato diseñado en el Google Drive.
- Fecha de entrega de la boleta: 27 de junio de 2021.



1	TECNICAS PROYECTIVAS GRUPOS DE 2 ESTUDIANTES: 10 GRUPOS	
2	No.	Nombres
3	Grupo 1	Gerardo Comparini Escandón, Giancarlo Cancinos.
4	Grupo 2	Kevin Alejandro Garcia y Josue Armando Alvarez
5	Grupo 3	Rodrigo Hurtado y Sebastian Luna
6	Grupo 4	Santiago Enrique Salazar y Rita María Porras
7	Grupo 5	Rodrigo Castillo, Josué Arriaza
8	Grupo 6	Alejandro Villalta y Mariana Melgar
9	Grupo 7	Fernando Enrique Maldonado y María Andrea de León
10	Grupo 8	Krizthel Romero Castañeda
11	Grupo 9	Ximena Castro y Luis Fabio Lemus
12	Grupo 10	Diego Andrés Recinos



**CAPACITACIÓN EN DIGITALIZACIÓN PARA ENFRENTAR RETOS
LABORALES POS PANDEMIA DE LOS MILÉNICOS Y CENTENNIALS
TÉCNICA PROYECTIVA DE COMPLEMENTACIÓN**

Buenas tardes, breve saludo y presentación. Le llevará unos minutos el llenado de esta técnica proyectiva y guardaré toda la confidencialidad de la información. El propósito de ésta es obtener información importante para un trabajo del curso de Investigación Aplicada de la Universidad Rafael Landívar. Desde ya le agradezco su apoyo y comprensión.

Nombre del entrevistador:

Nombre del entrevistado:

Edad del entrevistado:

Fecha de técnica proyectiva:

Hora de aplicación de la técnica proyectiva:

Lugar de realización de la técnica proyectiva:

Descripción del entrevistado:

Nombre del entrevistado:

Sexo: masculino a femenino b

Edad:

Profesión u oficio:

Realización de la técnica proyectiva (la persona deberá de tener la boleta en sus manos) la cual se le hará llegar por medio de un link:

Medio virtual

Medio: Computadora a Teléfono móvil b

Características de la técnica proyectiva: confidencialidad y discreción.



TÉCNICA PROYECTIVA COMPLEMENTACIÓN DE FRASE:

Apreciable colaborador(a): favor llene de manera digital el presente documento según su interpretación. Agradecemos su colaboración.

#	Oración	Completa frase
1	Las necesidades de capacitación en digitalización que enfrentamos en lo laboral pos pandemia, son...	
2	El grado de estabilidad laboral que se percibe para el corto plazo, considero que es...	
3	La sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual, según mi forma de evaluar (ventaja o desventaja), es...	
4	El grado de desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores donde trabajo, incluyendo a mí, requiere de...	
5	Los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores, las puedo describir como...	
6	El grado de preparación de mi generación para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital, considero que requiere de...	
7	Las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital en lo laboral para las nuevas generaciones como e-commerce, <i>delivery</i> , apps digitales, las cuales considero que ...	
8	8. Los cambios en la cultura organizacional hacia la transformación digital de la empresa	



	donde laboro a partir del ingreso de la pandemia, han sido...	
9	El acceso a tecnológicas, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones de calidad para la conectividad en el desempeño de actividades diarias de los colaboradores de la empresa donde laboro, son...	
10	Las nuevas formas de digitalización para una buena operatividad empresarial si se complementan con el uso de las redes sociales como herramientas de trabajo y apoyo a los colaboradores, considero que éstas son...	
11	Las pérdidas de trabajos en el sector formal generan la creación de emprendimientos de las nuevas generaciones, éstas oportunidades son...	
12	Las aspiraciones y oportunidades laborales que obligan al uso de la tecnología digital para las nuevas generaciones se centran en los sectores de...	
13	El teletrabajo como medida de contención de expansión del virus mientras se llega a la inmunización de los Milénicos y Pos Milénicos, considero que es...	
14	El grado de desigualdad laboral entre hombres y mujeres y el grado de participación de mujeres cuando se trata de las nuevas generaciones, considero que ...	
15	Los comportamientos del empresariado respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los colaboradores y las horas de descanso, para las generaciones de jóvenes que recién se están	



	incorporando a la vida productiva, considero que son...	
16	¿Algo más que desee agregar?	



Curso de Investigación Aplicada

Perfil del Entrevistado	Técnica de recopilado	No
Empresarios (mayores de 35 años a más, cargos de alta gerencia)	Entrevistas en Profundidad	3

Elaboración propia, 2021.

Instrucciones de Entrevistas en Profundidad

- La realización de las entrevistas en profundidad será de 3 grupos de integrado por 3 estudiantes cada grupo.
- La forma de recopilar los datos será virtualmente por quien la responda.
- La entrega de la boleta de la Entrevista se recopilará en el formato diseñado en Excel del Google Drive.
- Fecha de entrega de la transcripción será hasta el 27 de junio de 2021.

Entrevistas en Profundidad (3)

La realización de las entrevistas en profundidad será realizada por 3 grupos de 3 estudiantes, quienes compartirán cada entrevista por medio del **link** generado por la Directora de la Investigación.

ENTREVISTAS GRUPOS DE 3 ESTUDIANTES: 3 GRUPOS EN TOTAL

No.	Nombres
Grupo 1	Daniela Valenzuela, Gabriela Alvarez y Marcela Juárez
Grupo 2	Alison Salvatierra, Ligia Aldana, Francisico Lavagnino
Grupo 3	Eduardo Franco, María Renée Estrada, Monther Ghawali



Formato de Entrevista en Profundidad

Curso de Investigación Aplicada

CAPACITACIÓN EN DIGITALIZACIÓN PARA ENFRENTAR RETOS LABORALES POS PANDEMIA DE LOS MILÉNICOS Y CENTENNIALS ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Buenas tardes, breve saludo y presentación. Le llevará unos minutos el llenado de esta entrevista en profundidad y guardaré toda la confidencialidad de la información. El propósito de ésta es obtener información importante para un trabajo del curso de Investigación Aplicada de la Universidad Rafael Landívar. Desde ya le agradezco su apoyo.

Nombre de quien lo entrevistó:

Fecha de entrevista:

Hora de entrevista:

Lugar de entrevista:

Descripción del entrevistado:

Nombre del entrevistado:

Sexo: masculino a femenino b

Edad:

Profesión u oficio:

Grado de parentesco padre de familia:

Número de personas del núcleo familiar que habitan en casa:

Realización de entrevista:

Persona a persona a

Medio virtual b indique el medio que utilizó:

Otro medio c

Utilización de medios para grabar y evidencias

Audio a

Video b

Ambos c

Fotografía d

Características de la entrevista Confidencialidad, discreción, duración aproximada.



PREGUNTAS:

1. Según su punto de vista, ¿cuáles son las necesidades de capacitación en digitalización que enfrentan en lo laboral pos pandemia los Milénicos y Centennials que laboran en su empresa?
2. ¿Cuál es el grado de estabilidad laboral que se percibe para el corto plazo en su empresa?
3. Indique si la sustitución del empleo de presencia física hacia la presencia virtual ha continuado en su empresa desde el ingreso de la pandemia, indique las razones:
4. ¿Cómo considera que es el desarrollo de las habilidades y competencias requeridas para uso productivo en la transformación digital a nivel de colaboradores?
5. ¿Cuáles han sido los procesos de digitalización entre las áreas funcionales de la empresa para facilitar las rutinas en labores de los colaboradores?
6. ¿Cuál es su percepción sobre el grado de preparación de los Milénicos y Pos Milénicos contratados en su empresa para enfrentar la transformación de las ocupaciones existentes hacia nuevas ocupaciones con respaldo digital? Indique estas ocupaciones.
7. ¿Considera que las medidas del distanciamiento físico y social requieren procesos acelerados de automatización digital y oportunidades laborales para las nuevas generaciones (e-commerce, *delivery*, de apps digitales, y otros) que pueden apoyar en su empresa)? Explique.
8. ¿Cuáles han sido los cambios en la cultura laboral de su empresa hacia los colaboradores a partir del ingreso de la pandemia?
9. ¿Cómo considera usted que es el acceso a tecnológicas, infraestructura y cobertura en telecomunicaciones en cuanto a calidad para la conectividad el desempeño de actividades diarias de los colaboradores? Explique.



10. Indique su opinión si ¿Considera Usted que la forma de digitalización para una buena operatividad empresarial se complementa con el uso de las redes sociales como nuevas herramientas de trabajo que apoyan a los colaboradores? Explique si ha recurrido a estas nuevas formas.
11. ¿Cuál es su opinión sobre las pérdidas de trabajos en el sector formal y la posible generación de emprendimientos para las nuevas generaciones con el fin de para garantizar ingresos familiares en la actual crisis sanitaria?
12. ¿Cuál es su percepción sobre las aspiraciones laborales para las nuevas generaciones y su movilización hacia sectores de comercio, servicios, manufactura u otros?
13. ¿Cuál es su opinión sobre la conveniencia del teletrabajo como medida de contención de expansión del virus mientras se llega a la inmunización de los Milénicos y Pos Milénicos?
14. ¿Considera usted diferencias laborales entre hombres y mujeres si el grado de participación de mujeres en carreras STEM? (“Statistics; Technology; Economics, Mathematics), se está dando actualmente en las nuevas generaciones.
15. ¿Cómo describe Usted el comportamiento del empresariado respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los colaboradores y las horas de descanso, para las generaciones de jóvenes que recién se están incorporando a la vida productiva?

