UCAB Universidad Católica ANDRES BELLO

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS ESTUDIANTES DE ÚLTIMO AÑO O SEMESTRE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO (SEDE MONTALBÁN) EN EL AÑO 2018

Realizado por:

Cammarano D`Attoma, Tizianna

De Las Casas Berardelli, Victoria Valentina

Profesor guía: Isabel Ayala

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: DIEZ Y OCHO (18) puntos.

Nombre: GUITAVO GARCÍA. Firma:

Nombre: MARIA DI BRIENZA Firma:

Nombre: ISABEL AYALA Firma:

Caracas 29 de OCTUBRE de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS ESTUDIANTES DE ÚLTIMO AÑO O SEMESTRE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO (SEDE MONTALBÁN) EN EL AÑO 2018

Tesista: Cammarano D`Attoma, Tizianna
Tesista: De Las Casas Berardelli, Victoria Valentina

Tutor: Isabel Ayala

Caracas, 19 de Octubre de 2018

DEDICATORIA

A la Venezuela que brinda oportunidades.

A todos los jóvenes venezolanos que desean hacer, crear y apostar por un país de lo posible.

A todo joven universitario que se encuentra en la incertidumbre de sus próximos pasos luego de la universidad.

Al millennial que con su personalidad disruptiva ha influido en la sociedad y nos ha demostrado el valor de la diversidad y la interconectividad.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a nuestros padres por sus aportes, su amor y su inmenso apoyo durante todo nuestro camino universitario por enseñarnos a creer en nosotras y a esforzarnos para cumplir nuestras metas como en este caso representa la entrega del presente trabajo de grado.

A su vez, es indispensable agradecer a nuestra tutora de tesis por cada momento dedicado durante el desarrollo de este trabajo, más que una guía y consejera se ha convertido en una amiga y un modelo a seguir.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra casa de estudio, la Universidad Católica Andrés Bello, por dedicarse durante 62 años a formar profesionales integrales para Venezuela siendo ejemplo de resiliencia ante la adversidad y a todo profesor que fue cómplice, partícipe de nuestro desarrollo como profesionales, gracias por sus aportes que se verán reflejados día a día durante nuestro desempeño profesional y en la sociedad, gracias a nuestros profesores por haber elegido ser profesores.

INDICE

INTRODUCCIÓN **11**

CAPÍTULO I. **13**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **13**

OBJETIVOS **35**

Objetivo General 35

Objetivos Específicos 35

CAPÍTULO II. **36**

MARCO TEÓRICO **36**

CARACTERIZACIÓN DE LOS MILLENNIALS Y SU EXPECTATIVAS EN CUANTO A SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL COMO PROFESIONALES 36

1. La juventud y el trabajo 37

1.1 La juventud como grupo vulnerable 38

1.2 El desafío de la inserción laboral de los jóvenes de hoy 40

2. Los millennials y su inserción en el mercado de trabajo 43

2.1 Coordenadas para entender a la generación millennial 45

2.2. Los millennials y el trabajo 47

3. Expectativas de los jóvenes universitarios 48

3.1 Expectativas y modalidades de inserción laboral de jóvenes millennials 50

- Empleo tradicional o bajo situación de dependencia de un tercero 51
- Sucesión de la empresa familiar 51
- Emprendimiento 51
- Freelancer o trabajador independiente 53
- Informalidad 54

3.2 Expectativas laborales de los jóvenes millennials 55

CAPÍTULO III. **58**

MARCO METODOLÓGICO **58**

1. Tipo de estudio y diseño de investigación 58
2. Unidad de análisis, población y muestra 59

- Unidad de Análisis 59
- Población 59
- Muestra 60

3. Definición conceptual y operacional de las variables (ver Tabla 3) 62
4. Estrategias para la recolección de datos y análisis de la información. 67

5. Aspectos asociados a la factibilidad y consideraciones éticas 68

CAPÍTULO IV. 70

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS 70

1. Intención de insertarse en el mercado laboral de los jóvenes millennials universitarios 70

Expectativa de los jóvenes de emigrar e incorporarse en el mercado laboral en el extranjero 71

Expectativas de los jóvenes universitarios que tienen la intención de incorporarse transitoriamente dentro del mercado laboral en Venezuela 75

Experiencia laboral de los jóvenes de la Universidad Católica Andrés Bello 77

2. Caracterización de la modalidad de inserción laboral de los jóvenes universitarios 78

3. Caracterización de las expectativas de los jóvenes que se insertarán al mercado laboral bajo situación de dependencia de un tercero 81

Expectativas que tienen los jóvenes con respecto a algunos rasgos generales propios de las empresas 81

Razones principales que motivan a la inserción laboral bajo dependencia de un tercero 86

i. Expectativas de los jóvenes con respecto a los elementos de compensación fija y variable 88

Expectativas en cuanto a los beneficios que ofrece una organización 91

vi. Expectativas de los jóvenes con respecto a los elementos de Balance de Vida – Trabajo 100

Expectativas de los jóvenes con respecto al reconocimiento y desempeño en una organización 116

Expectativas de los jóvenes con respecto al desarrollo de talento 118

Elementos asociados a los componentes del Modelo de World at Work que son más valorados por los jóvenes en relación al nivel de importancia que le otorgaron en la encuesta. 123

4. Caracterización de las expectativas de los jóvenes, relativas a la modalidad de inserción bajo trabajo por cuenta propia 125

Motivaciones generales que impulsan a los jóvenes insertarse laboralmente por cuenta propia 125

Atributos individuales que deben poseer los millennials emprendedores 128

i. Expectativas de los jóvenes con respecto a las características del trabajo por cuenta propia 136

CAPÍTULO V 147

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 147

ANEXOS 166

LISTA DE REFERENCIAS 176

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Población* 60
Tabla 2. *Distribución de la muestra.* 62
Tabla 3. *Operacionalización de la variable de estudio.* 66
Tabla 4. *Expectativa de emigrar de los jóvenes por género* 72
Tabla 5. *Expectativa de emigrar de los jóvenes por edad* 72
Tabla 6. *Expectativa de emigrar de los jóvenes por carrera* 73
Tabla 7. *Expectativa de los jóvenes de trabajar transitoriamente en Venezuela* 76
Tabla 8. *Experiencia laboral de los estudiantes antes de graduarse, según género.* 78
Tabla 9. *Expectativas de modalidad de inserción laboral por género.* 79
Tabla 10. *Expectativas de modalidad de inserción laboral por edad.* 80
Tabla 11. *Expectativas de modalidad de inserción laboral por carrera.* 80
Tabla 12. *Expectativa de los jóvenes en cuanto al sector de la empresa.* 82
Tabla 13. *Preferencia de los jóvenes sobre el reconocimiento de la empresa.* 84
Tabla 14. *Preferencia de los jóvenes sobre el método de captación aplicado por la empresa.* 85
Tabla 15. *Preferencia de los jóvenes en cuanto a la ubicación de la empresa.* 86
Tabla 16. *Preferencia de los jóvenes en cuanto a la disponibilidad de transporte público.* 86
Tabla 17. *Expectativas de los jóvenes en cuanto a niveles salariales superiores al mercado y ajustados a la inflación.* 89
Tabla 18. *Percepción de los jóvenes con respecto al pago por comisiones y bonos por desempeño.* 89
Tabla 19. *Expectativas de los jóvenes con respecto a recibir un pago en divisas.* .. 91
Tabla 20. *Expectativas de los jóvenes con respecto al monto anual de divisas.* 91
Tabla 21. *Percepción de los jóvenes universitarios con respecto a beneficios de alimentación y productos para empleados.* 93
Tabla 22. *Percepción de los jóvenes universitarios con respecto a recibir productos de primera necesidad, por género.* 93
Tabla 23. *Expectativa de los jóvenes con respecto a la seguridad de su salud y sus bienes.* 95
Tabla 24. *Expectativa de los jóvenes con respecto a contar con un seguro de vehículo, según género* 95
Tabla 25. *Expectativa de los jóvenes con respecto a la bonificación de transporte y disponibilidad de estacionamiento.* 96
Tabla 26. *Expectativa de los jóvenes con respecto al bono de vacaciones.* 97
Tabla 27. *Expectativa de los jóvenes con respecto al bono de vacaciones, según género.* 97
Tabla *28. Expectativa de los jóvenes con respecto a que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad.* 98

Tabla 29. *Expectativa de los jóvenes con respecto a que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad, según género.* 98
Tabla 30. *Expectativas de los jóvenes con respecto a la obtención de herramientas de trabajo.* 99
Tabla 31. *Expectativas de los jóvenes con respecto a la obtención de herramientas de trabajo: laptop, según género.* 100
Tabla 32. *Expectativa de los jóvenes con respecto al trabajo desde casa, flexibilidad de horario y el trabajo medio tiempo.* 101
Tabla 33. *Percepción de los jóvenes con respecto a los permisos otorgados por la empresa.* 103
Tabla 34. *Percepción de los jóvenes con respecto al permiso por duelo otorgado por la empresa según genero* 103
Tabla 35. *Percepción de los jóvenes con respecto al permiso por matrimonio otorgado por la empresa* 104
Tabla 36. *Percepción de los jóvenes con respecto a las evaluaciones de seguridad, jornadas de salud.* 105
Tabla 37. *Percepción de los jóvenes con respecto a las jornadas de salud, según género.* 105
Tabla 38. *Percepción de los jóvenes con respecto a las evaluaciones de clima organizacional* 106
Tabla 39. *Percepción de los jóvenes con respecto a las evaluaciones de clima organizacional, según género* 106
Tabla 40. *Percepción de los jóvenes con respecto a que la empresa entregue vales para entretenimiento y promueva actividades deportivas* 107
Tabla 41. *Expectativas de los jóvenes con respecto a los beneficios In Company.* 108
Tabla 42. *Percepción de los jóvenes con respecto a los beneficios para el cuidado de dependientes.* 109
Tabla 43. *Expectativa de los jóvenes con respecta a recibir un financiamiento de gastos estudiantiles por parte de la empresa.* 110
Tabla 44. *Percepción de los jóvenes con respecto a los programas de voluntariado.* 111
Tabla 45. *Percepción de los jóvenes con respecto a los programas de voluntariado, según género.* 111
Tabla 46. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad.* 114
Tabla 47. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: Trato igualitario a la comunidad LGTB, según género.* 115
Tabla 48. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: equidad de género en puestos gerenciales, según género.* 115
Tabla 49. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: equidad de etnias, según género.* 115
Tabla 50. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: políticas para empleados con discapacidad física o intelectual, según género.* 116

Tabla 51. *Expectativa de los jóvenes con respecto a los elementos de reconocimientos y desempeño.* 117
Tabla 52. *Expectativas de los jóvenes con respecto a beneficios que contribuyan con su desarrollo profesional y personal.* 120
Tabla 53. *Perspectivas de los jóvenes con respecto a un programa de semilleros en la empresa.* 121
Tabla 54. *Expectativa de los Jóvenes con respecto a que empresa cuente con un programa de semillero para realización de pasantías, según género.* 121
Tabla 55. *Perspectivas de los jóvenes con respecto a tener oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la organización.* 123
Tabla 56. *Elemento y beneficios del trabajo bajo situación de dependencia más valorados por los jóvenes venezolanos al insertarse en el mercado laboral.* 124
Tabla 57. *Preferencias hacia la actividad o área de servicio a desempeñarse de manera independiente según género.* 126
Tabla 58. *Conciencia emprendedora de los jóvenes venezolanos.* 130
Tabla 59. *Conciencia emprendedora de los jóvenes venezolanos con respecto a promover que trabajar por cuenta propia es la mejor opción entre mis familiares, amigos y conocidos, según género.* 130
Tabla 60. *Apreciación de los jóvenes hacia la orientación al logro.* 131
Tabla 61. *Atributos de los jóvenes en cuanto a influir en la economía y bienestar social a través de un emprendimiento.* 132
Tabla 62. *Atributos de los jóvenes en cuanto la idea de construir un negocio.* 133
Tabla 63. *Apreciación de los jóvenes sobre la necesidad de ser creativo e innovador.* 134
Tabla 64. *El manejo de la incertidumbre y el fracaso según los jóvenes en cuanto al emprendimiento.* 135
Tabla 65. Expectativa de los jóvenes en cuanto a la flexibilidad de horario y trabajar desde cualquier parte del mundo. 138
Tabla 66. *Expectativas de los jóvenes con respecto a la autonomía de trabajar por cuenta propia.* 139
Tabla 67. . Expectativa de los jóvenes en cuanto a la responsabilidad de tomar decisiones que influyen sobre el negocio. 140
Tabla 68. *Expectativas de los jóvenes sobre la generación de sentimiento de orgullo y satisfacción.* 141
Tabla 69. *Expectativa de los jóvenes de las oportunidades de crecimiento personal y profesional del trabajo por cuenta propia.* 142
Tabla 70. *Percepción de los jóvenes sobre la adquisición de status social a través del trabajo independiente.* 142
Tabla 71. *Expectativa de los jóvenes sobre la formalización de sus negocios.* 145
Tabla 72. *Expectativa de los jóvenes venezolanos sobre el tipo de empresa que desean desarrollar.* 146
Tabla 73. *Expectativa de los jóvenes venezolanos con respecto al tiempo que desean desempeñarse por cuenta propia.* 146

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico1. *Modelo de compensación total World at Work.* 55
Gráfico 2. *Expectativa de emigrar de los jóvenes de último año de carrera.* 71
Gráfico 3. *Seguridad o certeza de incorporarse en el mercado laboral en el extranjero.* 74
Gráfico 4. *Expectativa de los jóvenes en cuanto a la modalidad de inserción laboral.* 79
Gráfico 5. *Expectativa de los jóvenes en cuanto al tipo de empresa.* 83
Gráfico 6. *Motivos de los jóvenes para insertarse con un trabajo bajo dependencia de un tercero.* 87
Gráfico 7. *Preferencia de la actividad o área de servicio a desempeñar por los jóvenes al trabajar por cuenta propia.* 126
Gráfico 8. *Motivos de los jóvenes para insertarse bajo la modalidad de un trabajo por cuenta propia.* 127
Gráfico 9.*Expectativa de los jóvenes de acuerdo a los principales riesgos.* 135
Gráfico 10. *Expectativa de ingresos a percibir por los jóvenes como trabajadores por cuenta propia.* 136
Gráfico 11. *Expectativa de los jóvenes de acuerdo al medio de obtención de ingresos.* 143
Gráfico 12. *Principales obstáculos de trabajo por cuenta propia según los jóvenes.* 145

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo caracterizar las expectativas laborales y las modalidades de inserción laboral de los estudiantes que cursan el último año o semestre de la carrera en la Universidad Católica Andrés Bello (sede Montalbán) durante el año 2018 y esperan insertarse en el mercado de trabajo venezolano. Se caracterizaron las expectativas que esta generación posee al momento de insertarse en el mercado laboral y lo que esperan recibir del mismo y se describieron sus preferencias en cuanto a compensación, beneficios, oportunidades de crecimiento y desarrollo, cultura organizacional, relaciones laborales y estilo vida-trabajo. Este trabajo tomó en cuenta dos vías de inserción: trabajo bajo situación de dependencia de un tercero y trabajo por cuenta propia. El estudio se realizó a través de un diseño de tipo no experimental, transversal y de carácter descriptivo. La muestra la componen 331 estudiantes universitarios de último año o semestre, tomando en cuenta todas las facultades, la cual se definió a través de un muestreo por bola de nieve. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue una encuesta constituida por dos secciones, una sobre datos sociodemográficos y otra sobre expectativas laborales para el caso de las dos modalidades de inserción laboral planteadas. Los resultados muestran que, un 69% de los jóvenes tiene la expectativa de insertarse en el mercado laboral venezolano bajo situación de dependencia de un tercero y un 31% a través del trabajo por cuenta propia. Los elementos más valorados por aquellos jóvenes que pretenden insertarse a través de la modalidad de trabajo bajo dependencia se encuentran: oportunidades para ascender profesionalmente, recibir incrementos salariales de acuerdo a ajustes de inflación, participar en programas de estudios superiores financiados por la empresa, contar con acceso a Wifi en el sitio de trabajo, recibir retroalimentación y feedback, oportunidad de experiencia de trabajo internacional, visibilidad de planes de carrera y de sucesión, equidad de género y trato igualitario de empleados de distintos niveles socioeconómicos. Entre los elementos más valorados por los jóvenes que desean trabajar por cuenta propia se encuentran: recibir ingresos en moneda dura, tener flexibilidad de horario, autonomía en sus proyectos y libertad en la toma de decisiones, además este grupo tiene grandes aspiraciones de mantenerse trabajando permanentemente como emprendedores o freelancers.

Palabras claves: expectativas laborales, jóvenes universitarios, Millennials, inserción al mercado laboral.

INTRODUCCIÓN

"Los jóvenes del milenio están inventándose su empleo creando nuevas empresas, pero también ideando nuevas profesiones y generando nuevas necesidades que ellos nos satisfacen. No lo tienen fácil, pero, a diferencia de otras generaciones, el futuro lo escribirán ellos," así describe Ortega (2016), autor del libro *"Millennials: inventa tu empleo"*, la potente generación del Millenio como un grupo de individuos destinados a crear grandes cosas, desarrollar proyectos innovadores que impacten en la evolución del mundo sin importar en donde se encuentren. La sociedad tiene altas expectativas sobre esta generación. Si bien en cada época han existido personajes que han marcado su huella en el paso de la historia, ha llegado el momento de que los millennials protagonicen la era 4.0 revolucionando la forma en la que vivimos, nos comunicamos, relacionamos y sobre todo la manera en la que trabajamos (Clifton, 2016).

Actualmente existen muchos autores que se han dedicado a estudiar las características, comportamientos y actitudes que tiene esta generación al momento de desenvolverse cotidianamente, indagar sobre cuáles son los temas de interés para los mismos, sus aspiraciones y hobbies, para luego vincularlas con las expectativas que poseen en relación al mundo laboral, así como analizar las características de la transición de los jóvenes de la actualidad al momento de culminar sus estudios e incorporarse en el empleo.

Tomando en cuenta las investigaciones sobre el tema, este estudio tiene como objetivo caracterizar y describir las expectativas que tiene el grupo de estudiantes de último año o semestre de carrera del año 2018 de la Universidad Católica Andrés Bello sobre el primer empleo que ejercerán como profesionales, tomando en cuenta dos principales vías de inserción laboral: el trabajo bajo situación de dependencia de un tercero y el trabajo por cuenta propia.

El primer capítulo, está orientado a describir a la generación del milenio y sus características, y a su vez conocer las expectativas que tienen los jóvenes durante su transición al mundo laboral, a partir de la revisión de los antecedentes más importantes.

En el segundo capítulo, se plantean todos los fundamentos teóricos que sustentan la investigación por medio del marco teórico, iniciando por la conceptualización de juventud y

las características propias de esta etapa para luego aproximarse al entendimiento del desafío de inserción laboral de la juventud entendiendo la vulnerabilidad de este grupo en el sector laboral. Una vez entendido esto se realiza una revisión sobre la diversidad de generaciones que conviven en la actualidad para poder enfocar el interés en la generación de estudio y analizar cómo se desenvuelven los jóvenes de esta generación en el mundo laboral.

El tercer capítulo contiene el marco metodológico que se empleó para la investigación, en esta sección se especifica el tipo de estudio y diseño de la investigación, la población y muestra del estudio, se presentan detalladamente las variables que serán medidas junto a la operacionalización de las mismas, también se plantea el instrumento de investigación. Después se detalla el método de procesamiento de datos que permite el análisis de los resultados.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos después de realizar el análisis de los mismos. Finalmente, en el quinto capítulo se presentan las principales conclusiones y recomendaciones a considerar para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

"Juventud que no sólo se encuentra llena de futuro, sino que siente dentro de sí la alegría y el coraje de los nuevos portadores de la cultura... Este sentimiento juvenil ha de convertirse en una forma de pensar compartida por todos, en una brújula de la vida"

(Benjamin, 1912 citado en Feixa,2006)

Si bien es cierto que la edad es uno de los ejes ordenadores, clasificadores y estructurales de la sociedad, no están determinadas las edades correspondientes a cada etapa de la vida, la infancia, juventud o vejez son categorías imprecisas con límites borrosos y difíciles de definir (Margulis y Urresti, 2014).

El concepto de juventud presenta varias perspectivas para su análisis; la Organización Internacional del Trabajo (2010) define la juventud como un breve lapso de tiempo en el cual se enfrentan cambios importantes y se toman decisiones personales que tienen que ver con: transiciones de vida, educativas, laborales y familiares. El momento y la forma en que estos cambios son confrontados son importantes, no solamente para las trayectorias de los jóvenes en el mediano y largo plazo, sino también para la sociedad en su conjunto. Nascimiento y Estramiana (2014) añaden que la juventud representa aquel grupo de personas que se encuentra entre la etapa de la niñez - adolescencia y la edad adulta. Existen factores sociales que determinan este periodo:

> El "ser joven" va a variar en función de parámetros como la condición económica, el acceso al trabajo y al ocio, el nivel educativo y el propio lugar de residencia. Por tanto, en términos socio-históricos, es posible que haya varias juventudes que viven en el mismo tiempo y espacio social. (p.22)

La juventud se vincula cada vez más con aspectos psicosociales, es decir, es un proceso gradual, emocional y conflictivo, el joven busca entender y considerar su papel en la sociedad del futuro. En la Encuesta de Jóvenes Canarias (2010) se manifiesta que la etapa de la juventud representa el tiempo de espera en el que el joven progresivamente va adquiriendo las responsabilidades adultas: productivas, conyugales y domésticas. Esta transición a la vida adulta

se caracteriza por la búsqueda de la superación por medio de la finalización de los estudios, la entrada en el mercado de trabajo, la independización y la constitución de un hogar propio (Nascimiento y Estramiana, 2014).

La inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para su transición a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto a sus familias y brinda la posibilidad de establecer un hogar propio (Hopenhayn, 2004, citado por Brito, 1998). El empleo es sin duda el medio principal por el cual se busca satisfacer las necesidades económicas a través de la generación de ingresos propios, sin embargo, también es percibido por los jóvenes como el camino necesario para su crecimiento personal, una alternativa para ampliar sus posibilidades y el logro de metas; permite que las personas logren desarrollarse interiormente, así como hacer las cosas que les gustan (Marín, Marrau y Lúquez, 2005). De hecho, la OIT (2014) considera que un joven que ha tenido una transición completa hacia al empleo es aquel que encuentra un trabajo estable, temporal o en tal caso un autoempleo, pero todos los anteriores deben generar satisfacción, de lo contrario se considera en momento de transición aquel joven que se encuentra en búsqueda de un trabajo en futuro, trabaja por su cuenta o se encuentra en un empleo temporal pero insatisfecho.

Dentro de las motivaciones que llevan a los jóvenes a buscar empleo la principal es la necesidad de disponer un ingreso propio, dicha necesidad aumenta en aquellos jóvenes provenientes de hogares de bajos recursos ya que deben incorporarse a temprana edad en el mercado laboral para aportar ayuda económica en sus hogares. La Encuesta Nacional de Juventud- ENJUVE- (IIES-UCAB, 2013) señala que, entre los jóvenes menores de 18 años, el 24% manifiesta la necesidad de trabajar por falta de dinero en la casa. La necesidad laboral se ve reflejada en los resultados de una manera determinante, ya que el 45% de la población juvenil que busca empleo, opta por lo primero que llegue, ya que declaran que necesitan trabajar sin poner reparo en el tipo de empleo o las condiciones del mismo.

Ahora bien, a pesar de la iniciativa de los jóvenes a insertarse en el mundo laboral, éste representa uno de los grupos más vulnerables, porque es el más afectado por el desempleo, subempleo y desaliento laboral. En cuanto a este tema, el estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017) hace referencia al caso de los países miembros de América Latina y el Caribe, quienes experimentan procesos de transición al mercado laboral más largos que en los países desarrollados, esto se debe a factores como la

dificultad al acceso de la educación, limitaciones en el mercado laboral, precariedad económica, debilidad de la innovación tecnológica, escasez de recursos, lo cual hace más complejo este proceso para los jóvenes, quienes pasan por diferentes estados de actividad económica antes de establecerse en un empleo formal, a su vez influye la poca participación de las mujeres quienes desempeñan todavía un papel minoritario en el mercado laboral cumpliendo un papel de actividades relacionadas con el cuidado del hogar.

La OIT (2012) define a un joven vulnerable como aquel que debido a circunstancias socio-económicas y a veces políticas es vulnerable a encontrar dificultades en el proceso de integración al mercado laboral y aquel que está trabajando es vulnerable a realizar actividades en condiciones inadecuadas.

Actualmente los tipos de empleos que se ofrecen a la juventud en América Latina en su mayoría son poco decentes, de baja calidad y expone a los jóvenes a empleos informales (Bauman, 2002). Cuando los jóvenes comienzan a trabajar en empleos que no se ajustan a su perfil porque se encuentran en una situación de gravedad económica y deben iniciar a trabajar en empleos que no cumplen con los parámetros de trabajo decente corren el riesgo de perder oportunidades más significativas en el futuro ya que se limita el desarrollo del joven. La CEPAL (2017) manifiesta que la realidad que enfrentan los jóvenes latinoamericanos es que casi la mitad (46%) declaran que sus trabajos son precarios, informales y de bajos ingresos; los jóvenes más afectados ante esta situación son aquellos que no han tenido la posibilidad de integrarse al sistema educativo, ellos suelen ser quienes trabajan en actividades que otros jóvenes con mayores posibilidades evitan, exponiéndose a trabajos informales sin protección social, en condiciones precarias, empleos a tiempo parcial, ya que aquellos con condiciones seguras y de trabajo decente, son difíciles de conseguir.

Ahora bien, no puede perderse de vista que existen diversas tensiones que inciden en los procesos de integración laboral y social de los jóvenes, en su mayoría se relacionan con una contradicción entre los sueños y las aspiraciones individuales o colectivas y una realidad económica-social que no facilita su cumplimiento en forma satisfactoria (Weller, 2007).

Es bien sabido que durante el periodo de la juventud para algunos jóvenes la universidad cumple un escenario significativo en su vida ya que es donde se desarrolla el marco académico y la formación para el desempeño de una profesión. Teichler (2003) señala que en términos generales lo que se espera de la educación es que el individuo adquiera a lo largo de sus años de

estudio conocimientos y competencias que les permitan desarrollarse como profesionales de su área, existiendo, según el autor, un vínculo entre la educación superior y el proceso de incorporación en el mundo laboral de los jóvenes; éste es importante en dos aspectos:

> En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes adquirir conocimientos, habilidades o competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo. En segundo lugar, cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de la educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral (Teichler, 2003 p. 15-16)

Dicho esto, es importante destacar que si bien el poseer experiencia universitaria permite tener una visión sobre la dinámica de inclusión en el mundo laboral y características del primer empleo, existen casos donde se experimenta una imperfecta transición de los estudios al primer empleo, por ende la transición de los egresados universitarios al mercado laboral y la obtención de un empleo estable puede ser fácil para unos, mientras que para otros constituye el proceso que equivale a mayores retos e incluso trabas completas a superar (OIT, 2014).

Específicamente en Venezuela, la juventud enfrenta una gran paradoja: a quienes acumulan mayor escolaridad se les dificulta más insertarse en alguna actividad productiva que cumpla con sus aspiraciones, por el contrario, un nivel de escolaridad más bajo facilita la inserción laboral pero en empleos de mala calidad (Zúñiga, 2016). Bajo este escenario los jóvenes no tienen buenas perspectivas acerca del empleo ya que el reto de encontrar buenas oportunidades de trabajo que sean atractivas según sus aspiraciones son muy bajas, esto sucede por la precariedad de la oferta para ajustarse a las características de la demanda; los jóvenes esperan conseguir empleos de calidad que les permitan lograr metas básicas de esta etapa como la emancipación, pero cuando no se logran satisfacer sus aspiraciones debido a la existencia de un mercado laboral caracterizado por alto desempleo e informalidad se crea un sentimiento de frustración y de insatisfacción (OIT, 2013).

Ante este escenario, los jóvenes en muchas ocasiones deben elegir entre continuar buscando un empleo que se adapte a sus aspiraciones y expectativas o tomar estos empleos de baja calidad como un mal necesario y continuar estudiando para adquirir competencias necesarias al momento de incorporarse en el mercado laboral (Ayala y Ponte, 2016).

Teniendo todo esto en consideración, no se puede dejar a un lado el rol fundamental que cumple la juventud en el mercado laboral y las implicaciones que esto tiene, debido a que este grupo representa el futuro capital humano y una fuente de energía, talento y creatividad

necesaria para el desarrollo de la economía; en muchos países la población juvenil constituye el segmento más numeroso de la población en edad de trabajar (OIT, 2012).

Ahora bien, muchos afirman que la juventud ha cambiado, lo que realmente quieren decir con esto es que las nuevas generaciones de jóvenes son distintas y esto se debe a que históricamente han existido diferentes modos de "ser joven" ya que cada generación tiene sus propias características y particularidades que hacen que se comporten de cierta manera, tengan ciertas preferencias y formas de hacer las cosas. La Real Academia Española (2001) define una generación como el *"conjunto de personas que, por haber nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, se comportan de manera afín o comparable en algunos sentidos".*

Para Strauss y Howe (1991, citados por Gilburg, 2007) una generación está compuesta por aquellas personas cuya ubicación común en la historia les ha proporcionado una imagen colectiva. A su vez, Chirinos (2009) hace referencia al concepto de "generación" definido como un grupo de personas segmentadas por la edad que comparten una serie de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores; los miembros de cada generación comparten una misma personalidad, valores, prioridades, fortalezas y debilidades, liderazgo y motivaciones similares, a su vez ejercen y viven la responsabilidad también a su manera.

En la actualidad, los jóvenes profesionales que están ingresando al mercado laboral pertenecen a la generación denominada *millennial*. Monteferrante (2010) los describe como la generación Net, generación "Y" o Nativos Digitales; la diversidad de etiquetas o nombres que se le atribuye a este grupo generacional hace referencia a la importancia e influencia del internet y a la llegada del tercer milenio, ellos comparten características, estilos de vida y valores que han formado a partir de los eventos significativos generacionales que marcaron su vida histórico-social.

Los jóvenes millennials son los protagonistas del presente, componen la generación más numerosa, incluso mayor a los Baby Boomers. La encuesta realizada por Price Waterhouse Coopers -PWC- (2017) establece que los millennials forman el 25% de la mano de obra en los EE.UU. y representan más de la mitad de la población de la India; para 2020 los millennials formarán el 50% de la mano de obra global y para el 2025 serán el 75% de la fuerza laboral. En Venezuela representan aproximadamente el 25% de la población total y el 18% de la población económicamente activa.

Esta generación en gran medida moldeará el mundo del trabajo en los próximos años por sus aspiraciones profesionales, actitudes sobre el trabajo y el conocimiento de las nuevas tecnologías, lo que definirá la cultura del siglo. Por esto se considera importante el entendimiento de sus características y preferencias para que puedan ser tomadas en cuenta por las empresas para atraer, motivar y retener a su capital humano y así contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Es importante para el estudio resaltar las características de esta generación para tener una visión más cercana de la realidad que vive este grupo poblacional. Ensink (2011, citado en Bergerman y Tantaleán, 2016) detalló cuáles son los principales intereses personales, laborales y de relacionamiento de los millennials, destaca que los jóvenes pertenecientes a esta generación tienen entre 18 y 30 años de edad, crecieron en contextos de mucha participación e interconectividad. Además, como parte de las características señala que:

> Los millennials se distinguen por su actitud desafiante y retadora, rechazan la autoridad y hacen planteos emocionales, son jóvenes elementalmente libres, buscan el placer en todos los ámbitos, quieren ser los dueños de su tiempo, rechazan que otros les administren el mismo con horarios estipulados, valoran la autonomía y la toma de decisiones más que sus progenitores (pertenecientes a generaciones anteriores). Existe una extrema valoración por mostrarse tal como son, decir lo que piensan, ser reconocidos por sus logros y disfrutar el tiempo (p.24).

Según Smith y Galbraith (2012) los valores que marcan a esta generación son el ilusionismo, la sabiduría tecnológica, el dinamismo y la camaradería; asimismo, los estereotipos atribuidos a esta generación son: la impaciencia, el inconformismo, la malcriadez y la soberbia ya que creen que tienen el derecho a saberlo todo.

En la encuesta Global Millennial Survey (2014) se realizó un amplio estudio entre jóvenes de 18 y 30 años, en 18 países de las regiones América Latina, Estados Unidos y Europa Occidental, compuesta en su totalidad por una población de 6.702 jóvenes pertenecientes a la generación millennial, con el fin de conseguir las claves para entender a esta nueva generación que se encuentra en transición de las aulas universitarias al mundo laboral. Entre los resultados más relevantes se muestra que si bien esta generación en su totalidad se caracteriza por ser optimista sobre sus perspectivas hacia el futuro, los millennials latinoamericanos son los más satisfechos con la vida (90%) a su vez son más optimistas sobre el futuro ya que un 72% de jóvenes latinos creen que los mejores años de su país están por venir; además el espíritu más emprendedor entre los jóvenes de las distintas regiones lo poseen los latinos ya que entre los

logros personales prioritarios a cumplir al 2024 se expone que buscan un trabajo estable y bien pagado, tener casa propia y haber comenzado su negocio propio, lo que indica que un 72% de jóvenes latinos está de acuerdo con que tienen oportunidades en sus respectivos países para convertirse en emprendedores, desarrollar su propio negocio y lanzar una idea en el mercado.

La encuesta Global Shapers Annual Survey (2017), publicada por el Foro Económico Mundial, revela lo que quieren los millennials cuando se trata de las condiciones que consideran importantes al decidir incorporarse en el mundo laboral, las tres principales son: compensación (49,3%), sentido de propósito e impacto en sociedad (40,6%) y crecimiento profesional (40%). La clave para que los jóvenes tengan satisfacción en las oportunidades laborales que se les presentan es que tengan un sentido de pertenencia y se sientan útiles para las compañías, piezas fundamentales, incubadoras de ideas y nuevas percepciones, quieren que sus trabajos les aporten aprendizaje y posibilidades de crecer profesionalmente y personalmente.

La Generación "Y" cree en el desarrollo personal, en cómo poder maximizar el tiempo y aprovecharlo, de tal manera que pueda verse como una persona exitosa en poco tiempo, busca pertenencia y saber que forma parte de algo importante. Es por eso que al momento de incorporarse en una organización esta debe ofrecer desarrollo profesional y personal, ayudarlos a poder pensar en grande y no tan solo verlos como un recurso para la organización, sino como un talento que busca mejorar su calidad de vida (Global Shapers Annual Survey, 2017).

Chirinos (2009) caracteriza la presencia de los millennials en el ambiente laboral como portadores de entusiasmo con sentido de derecho; muchos esperan que les proporcionen una trayectoria de carrera, supervisiones controladas y comentarios regulares de elogio, ya que esta generación es el producto de un sistema educativo de los años noventa en el cual se privilegió el desarrollo de la autoestima, están acostumbrados a recibir comentarios frecuentes de elogio. En definitiva, fueron educados en una atmósfera caracterizada por el “tú puedes lograr cualquier cosa”.

El mismo autor plantea que los millennials tienen una postura que se inclina hacia el equilibrio laboral y personal, es decir, no desean renunciar a sus actividades y aficiones, aunque trabajen. En cuanto a su desarrollo profesional, ejecutan tareas por objetivos y prefieren el salario por objetivos, exigiendo que el mismo se adecue al desempeño de su tarea, recompense su trabajo y su formación. En cuanto al entorno laboral se inclinan por un ambiente dinámico, creativo, donde el pensamiento independiente sea valorado, con un jefe justo y comprometido;

conviene explicarles el porqué de cada decisión adoptada y recordarle los beneficios de su función.

Ensink (2011) plantea que los millennials consideran que para tener éxito en el mundo laboral es importante la autorrealización, ya sea haciendo lo que les apasiona dentro de una organización que cumple con sus requisitos o en un proyecto de emprendimiento; es necesario tomar en cuenta que esta generación tiene nuevas actitudes, valores y objetivos, así como diferentes exigencias en cuanto al empleo. Sus expectativas son más realistas cuando se trata del trabajo y tienen distintos puntos de vista respecto a la cultura corporativa.

Los jóvenes de hoy en día no solo están solicitando la oportunidad de contribuir a la sociedad, también se preocupan por el trabajo que hacen ya que lo consideran como una parte clave de la vida (importancia del propósito), tienen apertura hacia el mentoring o coaching y les gusta asumir grandes retos y responsabilidades, además aceptan el fracaso como una experiencia de aprendizaje también son propensos a la asunción de riesgos, la innovación y lo desconocido (Global Shapers Annual Survey, 2017).

Smith y Galbraith (2012) proponen que los jóvenes millennials valoran la flexibilidad porque el equilibrio del trabajo y sus vidas personales es muy importante, especialmente para los estudiantes empleados que luchan para equilibrar sus estudios junto con el trabajo y su vida social; además valoran trabajos que ofrecen satisfacción personal, este es uno de los principales factores que motivan a los estudiantes a trabajar duro, el saber que están haciendo algo significativo o contribuyendo con un propósito real e importante; estos jóvenes esperan crecimiento y cambio, no quieren la misma posición o realización de tareas rutinarias u operativas. En cuanto a su desarrollo, aprecian y exigen feedback ya que quieren saber cómo están progresando y si están cumpliendo con las expectativas y en su desarrollo profesional son más receptivos a las estrategias de promoción lateral (Kowske y otros, 2010).

Ahora bien, tal como se ha comentado, en la actualidad la juventud está envuelta en un contexto que los hace vulnerables, que poseen unas características propias y particulares provenientes del grupo generacional al que pertenecen, lo que en cierta medida determina su visión acerca de la inserción al mundo laboral y sus expectativas ante el mismo. Considerando esto, es fundamental hacer un esfuerzo de análisis en dos elementos: el primero, el proceso de inserción en el mercado de trabajo y las estrategias o alternativas de inserción por parte de este

grupo poblacional, y en segundo lugar un estudio de las expectativas de estos jóvenes con respecto a dicha inserción y permanencia en un espacio laboral determinado.

A pesar de todo el contexto en el que se desenvuelven, los jóvenes requieren insertarse de manera adecuada en el mercado de trabajo, es por esto que ponen en marcha un conjunto de esfuerzos, dedicación y diversos métodos para la obtención de un resultado exitoso. La OIT (2013) plantea que las trayectorias laborales de los jóvenes inician generalmente con el empleo por cuenta propia, como aprendices, trabajando como asalariados o incluso como trabajador familiar auxiliar. Particularmente en América Latina se perciben marcadas diferencias en cuanto a la inserción laboral de los jóvenes de esta región; en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Panamá y Uruguay el más del 70% de los jóvenes inician trabajando como asalariados mientras que en Colombia, República Dominicana y Venezuela más del 30% de ellos inician a través del empleo por cuenta propia (OIT, 2013).

En cuanto a las categorías ocupacionales de los jóvenes en Venezuela que tienen entre 15 y 24 años se encuentran los jóvenes que trabajan en el sector público y privado (teniendo una mayor relevancia el sector privado) aquellos que deciden emplearse en microempresas, medianas o grandes empresas, trabajadores independientes o por cuenta propia, jóvenes que se dedican al servicio doméstico y aquellos que trabajan en negocios familiares (OIT, 2013).

Dado al problema de la productividad de América Latina se han debilitado las condiciones de generación de puestos de trabajo, muchos se incorporan a la fuerza de trabajo informal, generando frecuentemente su propio emprendimiento, debido a que las perspectivas de un trabajo formal de calidad son muy bajas (CAF, 2013). Sin embargo, no se puede dejar a un lado que si bien el emprendimiento ha resultado una de las vías de inserción más fáciles para los jóvenes que poseen las competencias y actitudes para hacerlo, hay un aspecto muy importante del autoempleo y es que estos trabajos ofrecen muy pocas posibilidades de aprendizaje o mejora en el capital humano del individuo (OIT, 2013).

En este mismo orden de ideas, IIES-UCAB (2013) propone una distribución por categoría ocupacional de los jóvenes venezolanos entre 15 y 29 años en donde se muestra que la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo se hace principalmente mediante el trabajo por cuenta propia (30%), el empleo en una empresa privada (29%), mientras que categorías como empleado en el sector público (17%), obrero del sector público (5%), obrero de empresa

privada (11%), patrono (3%) y miembro de cooperativa (3%) juegan un papel menos significativo.

Ayala y Ponte (2016) en el estudio realizado sobre el proceso de emancipación de los jóvenes egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, destacaron que de los egresados residenciados en Venezuela el 96,9% está empleado bajo dependencia o trabajando por cuenta propia. Así mismo, Bañez (2016) concluyó que de un total de 206 egresados residenciados en Venezuela de la misma Universidad el 76,70% se encuentra empleado y el 8,74% trabajando por cuenta propia. También mencionan los altos índices de emigración que están presentando los jóvenes profesionales en Venezuela como resultado de presentarse la migración a otro país como vía de emancipación. Freites (2011, citado en Ayala y Ponte, 2016) expone que *"esta situación viene dada por la necesidad de los jóvenes de conseguir una respuesta ante la crisis social, económica y política del país en la cual los jóvenes venezolanos no logran desarrollarse de manera efectiva"* (p.116) pues según su estudio los jóvenes que viven en el exterior perciben como más favorables sus condiciones de desarrollo económico, personal y profesional que los jóvenes que viven en el país, lo que influye en las expectativas de muchos de los jóvenes al momento de tomar la decisión de emigrar.

Tomando en cuenta los resultados de dichos estudios se plantea realizar un análisis profundo sobre las expectativas de los jóvenes universitarios que buscan emplearse bajo situación de dependencia de un tercero en el mundo organizacional y por otro lado indagar sobre lo que esperan aquellos que quieren hacerlo a través de un trabajo por cuenta propia en dos categorías, realizando un emprendimiento o desenvolviéndose como trabajador por cuenta propia (freelancer).

Haciendo referencia al mundo organizacional, Pérez y Urteaga (2001) señalan que las instituciones privadas son las que con mayor frecuencia ofrecen sus espacios a este perfil de jóvenes para su primera inserción en el mercado laboral; sin embargo Fernández y Blasco (2012) señalan que hoy en día el dónde buscar empleo está sufriendo cambios rápidos y progresivos, desde el modo de acceder a una oportunidad de empleo por medio de plataformas disponibles en internet como infojobs, Bumeran, LinkedIn, entre otros y también tomando en cuenta que esta generación le ha exigido a la empresas realizar cambios en sus sistemas de gestión de talento, pues poseen un nuevo marco conceptual con respecto al mundo profesional. García,

Stein y Pin (2008) afirman que *"el trabajo no sólo representa una forma de sobrevivir económicamente, sino también una fuente de satisfacción y desarrollo personal"* (p.9).

Con respecto al empleo en empresas pequeñas, la OIT (2013) destacó que *"el hecho de que cerca del 40% de los jóvenes asalariados labore en empresas pequeñas es preocupante, considerando que estas empresas frecuentemente se asocian con sectores de baja productividad, empleos precarios, de baja remuneración y sin acceso a protección social"* (p. 59). Esto por lo general tiene como consecuencia deficiencias en derechos laborales fundamentales y un bienestar básico para ellos, teniendo impacto en sus futuras experiencias laborales.

Por otra parte, la OIT (2014) en el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo, considera que los trabajadores independientes son todos aquellos quienes trabajan por cuenta propia o como empleadores, propietarios de empresas no constituidas en sociedad y en las cuales trabajan ellos mismos. Bajo este concepto algunos jóvenes que no logran acceder o no deciden emplearse en una organización dentro del mercado laboral formal se inclinan al establecimiento de un negocio por cuenta propia, considerando el emprendimiento como una vía de inserción al mercado laboral.

La práctica de impulsar nuevas organizaciones y modelos de negocios en respuesta a la identificación de nuevas oportunidades incluye, creatividad, innovación, asunción de riesgos, la capacidad de planificar y gestionar proyectos. El emprendimiento es pues una competencia universal, representa la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional, capacidad de transformación de ideas en actividades prácticas dentro de un contexto socioeconómico y cultural, es fundamental para la innovación fomentar el emprendimiento ya que facilita el acceso a nuevos mercados; los jóvenes de esta generación permiten que ésta sea una alternativa para insertarse activamente en la economía, ya que proporciona ingresos superiores a los individuos asalariados formalmente, además aunque no posean experiencia o recursos financieros, pueden adquirir nuevas competencias y mejorar su bienestar (CEPAL, 2017).

A su vez, Telefónica, en su encuesta "Global Millenial Survey" (2014) ha definido al perfil emprendedor de los millennials como "millennipreneurs" debido a su espíritu emprendedor y visión independiente que es trasladado al ámbito laboral. Esta generación ha proyectado su futuro y logros tomando como ejemplo a personas de su edad que han fundado compañías exitosas y han tenido impacto a nivel mundial, su generación se ha basado en

historias de éxito que comienzan en un garaje; el conocido “mito de Sillicon Valley” explica en gran parte la fascinación que tienen los millennials por el emprendimiento.

En lo que respecta el emprendimiento como vía de inserción al mundo laboral en América Latina, se ve caracterizado por un fenómeno que actualmente afecta a la juventud latina, haciendo referencia a que si bien la juventud goza de más acceso a la educación padece de un escenario muy deficiente al momento de acceder a un empleo (Hopenhayn, 2004), razón por la cual los jóvenes en América Latina se caracterizan por la coexistencia de pocos emprendedores de alto crecimiento y muchos emprendedores de subsistencia, debido a la alta proporción de jóvenes que inician un negocio por necesidad dado a que no hay mejores opciones laborales (CEPAL, 2017).

Dentro de la modalidad de inserción al mercado laboral por cuenta propia, es necesario mencionar una forma de experiencia laboral que esta generación ha incorporado, la misma permite a los millennials trabajar haciendo uso de sitios web y aplicaciones que les facilita tener una red de clientes independientes, cumplir el papel de empleadores al instante utilizando la tecnología como también realizar trabajos y proyectos de manera particular para diferentes organizaciones en lugar de brindar servicios y conocimientos únicamente para una organización sin necesidad de ser empleado de una sola organización; a esta nueva experiencia laboral se le conoce como freelance, en donde la persona ejerce su trabajo de manera independiente.

En esta categoría, la Encuesta Freelancing in America (2016) afirma que 63% de los jóvenes que trabajan como freelance lo hacen por elección no por necesidad en los EEUU y un 79% expresa que ejercer como freelance es mejor que los trabajos tradicionales, pues se sienten más respetados, empoderados y motivados para trabajar cada día. A su vez 57,3 millones de personas son freelancers y se estima que para el 2027 la mayoría de los trabajadores pertenecerán a este modo de trabajar; en el caso de la generación millennial 47% hacen trabajo freelance, más que cualquier otra generación. Dentro de las oportunidades del freelancing se encuentran la libertad, flexibilidad y capacidad de ganar dinero extra, sin embargo, también presenta barreras como la incapacidad de predecir ingresos, búsqueda constante de proyectos y beneficios adicionales que ofrecen las organizaciones y trabajos tradicionales (Encuesta de Freelancing, 2016)

Entendiendo así que existen estas principales estrategias de inserción al mercado de trabajo, es importante, como se comentaba anteriormente, conocer cuáles son las expectativas

de los jóvenes millennials acerca del proceso de inserción e incluso de permanencia en un empleo bajo dependencia o por cuenta propia considerando las opciones de realizar un emprendimiento o ejercer dentro de la comunidad freelance.

En el mundo organizacional, sin duda, la inserción de la generación "Y" ha generado grandes cambios en cuanto a las relaciones laborales. Se ha detectado que los jóvenes millennials no sólo poseen ciertas particularidades, sino que introducen nuevas demandas, expectativas y prioridades laborales (Pozzi, 2013). Las expectativas se crean a partir de la interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, en sí es una percepción subjetiva, existe cuando las personas crean suposiciones acerca de lo que consideran que va a suceder en el futuro o el resultado que esperan obtener, se pueden considerar como predicciones o previsiones acerca de resultados futuros esperados. Es una forma que las personas tienen de anticipar lo que recibirán o la relación que tendrán en su ambiente laboral (Pozzi, 2013).

Entonces, ¿qué espera un joven del trabajo de su vida? Esta ha sido una pregunta recurrente entre muchos investigadores sociales que buscan entender las exigencias de los jóvenes de esta generación en cuanto a sus preferencias y expectativas en el mundo laboral, es por esto que se ha abordado esta interrogante a través de diferentes estudios que han servido de base para la siguiente investigación.

Un estudio realizado por Friedell, Puskala, Smith y Villa (2011) tenía como objetivo examinar los valores y expectativas que tenían los millennials con respecto a la contratación, promoción y oportunidades de carrera. Con base en esto se propusieron dos hipótesis: la primera, que las expectativas de los millennials en cuanto a la contratación y promoción del trabajo difería de las otras generaciones; y la segunda, que estos al darle mayor importancia a valores extrínsecos del trabajo, tienen una actitud más favorable en cuanto a la rotación que aquellos que les dan menos importancia a valores extrínsecos. La muestra estuvo conformada por estudiantes de una escuela privada de artes liberales en el Medio Oeste de Estados Unidos. El instrumento utilizado para recolectar la información fue una encuesta electrónica administrada vía email, basada en una encuesta de Likert y otras preguntas de opción múltiple que discutían los valores de trabajo, la duración ideal de tiempo en un trabajo determinado, y las posibles razones para dejarlo. En adición, se incluyó una pregunta abierta solicitando comentarios y anécdotas adicionales con respecto a valores de trabajo, retención de empleados y el proceso de contratación. Los resultados demostraron la necesidad de mejorar la comunicación sobre los

valores del trabajo entre estudiantes universitarios y como esto influye en la búsqueda y retención de trabajo de los millennials.

Por otro lado, podemos encontrar el estudio realizado por Terjesen, Vinnicombe y Freeman (2007) cuyo objetivo era examinar la percepción de importancia que tenían los estudiantes de la generación Y del último año de la universidad con respecto a los atributos organizacionales de tres compañías importantes del Reino Unido al momento de aplicar a una posición de formación gerencial. Para obtener dicha información, se entrevistaron a 862 estudiantes del último año en 22 universidades del Reino Unido. Estos calificaron los atributos en términos de importancia y luego evaluaron a tres empleadores en términos de la presencia de estos atributos en dichas compañías. Los resultados demostraron que los atributos organizacionales más importantes y que deberían estar presentes en las empresas para que estas fueran atractivas fueron: que inviertan tiempo en el desarrollo de sus empleados, que se interesen por sus empleados como individuos, oportunidades de carrera a largo plazo, actividades variadas a realizar en el día a día y visión de futuro para su negocio. Las mencionadas características serán consideradas en el presente estudio para diagnosticar la importancia que le atribuyen los millennials a las mismas al momento de insertarse en el mundo laboral. Sin embargo, se presentaron diferencias en cuanto al género al momento de determinar dichos atributos, mientras que las mujeres consideraban que también debían tener un ambiente informal y amigable, libre de stress, con personas de distintas culturas, y con un horario flexible; los hombres atribuyeron como más importante tener un salario alto.

También De Hauw y De Vos (2010) investigaron el efecto de las influencias generacionales, contextuales e individuales en las expectativas de carrera de los millennials. La muestra seleccionada fue de 787 y 825 millennials que se graduaron en los años 2006 y 2009, respectivamente; el instrumento utilizado fue un cuestionario acerca de las expectativas que tienen en relación al contrato psicológico, estrategia de carrera y el optimismo sobre el mercado de trabajo en contextos socioeconómicos completamente diferentes. Los resultados arrojaron que en tiempos de crisis económica, los millennials tienden a reducir sus expectativas con respecto al balance vida trabajo y el ambiente. Sin embargo, sus expectativas en cuanto al contenido del trabajo, la formación, el desarrollo de carrera y las recompensas financieras siguen siendo altas, sugiriendo que estas expectativas están inmersas dentro de las características de esta generación sin importar el contexto al cual se enfrenten.

Otra investigación que sirve de antecedente es el trabajo de grado realizado en la Universidad de San Andrés en Argentina, por Pozzi (2013), el cual se enfoca en el estudio de las expectativas laborales de los graduados de la Universidad de San Andrés considerando los factores que son importantes para la generación millennial al momento de insertarse en el mercado laboral, como: oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, fomento de la colaboración y el trabajo en equipo, buen nivel salarial y beneficios adicionales, asignación de responsabilidades, trabajo interesante y desafiante, equilibrio entre vida -trabajo, oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades de parte de la empresa, entorno de trabajo agradable e interacción de relaciones sociales, obtención de feedback, desempeño y por último estabilidad laboral. Cada una de estas expectativas es tomada en consideración en la presente investigación y se busca definir la priorización de las mismas de acuerdo a las necesidades de los millennials. El estudio estuvo compuesto por una población de 650 graduados de la Universidad de San Andrés de edades comprendidas entre 23 y 30 años; para su investigación se realizó un estudio cuantitativo por medio de una escala de Likert, para distinguir las prioridades que le atribuían los millennials a cada una de las expectativas. Los resultados obtenidos demostraron que los millennials le otorgan el primer lugar a las empresas que les ofrecen trabajos interesantes, desafiantes y que puedan potenciar su aprendizaje, un empleo que sea significativo y les permita desarrollar continuamente nuevas habilidades y crecer profesionalmente, prefieren un trabajo que les aporte estas oportunidades sobre un trabajo bien remunerado donde no compartan un ambiente que les permita tener libertad de éxito. Esta investigación es de gran utilidad ya que aporta información significativa para el estudio debido a que se focaliza en "expectativas laborales de la Generación Y", analizando las preferencias de los graduados universitarios al momento de decidir en qué institución formar su carrera profesional.

Ahora bien, considerando las expectativas que tienen los jóvenes millennials latinoamericanos específicamente en Venezuela acerca de la inserción al mercado laboral, las aspiraciones no son tan optimistas, razón por la cual para cambiar esta concepción se requiere invertir en competencias, ofrecer oportunidades de emprendimiento para mejorar y facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y a la vida adulta (OCDE/CEPAL/CAF, 2016). Por su parte, Ayala y Ponte (2016) agregan que esta percepción de los jóvenes millennials venezolanos es consecuencia de la grave crisis económica, social y política que se ha acentuado en los últimos años en Venezuela, la cual ha afectado de manera importante a la juventud y a

sus posibilidades de conseguir una transición adecuada a la vida adulta, trayendo consigo un retraso de la emancipación.

En cuanto a la juventud venezolana, Zuñiga (2016) determinó que ellos definen el "ser joven" como ser emprendedor, creativo, tener iniciativa y optimismo; identifica a la etapa juvenil como el momento para adquirir experiencia y conocimientos; afirma que el país debe ofrecer las capacidades y las oportunidades a la juventud para su inclusión en el proceso de desarrollo, este último representa para la juventud un problema que les afecta directamente por la complejidad a acceder a un empleo, la inseguridad ciudadana y el consumo de alcohol y drogas.

Zuñiga (2016), en su análisis sobre las perspectivas de la juventud venezolana, expuso que la proporción de población entre 15 y 29 años que se ofrece al mercado laboral como mano de obra para la producción de bienes y servicios es del 52%, lo que significa que el 48% se declara como Población Económicamente Inactiva (PEI). Dada la presión que ejerce sobre el mercado de trabajo justamente la población más joven en condiciones menos ventajosas, resulta de interés exponer en qué tipo de trabajos se desenvuelve la juventud y cuáles son las condiciones en las que lo ejercen. El 24% de los jóvenes venezolanos afirma que comenzó a trabajar cuando apenas tenían entre 12 a 14 años y el 36% cuando eran adolescentes (15 a 17 años). El trabajo es una de las mejores herramientas para lograr la cohesión social, sin embargo, los datos apuntan a que no está cumpliendo esta función. Esta idea cobra aún más fuerza cuando se observa la proporción de jóvenes que trabajan en el sector informal de la economía. El 38%, es decir, casi 2 de cada 3 jóvenes se ubican en empleos de baja calidad y en los cuales las posibilidades de desarrollo profesional o de carrera ocupacional tienden a verse muy limitadas debido a las características propias del sector. El 29% trabaja como vendedores y trabajadores de los servicios personales, y si a esta proporción se suma a los trabajadores en ocupaciones como limpiadores, peones, recolectores de desechos, vendedores ambulantes, es decir, lo que se conoce como trabajos no calificados que reúnen el 18%, la proporción de jóvenes ocupados en puestos de trabajo de más baja calificación es de 47 por cada 100.

Con base en lo expuesto se determina que el mercado laboral venezolano enfrenta la existencia de problemas debido a la dificultad de ofrecer a la juventud oportunidades de crecimiento profesional exitoso y lo que brinda son condiciones de subempleo y empleos poco favorables, el 53% de la población juvenil venezolana considera que la razón por la que no

encuentran empleos es debido a la situación económica del país y a que no hay empleo, considerando que el nivel de desempleo para la población entre 15 y 29 años se ubica alrededor del 9% (11% las mujeres y 8% los hombres) (IIES-UCAB, 2013).

Para adentrarnos al estudio y descripción de las aspiraciones y expectativas de los jóvenes millennials bajo el contexto laboral venezolano, es necesario hacer una revisión de antecedentes referentes a investigaciones relacionadas con el tema de estudio, por lo cual se toman en consideración las siguientes investigaciones:

La investigación realizada por Ayala y Ponte (2016) señala otras características, percepciones y expectativas de los jóvenes venezolanos que son de gran utilidad para entender las aspiraciones de los egresados de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 en cuanto a su apreciación del proceso de emancipación juvenil en sus tres dimensiones: familiar, residencial y económico-laboral. Dicha investigación aporta al presente trabajo información referente al proceso de inserción laboral, sus condiciones, retos y expectativas de parte de los jóvenes universitarios venezolanos. De acuerdo a la dimensión relacionada a la emancipación económica- laboral, muestra que en el caso de los egresados universitarios 33,23% ha alcanzado la emancipación económica. A su vez esta investigación también ofrece un primer acercamiento hacia la caracterización del sujeto de estudio en el apartado de "caracterización de la Juventud actual: los millennials". Para abordar su tema de investigación Ayala y Ponte elaboraron un cuestionario a través del cual recolectaron los datos bajo un diseño no experimental y desde un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo.

Otra investigación que aborda a la juventud venezolana es la realizada por Bañez (2016), donde se caracterizó la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2013 tomando en cuenta las distintas características del proceso de acuerdo a si residen actualmente en Venezuela o en el extranjero. Para el desarrollo del estudio se efectuó un muestreo por bola de nieve, el cual consideró un total de 309 estudiantes. Siendo relevante para el presente trabajo de estudio los resultados obtenidos de acuerdo a los niveles de empleabilidad para los egresados universitarios que residen en Venezuela como referencia de las oportunidades que ofrece el mercado laboral en el país; los resultados del estudio reflejaron altos niveles de empleabilidad de modo que no parecen existir dificultades o barreras importantes para la transición al primer empleo, acerca de lo cual existe una alta valoración por parte de los propios egresados sobre el rol que jugó la formación en la universidad, esto se ve

reflejado en un total de 206 egresados de la UCAB que actualmente se encuentran residenciados en Venezuela, el 76,70% se encuentra empleado, el 8,74% trabajando por cuenta propia, un 7,28% desempleado, el 4,37% está buscando trabajo y el 2,91% se encuentra inactivo. Estos resultados demuestran una situación favorable para aquellos egresados que se encuentran residenciados en Venezuela.

Por su parte, Cabrera y Davis (2009) realizaron un estudio cuyo objetivo fundamental era determinar los elementos de la compensación total preferidos en función a la diversidad generacional en empresas pertenecientes al sector retail ubicadas en la Zona Metropolitana de Caracas. El tipo de investigación fue exploratoria descriptiva y fue desarrollada en campo mediante entrevistas y aplicación del instrumento a empleados que fuesen integrantes de la muestra seleccionada. Los resultados obtenidos de acuerdo a la preferencia de los atributos que integran la compensación total para la generación de los millennials, muestra que entre los más importantes están los beneficios, seguido por el de compensación, en tercer lugar, el de reconocimiento y desempeño, luego por el de balance vida trabajo, y por último el de desarrollo y oportunidades de carrera. Cabe destacar que en dicho estudio se tomaron en cuenta todos los grupos generacionales, y es por esto que surge la iniciativa de hacer un estudio haciendo énfasis en el grupo generacional más joven. Esta investigación es clave para el presente trabajo ya que se tomará en cuenta el modelo de compensación total para evaluar en esta cohorte de jóvenes millennials sus expectativas en cuanto al mundo laboral de acuerdo a las variables que integra el modelo mencionado.

Otro estudio realizado en Venezuela fue el investigado por Carrera y Manzo (2014) quienes plantean como objetivo describir las preferencias en cuanto a los elementos de la compensación total del grupo generacional millennials en estudiantes del último año o semestre de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello, sede Montalbán. La población estuvo compuesta por 1.373 estudiantes universitarios de todas las carreras con una muestra de 300 estudiantes. La técnica de recolección de información fue a través de una encuesta constituida por preguntas cerradas y afirmaciones basadas en el método de la ponderación lineal. Los resultados demostraron que, de los cinco elementos que componen el modelo de compensación total, los jóvenes millennials prefieren el elemento de compensación (financiera directa) en primer lugar, seguido por el de beneficios, luego por el de desarrollo y oportunidades de carrera, finalmente el de balance vida-trabajo, reconocimiento y desempeño. A su vez concluyeron que

no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres al momento de priorizar cada uno de los elementos que componen el modelo de compensación total, pero sí se puede decir que existen diferencias significativas en cuanto al género y a la expectativa salarial mensual, donde el género masculino tiene mayores expectativas a nivel económico que las mujeres. Este estudio al igual que el anterior desarrolla su investigación con base en el modelo de compensación total útil para este trabajo, sin embargo, esta población de millennials muestra distinta preferencia con respecto a los atributos que lo componen.

Por otro lado, en cuanto al trabajo por cuenta propia, particularmente el emprendimiento, en el estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2005) de Venezuela, dirigido por el Centro de Emprendedores del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), con una muestra de 2000 venezolanos mayores de 18 años, se midió el nivel de emprendimiento temprano mediante el cálculo de un indicador que refleja el porcentaje de la población adulta que se encuentra iniciando nuevos negocios en cada país y que es el mismo para todos los países. También consideraron una clasificación de los emprendedores de acuerdo con la motivación que dio origen a su negocio. En tal sentido, se realiza una distinción entre emprendedores por oportunidad y por necesidad, los primeros crean su negocio como resultado de la búsqueda sistemática de opciones en el mercado, mientras los segundos lo hacen porque no tienen más alternativa. Venezuela fue el país que reportó mayor actividad emprendedora temprana, de una muestra de 36 países entre los hallazgos del GEM (2005); se destacó el hecho de que una amplia mayoría piensa que emprender se trata de una opción de carrera deseable y además considera que cuenta con todos los conocimientos, destrezas y la experiencia necesaria para emprender un nuevo negocio. Por otra parte, una minoría afirma que el temor al fracaso le impide iniciar un negocio, lo cual denota que la mayoría presenta una actitud muy optimista frente a la posibilidad de ser emprendedores exitosos. Desde el punto de vista generacional, la población femenina tiene una mayor actividad emprendedora temprana que la población masculina, el grupo de edad más emprendedor de la población es el integrado por individuos entre 35 y 44 años. En cuanto a la ocupación, los más emprendedores son los individuos que se encuentran actualmente empleados y aquellos que han completado estudios de técnico superior. La región de Venezuela que muestra un índice de actividad emprendedora temprana más elevado es la Centro Occidental, ya que en las zonas rurales existe una mayor actividad emprendedora temprana que en las urbanas.

Considerando los antecedentes mencionados, es necesario agrupar las expectativas que aspiran encontrar los millennials al insertarse en el mercado laboral en categorías que permitan esquematizar las variables que consideran importantes al momento de decidir en qué forma darán inicio a su carrera en el mundo laboral según sus aspiraciones y preferencias. Para esto en la presente investigación se hará uso del modelo de compensación total de World at Work, el cual está compuesto por 5 variables: compensación, beneficios, balance vida-trabajo, desempeño y reconocimiento, desarrollo y oportunidad de carrera que permiten a la investigación categorizar las expectativas de los millennials en torno al mundo laboral corporativo y por otra parte se utilizaron parte de las variables del Global Entrepreneurship Monitor con respecto al trabajo por cuenta propia.

Ahora bien, entendiendo en primer lugar que los jóvenes millennials hoy conforman el futuro del mundo del trabajo y que presentan perspectivas y características muy particulares que deben ser conocidas y estudiadas para ser debidamente tratadas, en segundo lugar, que los jóvenes profesionales enfrentan hoy una paradoja que los convierte en un grupo poblacional más vulnerable al no ver cubiertas sus expectativas en el mercado de trabajo y en tercer lugar, la situación particular del mercado venezolano y su afectación en el grupo de jóvenes que hoy buscan ingresar al mundo laboral para satisfacer sus necesidades económicas y comenzar su desarrollo profesional, se considera fundamental conocer las expectativas que tienen los jóvenes millennials universitarios acerca de su proceso de inserción al mercado de trabajo, en sus diferentes vías, tomando en cuenta a aquellos jóvenes que buscan ingresar al mundo organizacional y también a aquellos que no buscan emplearse en las organizaciones, ya que tienen aspiraciones de realizar emprendimientos personales o desarrollarse profesionalmente de manera independiente es por esto que surge la iniciativa de analizar las expectativas de los millennials universitarios de Venezuela, buscando dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las expectativas laborales como profesionales de los estudiantes de último año o semestre de la Universidad Católica Andrés Bello (sede Montalbán) que pretenden incorporarse al mercado laboral transitoriamente o de forma definitiva en Venezuela, considerando como opciones de inserción el trabajo bajo situación de dependencia de un tercero o el trabajo por cuenta propia (emprendedor o trabajador independiente)?

La motivación de estudiar las expectativas de este grupo generacional se debe a su carácter novedoso y actual, además de los retos y desafíos que acarrea su reciente incorporación al mundo laboral. Mucho se ha estudiado sobre este tema de diferencia generacional y su relación con la actividad laboral en Estados Unidos y en Europa, sin embargo, en Latinoamérica existen escasas investigaciones académicas destinadas a describir este fenómeno. Por esta razón se consideró pertinente realizar una investigación en donde se describan las características de los millennials en Venezuela enfatizando en sus expectativas al insertarse por primera vez al mercado laboral como profesionales.

Por otro lado, es de gran utilidad para la academia ya que generará contenido actualizado y novedoso con respecto a esta generación en Venezuela. En cuanto al gobierno, la presente investigación servirá para entender el proceso de inclusión social de la juventud venezolana tomando en consideración no solamente aspectos fundamentales como la educación y el empleo sino también el emprendimiento como un factor novedoso de inserción en el mercado de trabajo, de esta manera generar propuestas y programas sociales para jóvenes con el apoyo de organizaciones, ONGs y bancos para fomentar este fenómeno de manera exitosa. Las empresas también se verán beneficiadas de este estudio ya que les permitirá conocer a profundidad las características, motivaciones, expectativas y preferencias que definen a este grupo de jóvenes y saber qué los hace distintos a las demás generaciones que ya hacen vida en el mundo organizacional; además sirve para facilitar la resolución del problema de inserción laboral de los jóvenes, debido a que analizando las expectativas de cara a este proceso de inserción los orientará a realizar mejoras en el sistema global de relaciones de trabajo e innovar en sus procesos de reclutamiento, retención y compensación establecidas por las empresas. También, es de provecho para los mismos jóvenes estudiantes y egresados millennials ya que podrán conocer y estar conscientes de sus propias expectativas y preferencias al momento de insertarse al mercado laboral.

Específicamente, este estudio será de gran importancia para los futuros profesionales de Relaciones Industriales debido a que ellos tendrán un rol clave dentro de las organizaciones, estableciendo estrategias para atraer, retener y motivar a esta nueva generación, basándose en los resultados del presente estudio.

Adicionalmente, el presente trabajo representa un insumo valioso para la generación de reflexiones sobre la brecha que existe entre lo que esperan los egresados de la universidad al momento de optar por un puesto de trabajo y lo que se ofrece en el mercado laboral. Por último se pretende contribuir con las gestiones relacionadas con investigaciones previas del Observatorio de Empleabilidad de la Universidad Católica Andrés Bello con respecto a sus egresados, igualmente provechoso para el resto de las universidades por ser esta investigación un insumo valioso para la formulación de reflexiones y soluciones pertinentes con respecto a las brechas que existen entre las demandas del mercado y la formación y expectativas que tienen los estudiantes al momento de insertarse en el mundo laboral.

Para dar respuesta al planteamiento del problema de esta investigación es importante especificar los objetivos que se pretender alcanzar en el presente estudio.

OBJETIVOS

Objetivo General

Caracterizar las expectativas laborales como profesionales de los estudiantes de último año o semestre de la Universidad Católica Andrés Bello (sede Montalbán) que pretenden incorporarse al mercado laboral transitoriamente o de forma definitiva en Venezuela, considerando como opciones de inserción el trabajo bajo situación de dependencia de un tercero o el trabajo por cuenta propia (emprendedor o trabajador independiente)

Objetivos Específicos

1. Identificar las expectativas de los estudiantes respecto a insertarse en el mercado laboral venezolano.
2. Describir e identificar las motivaciones de los estudiantes para insertarse en el mercado laboral bajo las modalidades de empleado o trabajador por cuenta propia.
3. Detallar las expectativas de los estudiantes que esperan insertarse en el mercado laboral en Venezuela bajo situación de dependencia de un tercero
   3.1. Expectativas con respecto a los rasgos generales de la empresa
   3.2. Expectativas con respecto a la compensación
   3.3. Expectativas con respecto a los beneficios
   3.4. Expectativas con respecto al balance de vida-trabajo
   3.5. Expectativas con respecto al reconocimiento y desempeño
   3.6. Expectativas con respecto al desarrollo de talento
4. Detallar las expectativas de los estudiantes que esperan insertarse en el mercado laboral en Venezuela a través del trabajo por cuenta propia
   4.1. Expectativas con respecto a los rasgos generales de trabajar por cuenta propia
   4.2. Expectativas con respecto a la compensación o los ingresos
   4.2. Expectativas con respecto a la calidad de vida-trabajo
   4.3. Expectativas con respecto a los atributos individuales de trabajar por cuenta propia
   4.4. Expectativas con respecto a la orientación al crecimiento
5. Identificar si existe relación entre distintas variables como género, edad, carrera que estudia sobre las expectativas y las estrategias de inserción al mercado laboral en Venezuela de los jóvenes estudiantes.

CAPÍTULO II.
MARCO TEÓRICO
CARACTERIZACIÓN DE LOS MILLENNIALS Y SU EXPECTATIVAS EN CUANTO A SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL COMO PROFESIONALES

Al momento de caracterizar a los millennials como generación, se puede evidenciar que existe una ambigüedad entre lo que ellos esperan del trabajo y la realidad del ámbito laboral; si bien los jóvenes demandan propuestas desafiantes, ámbitos de realización y equilibrio entre vida personal y el trabajo, la realidad es que en la actualidad millones de jóvenes están atrapados en empleos temporales, se encuentran en condiciones de subempleos o trabajando en el sector informal, el cual ofrece pocos beneficios y limitadas perspectivas de ascenso en el trabajo y en la vida (OIT, 2008).Algunas investigaciones llevadas a cabo sobre todo en Estados Unidos y Europa sostienen que estas conductas son el resultado de características generacionales de este grupo de jóvenes, en cambio, en Latinoamérica hay escaso registro de trabajos académicos destinados a describir a los jóvenes en función de su pertenencia generacional. Es por ello que resulta conveniente caracterizar al millennial venezolano, conocer sus expectativas y el impacto de las mismas al momento de ingresar al mercado laboral en cualquiera de sus formas.

Para la comprensión de este estudio es importante definir algunos términos conceptuales que abordan el tema de las expectativas laborales de los jóvenes millennials, para esto se realizó un arqueo exhaustivo en distintas fuentes bibliográficas las cuales incluyen estudios previos plasmados en el planteamiento de problema utilizadas como antecedentes, incluyendo algunos trabajos de grado y libros que abordan los conceptos y elementos relacionados con el tema de investigación con la finalidad de que estos sirvan de referencia para el análisis de los hallazgos que se obtengan para el caso de las expectativas sobre el primer empleo de los estudiantes de último año de carrera en la Universidad Católica Andrés Bello, los cuales constituyen la unidad de análisis del estudio.

1. La juventud y el trabajo

Determinar la conceptualización de juventud no es sencillo, ya que existen distintos puntos de vista: biológicos, sociológicos, psicológicos que definen el término de juventud, sin embargo, el concepto mencionado en una obra famosa por Hollingshead (1989) define:

> La juventud es un período de la vida de una persona en que la sociedad en la que vive no la considera ya un niño, pero no le otorga el pleno status, los roles y las funciones del adulto. En cuanto al comportamiento, se define la juventud por los roles que el joven, dado su status en la sociedad, debe o puede desempeñar, por los que se siente obligado a asumir o por los que le son prohibidos. No la determina un momento especial, como la pubertad biológica, sino que se encuentra delimitada de diferentes maneras por las formas, el contenido, la duración y la etapa en las distintas culturas y sociedades (citado en La juventud hoy: un análisis conceptual por Saltalamacchia, 1989, p.53)

Bajo a esta postura merecen ser destacados ciertos rasgos de la definición sobre juventud; existe una problemática significativamente negativa que implica estar en una etapa de la vida en la que se considera a una persona como "no es esto ni aquello" en vez de aclarar el rol que cumple en la sociedad, si bien "el joven" no es considerado "adulto" es una etapa dedicada a la preparación del desempeño de roles adultos, razón por la cual esta transición es caracterizada por los desajustes, crisis o conflictos que se deberán resolver al llegar plenamente a la adultez, en esta visión se puede apreciar a la juventud como un tiempo del desarrollo humano (Saltalamacchia, 1989).

Serrano (1995) aporta al concepto de juventud que debe ser considerado como un *estado o status*, es decir una posición social a la que el joven se vincula a partir de la edad y enfrenta una transición de un estado a otro, un proceso de espera al estado adulto como meta final. Siguiendo este mismo enfoque Mannheim (1998, citado en Taguenca B.J.A, 2016) recoge la conceptualización sobre la juventud, si bien comparte un rango de edades que los cohesiona se debe considerar como un conjunto de individuos que deben compartir un momento histórico concreto, ya que no son un grupo social a menos que se enfrenten a los mismos acontecimientos desde idénticos períodos de vida**.**

La juventud no es única sino distinta en sus manifestaciones, la misma varía según el espacio que ocupan y la historicidad que habitan (Taguenca, 2016). Este descubrimiento ha sido fundamental para entender la evolución de la juventud y no considerarla como una categoría social homogénea o algo único y permanente, sino múltiple que difiere según el estilo de vida, la cultura dominante donde se desenvuelve.

Ahora bien, involucrando el término de "juventud" en América Latina y en los países de la región en general, es necesario confesar que quienes entran en ese grupo poblacional están rodeados por un entorno de problemas asociados a la precariedad laboral, la falta de oportunidades educativas, la experiencia de la pobreza, etc. circunstancias que si bien afectan a la sociedad en general, provocan en este sector una mayor preocupación ya que impacta directamente en los dos principales procesos de transición de los jóvenes: escuela-trabajo y hogar paterno- hogar propio (CEPAL, 2017).

La Fundación Friedrich Ebert (Zuñiga, 2016) en su ensayo sobre "Perspectivas de la juventud venezolana: una mirada a sus oportunidades" aproxima lo antes expuesto por la CEPAL (2017) asociándolo con la realidad de la población juvenil venezolana, éstos construyen el concepto de "ser joven" como ser emprendedor, creativo, tener iniciativa y optimismo; se identifica a la etapa juvenil como el momento para adquirir experiencia y conocimientos que serán útiles para el futuro y para tomar decisiones importantes, sin embargo el ser joven en el contexto venezolano significa enfrentar problemas que los afectan directamente como; la falta de oportunidades de acceder a un empleo, la inseguridad ciudadana y problemas económicos.

1.1 La juventud como grupo vulnerable

Actualmente la transición de la escuela al trabajo es clave para la inclusión social de la juventud, la educación posee un papel fundamental en el proceso de incorporación al mercado de trabajo, la universidad como institución social tiene una función de formación con un horizonte claro respecto a la sociedad y el futuro de sus egresados como profesionales en un medio en particular (Belén, 2010), es responsable por impartir una formación de calidad, que habilite al individuo para los sistemas de competencia social y contribuya a una representación más optimista respecto al futuro de sus estudiantes, sin embargo la universidad no puede resolver los problemas de inserción laboral de sus egresados, ya que esto corresponde al sector productivo, al ámbito de los sistemas de producción y regulación de los mercados laborales, sumado al papel que desempeñe el Estado en tal dirección

El gran reto que enfrenta Venezuela ante las dificultades de la juventud para incorporarse en el mercado laboral es lograr una verdadera inclusión de esta población al proceso de desarrollo y formación mediante la educación y capacitación, procesos claves para el aumento de oportunidades para el futuro. Sin embargo, los datos de la ENJUVE (2013) revelan que

existen serias insuficiencias en cuanto al acceso de jóvenes al sistema educativo, lo cual limita el desarrollo de sus competencias para enfrentarse y desenvolverse en el mundo laboral.

Ante la existencia de esta problemática, Genny Zúñiga Álvarez (2016) expresa que 66 de cada 100 adolescentes venezolanos entre 15 a 19 años asisten a un centro educativo, la proporción se reduce a 40 de cada 100 cuando el joven tiene entre 20 a 24 años y menos del 20% entre los 25 y 29 años, aunque en este último tramo es comprensible considerando que deberían estar una transición desde los estudios hacia el primer empleo, se esperaría que los jóvenes entre 15 y 19 años tuvieran mayor participación en el sistema educativo no obstante estudios afirman que esta irregularidad se debe al contexto socioeconómico que padecen los hogares ya que su mayoría se encuentran en condición de pobreza donde 3 de cada 10 jóvenes asisten a la escuela mientras que la proporción aumenta a casi el doble para los sectores socioeconómicamente más favorecidos

En relación a lo expuesto no queda duda que Venezuela enfrenta retos que dificultan gravemente la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, partiendo del hecho de que la mayoría de su población vive en hogares de pobreza moderada quienes no terminan la educación primaria lo que trae como consecuencia una masa juvenil que no está orientada al canal del sistema educativo limitando sus posibilidades de obtener empleos formales en el futuro dejando como única opción empleos de baja calidad e informales, el abandono temprano de la formación educativa lleva consigo graves consecuencias para la productividad futura el panorama mejora diferencialmente en los hogares que se han consolidado en la clase media donde jóvenes de 15 años continúan sus estudios hasta culminar niveles de licenciatura permitiéndoles cumplir un rol formal en la economía (CEPAL, 2017).

Esta tendencia de no aportar la importancia que tiene a la finalización de estudios y las ventajas de la formación académica viene arraigada al contexto donde la juventud se desenvuelve ya que un modelo económico que ofrece bajas garantías de oportunidad y de estabilidad para los jóvenes profesionales tiene efecto en la manera en que los propios jóvenes valoran y construyen sus expectativas sobre la educación superior (Rojas, 2011). Las expectativas por un trabajo de calidad acorde con la formación académica , el mérito y el esfuerzo individual, tiene un papel fundamental para la vida de los jóvenes y adolescentes universitarios (Salvia y Tuñón, 2006), pero existe de parte de los jóvenes que han realizado estudios profesionales superiores una insatisfacción por no obtener a pesar de su formación una

recompensa que satisfaga sus necesidades debido a la inexistencia de un balance entre la valoración de la inversión profesional y las remuneraciones que perciben, las inestables condiciones de trabajo y la situación contractual en la que se desempeñan (CEPAL, 2004), de esta manera, los jóvenes notan que la realización de una carrera profesional no da certeza de obtener un empleo ni satisfacción laboral.

1.2 El desafío de la inserción laboral de los jóvenes de hoy

El desafío planteado por los jóvenes al momento de insertarse en el mundo laboral está estrechamente relacionado a la situación del empleo en general, la situación laboral que enfrentan los jóvenes latinoamericanos ha sido caracterizada por el incremento desenfrenado del desempleo, los despidos, las reestructuraciones y las oportunidades insuficientes para entrar al mundo del trabajo siendo un grupo muy impactado por los vaivenes del mercado laboral y condenando a muchos a una vida de dificultades económicas y desesperanza Annan K. (2003, citado por OIT, 2005).

A su vez la conferencia internacional del Trabajo, realizada por la OIT (2005) analizó la situación desfavorable de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo de acuerdo a las dimensiones: empleo, calidad de trabajo y desempleo.

-*Empleo:* muchos jóvenes están subempleados como trabajadores a tiempo parcial involuntarios, trabajadores con contrato temporal (de corta duración) o desempeñando un trabajo con una productividad insuficiente

- *Calidad del trabajo:* la gran mayoría de los jóvenes del mundo trabaja en la economía informal, en estos los jóvenes con frecuencia trabajan durante muchas horas a cambio de salarios bajos, en condiciones deficientes, precarias y sin acceso ni a la protección social, ni la libertad sindical ni la negociación colectiva.

- *Desempleo:* La tasa de desempleo juvenil se mantiene alta en todo el mundo; según las estimaciones más recientes, es de 88 millones de jóvenes o el 47% de los desempleados del mundo y las jóvenes de muchos países tienen más probabilidades de estar desempleadas que los jóvenes.

En ausencia de un crecimiento económico y un desarrollo significativo en el área educacional, parece posible que esta situación siga deteriorándose, debido al crecimiento demográfico y a la afluencia de numerosos jóvenes en el mercado de trabajo de muchos países en desarrollo. Aunque la mayoría de los estudios sobre el empleo muestran un panorama

desolador, las encuestas revelan que los jóvenes tienen una valoración positiva de sus ocupaciones, particularmente en lo referente al ambiente laboral. No existen en ellos resentimientos sobre esta condición, pues identifican a la problemática del desempleo con factores estructurales. Esta valoración puede resultar contrastante y paradójica si se toman en cuenta las condiciones de trabajo y su situación contractual, pues en América Latina el perfil de los empleos para jóvenes ronda la precariedad y la falta de seguridad social (Diez de Medina, 2001, citado en CEPAL, 2004).

Los jóvenes son el mayor grupo de personas que buscan empleo por primera vez y además, enfrentan la mayor rotación entre el empleo y el desempleo, situación que caracteriza a este grupo durante largo tiempo y lo diferencia de los adultos (Weller, 2007), aun así en América Latina la tasa de desempleo de los jóvenes es mayor que la de los adultos, incluso triplica la de los adultos en un 11.2% comparado con 3.7% (CEPAL, 2017). Esta situación es desalentadora para la juventud ya que se espera que los jóvenes sean los impulsores del desarrollo económico de un país, puede que no tengan experiencia, pero tienden a ser altamente motivados y son capaces de ofrecer nuevas ideas y percepciones (OIT, 2006). De este mismo modo la OIT (2008) manifiesta que hoy en día los jóvenes constituyen los cimientos para las economías y las sociedades del mañana, son enérgicos, poseen talento y creatividad, lo que les permite hacer importantes contribuciones como trabajadores productivos, emprendedores, consumidores, agentes de cambio y miembros activos de la sociedad civil, sin duda los jóvenes son actores estratégicos de desarrollo, por su contribución a la sociedad debido a sus acciones encaminadas al empoderamiento, bajo este enfoque la juventud tiene fuertes capacidades para emprender y afrontar los retos que suponen su desarrollo como persona y como miembro activo en la sociedad. Sin embargo, siguiendo la idea de la CEPAL (2017) y la ENJUVE (2013) en América Latina y en Venezuela no se le da la oportunidad ni el protagonismo e importancia a este grupo poblacional no son considerados de la misma manera como lo concibe la OIT.

Weller (2007), expone una serie de tensiones vinculadas entre sí que explican los problemas de inserción laboral, estas se deben principalmente a la subjetividad de los mismos entre las expectativas y la realidad del mercado laboral. A continuación, se explican algunas tensiones:

- Los jóvenes tienen hoy niveles más altos de educación formal que las cohortes anteriores, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo.

Claramente, el origen de esta tensión no es que las nuevas generaciones sean "demasiado" educadas o que haya un exceso de jóvenes con altos niveles de educación, ya que el aumento de la brecha salarial en favor de los más educados refleja que la demanda laboral ha estado más bien sesgada hacia el personal más calificado.

- Los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, para muchos jóvenes este sigue siendo la piedra angular en el desarrollo de su identidad personal, a lo que contribuye al logro de nuevas relaciones sociales en el lugar del empleo. Sin embargo, muchas experiencias de trabajo iniciales no cumplen con las expectativas cifradas en ellas, ya que son muchos los jóvenes que informan de ingresos bajos, poca acumulación de conocimientos y habilidades, amenazas de despido, malos tratos, acoso sexual o relaciones personales desagradables.
- Hay fuertes contradicciones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de la inserción en el mercado laboral y la realidad que viven en él. Las expectativas se centran en la mejoría del bienestar material individual y de la familia, la creación de una base para formar un hogar propio, el reconocimiento social, la posibilidad de contribuir al desarrollo de su país y otras. Sin embargo, para muchos jóvenes la realidad del mercado de trabajo no satisface estas aspiraciones o lo hace solo parcialmente. Un elemento clave de las frustraciones que esto crea son los bajos ingresos laborales, que se reflejan en los elevados porcentajes de "trabajadores pobres".
- La creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios puede generar tensiones negativas, al afectar el rendimiento en ambos campos, o positivas, al abrir el acceso a oportunidades. De todas maneras, la importancia cada vez mayor del "aprendizaje continuo" puede implicar una tensión duradera a lo largo de la vida laboral, con efectos potencialmente negativos para el tiempo de libre disposición y la vida familiar y social, especialmente en los países latinoamericanos, con sus largas jornadas laborales.
- Los jóvenes viven la tensión entre un discurso "meritocrático" al que responden con la disposición de hacer grandes esfuerzos y sacrificios personales para avanzar en su educación e inserción laboral y una realidad del mercado de trabajo en que los contactos personales y las recomendaciones desempeñan con frecuencia un importante papel en el acceso a empleos atractivos

- El mercado exige, entre otros requisitos, experiencia laboral; sin embargo, muchos jóvenes que buscan trabajo por primera vez se encuentran con que, por una parte, les es sumamente difícil acumular experiencia
- Los jóvenes muestran un interés cada vez mayor en la independencia laboral y el emprendimiento y en un discurso que estimula esta orientación, planteándose como una alternativa de trabajo frente a una baja generación de empleo asalariado

Las tensiones señaladas por Weller (2007) influyen en los procesos de integración laboral y social. Afectan las aspiraciones individuales con una realidad social que no facilita el cumplimiento de las mismas. De este modo tal como expresa Jacinto y Millenaar (2009), el paso al empleo, el proceso que implica ingresar al mercado de trabajo no puede considerarse como un «momento» ya que es un largo y complejo proceso hacia un empleo estable, si es que finalmente éste llega, siendo entonces una transición larga y menos calificante.

2. Los millennials y su inserción en el mercado de trabajo

Según Kupperschmidt (2000, citado en Golik, 2013) "*una generación se compone de personas que, por haber nacido en un mismo período de tiempo, comparten las mismas experiencias de vida y hechos históricos en etapas de desarrollo críticas*"(p.6), por otra parte Johnson y Johnson (2010, citado en Pozzi, 2013) exponen que una generación representa *"un grupo de individuos que nacieron y viven contemporáneamente con conocimientos y experiencias comunes que afectan sus pensamientos, valores, creencias y comportamientos"*. (p. 28) Dicho esto, se observa que esas experiencias de vida que comparten la generación pueden estar formadas por acontecimientos, guerras, transiciones económicas, cambios tecnológicos que influyen de alguna manera en la personalidad, en patrones de comportamiento, valores, maneras de ver el mundo y expectativas.

Cada una de las generaciones interpreta su propia realidad en función de sus propias experiencias y por tanto, parte de ellas se determinan en pasado. Cada una de estas generaciones tiene su conjunto de creencias y valores, algunas similares y otras diferentes Kaufman (2008, citado en Cabrera y Davis, 2009). A veces un salto de 10 ó 15 años puede suponer una forma de contemplar el mundo radicalmente diferente.

En este mismo sentido, Smola, K. y Sutton, C. (2002, citado en Gollik (2013) agregan que cada generación desarrolla denominada personalidad generacional, que está determinada

por cambios culturales, productivos, tecnológicos y demográficos lo cual permite que hoy exista la presencia de una diversidad generacional, antes desconocida en el mundo del trabajo compuesta por Baby Boomers, generación X y generación de millennials o generación Y (Simon y Allard , 2007). La interacción de generacionescon experiencias y valores diferentes es, sin duda, un desafío para las organizaciones ya que lo que los individuos esperan del trabajo como; el tipo de entorno laboral deseado, las actitudes y motivaciones laborales son únicas para cada generación y difieren de las generaciones precedentes o posteriores.

Dentro de la personalidad generacional de cada uno de estos grupos que conviven en la actualidad se puede definir a los Baby Boomers como aquellos nacidos entre 1940 y 1960, según Gilburt (2007, citado en Chirinos, 2009) son idealistas, introvertidos, moralistas, pretensiosos, seguros de sí mismos y tienen la idea de que son irremplazables. En cuanto a lo profesional han acumulado la mayor proporción de adictos al trabajo de la historia y actualmente ocupan los puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas, aunque ya están empezando a ser sustituidas por la "generación X" (Simón y Allard, 2007). Además, son los protagonistas de la incorporación de la mujer en el mercado laboral, saben aportar la experiencia necesaria para el análisis y toma de decisiones, la lealtad y el compromiso son su carta de presentación tienen un largo recorrido en la vida profesional y muchos alcanzan la veintena de antigüedad en su empresa, se estima que comenzarán a jubilarse en el 2020 (Observatorio Generación y Talento, 2016).

En cuanto a la Generación X comprende aquellos nacidos entre 1960 y 1980, según Gilburt (2007, citado en Chirinos, 2009) los individuos pertenecientes a la generación X son considerados como "nómadas" ya que desde niños han sido independientes. También Simón y Allard (2007) mencionan que esta generación posee la mejor preparación académica y la mayor experiencia internacional, es la primera generación mejor formada, tienen conocimiento y desarrollo de varios idiomas. Gestionan el equilibrio vida personal y laboral pero su esfuerzo no se correlaciona con la recompensa esperada buscan un entorno de trabajo más informal y el abandono de la autoridad jerárquica en pro de estructuras más horizontales y flexibles (Observatorio Generación y Talento, 2016).

Por último, la Generación Y está compuesta por aquellos nacidos entre 1989 y 2000, es considerada la generación más capacitada debido a la importancia que se le atribuye a la formación académica, crecieron con el desarrollo desenfrenado de la tecnología y las redes

sociales, están orientados al desafío de retos y preparados ante las nuevas tendencias. No se deslumbran por las grandes organizaciones, están en constante búsqueda de proyectos que les apasionen en las organizaciones con buen clima laboral donde puedan aprender, desarrollarse, ser reconocidos y donde se respete la autonomía y la flexibilidad (Observatorio Generación y Talento, 2016)

Cabrera y Davis (2009), aconsejan que las empresas deben adaptarse a las nuevas necesidades, paradigmas, cambios culturales y concepciones que han surgido con las nuevas generaciones, lo que ha generado que en el mundo moderno la población se haya venido tipificando en grupos de individuos o generaciones que comparten ciertas características de corte valorativo y maneras de concebir la vida, donde no solo lo cotidiano sino que el mundo laboral también se ha visto afectado por la confluencia de dichas generaciones. Delgado (2004, citado en Cabrera y Davis, 2009) expone que la aparición de nuevas generaciones de profesionales que se incorporan al mercado laboral con unos principios y ambiciones muy diferentes a lo que las empresas estaban acostumbradas a dar respuesta, obligan a revisar todo lo que antes era válido.

2.1 Coordenadas para entender a la generación millennial

La población de interés en esta investigación es la generación actual denominada, generación millennial Andrés Hatum (2011, citando en Carvallo 2014) se refiere a los mismos como:

> Esta generación ha sido caracterizada por su capacidad de manejar muchas cosas al mismo tiempo. Los más jóvenes son criados en un contexto de mucha estimulación, que les permitió desarrollar habilidades multitasking: pueden realizar interacciones de negocios, escuchar música y visitar Facebook en forma alternada y sucesiva. (p.24)

Los distintos nombres que se estipulan para hacer referencia a esta generación guardan relación con la proximidad al nuevo milenio, está comprendida por jóvenes entre 20 y 30 años cuyos padres pertenecen a la generación Baby Boomers. Los hechos que definen a esta generación fueron la Globalización, la Guerra del Golfo, Internet y prosperidad económica, experiencias que han generado comportamientos y una personalidad generacional que los identifica de las generaciones antecedentes (Cuesta, Ibáñez, Tagliabue y Zangaro, 2009).

Existen muchos estereotipos al momento de caracterizar a los millennials, algunos califican esta generación como egocéntrica o los malcriados que quieren cambiar el mundo,

mientras que otros afirman que se trata de una generación de emprendedores digitales, muy brillantes y preparados académicamente. La verdad es que los millennials han tenido una participación significativa sobre la forma en que se concibe a la sociedad hoy en día, la manera como nos comunicamos, escribimos, relacionamos son distintas a hace unos años atrás y esto es debido a que los millennials han influido en el comportamiento de la sociedad, los millennials están cambiando la voluntad misma del mundo (Clifton,2016).

La personalidad de esta generación se ha venido formando por varios factores, uno de ellos es la manera en la que han participado en la educación ya que su elección de carrera no estuvo definida por el salario sino por el estilo de vida; los padres de los millennials les dijeron "haz lo que te haga feliz", también es necesario añadir la influencia que ha tenido la tecnología en la manera de concebir el mundo para ellos, debido a que esta es la primera generación que ha convivido siempre con Internet, el mundo de las comunicaciones y de la informática, estas forman parte de sus rutinas y condicionan sus hábitos de vida, comunicación, interacción social, trabajo(Clifton,2016).

En este sentido de ideas los valores que predominan en esta generación son el respeto a la diversidad, la autenticidad, la justicia, la solidaridad y la libertad intelectual. Los millennials se han desarrollado en una sociedad multiétnica que promueve la congregación de culturas, son liberales razón por la cual no se sienten identificados con una religión en específica también el proceso de transición a la vida adulta de los millennials es de forma tardía pues esperan más tiempo para casarse y tener hijos (Clifton, 2016), poseen una personalidad propia, gracias al boom de los medios sociales viven una democracia digital que les permite compartir sus pensamientos, al igual que conocer cualquier persona en el mundo (Rodríguez, 2013). Aunque los millennials se hayan desarrollado en la tecnología esta no los define simplemente es la que les permite ser, es el medio por el cual amplían sus horizontes (Clifton, 2016).

Es curioso que una de las características de los millennials es que es considerada una generación con altos niveles de felicidad, a pesar de que enfrentan una dura realidad de desempleo e inestabilidad laboral pero estos sentimientos se alimentan de ideas de libertad y capacidad de expresión de ideas, la creatividad y la innovación (Kurz, Garcia y McIlvenna , 2013).

2.2. Los millennials y el trabajo

Para el 2020, los millennials constituirán más de un tercio 35% de la fuerza de trabajo mundial, esta generación da forma y a la vez son formados por el mundo laboral; así afirmó la empresa multinacional Manpower Group (2016) líder mundial en estrategia de talento, quienes llevaron a cabo una investigación acerca de "Las carreras de los millennials: visión 2020".

Simón y Allard (2007) afirman que Los jóvenes de esta generación son más individualistas que generaciones anteriores, reivindican la autonomía en sus opiniones y actuaciones, situando su ámbito personal por encima de consideraciones de orden laboral - social, este deseo de autonomía se está reflejando en una tendencia al emprendedurismo, el montaje de empresas propias o a afinidad por tipos de trabajo en modalidad de autónomo en lugar de empleos como asalariados, sin embargo en cuanto a su independencia financiera, el 20% de los jóvenes que trabajan dicen recibir la mayor parte de sus recursos monetarios de sus padres. Cuando se pregunta a los jóvenes por qué permanecen más tiempo que antes en casa de sus padres, cerca del 70% aluden a una razón material: no tendrían medios para instalarse por su cuenta, retrasando de esta manera su proceso de emancipación.

Adkins y Rigoni (2016) en su análisis sobre ¿Qué impulsa a los millennials?, toman en consideración ciertos puntos que son decisivos para los jóvenes millennials al momento de insertarse en el mundo laboral:

- *Los millennials no sólo trabajan para recibir un cheque de pago, quieren un propósito:* los millennials valoran los trabajos que sean significativos y que les cause satisfacción personal antes de lo económico, no dejan a un lado la importancia de recibir una compensación justa pero este factor no es determinante al momento de definir el lugar donde desarrollarse profesionalmente, el elemento al que le aportan mayor importancia es el hecho de buscar organizaciones en las que sientan afinidad con sus valores, misión, propósito y cultura organizacional.
- *Los millennials están persiguiendo desarrollo:*los jóvenes valoran que se les otorguen nuevos desafíos y que se les brinden oportunidades para crecer profesionalmente, que se les incluya en proyectos donde puedan adquirir aprendizajes con el fin de adquirir nuevas experiencias y privilegiar el desarrollo de su carrera.
- *Los millennials no quieren jefes - quieren coaches:* los millennials se preocupan por tener gerentes que los valoren como personas y empleados, que les apoyen a construir fortalezas, aprecian la retroalimentación de conocimientos que pueden obtener de sus

jefes, agradecen ser tomados en cuenta por directivos y colegas para cumplir metas a corto plazo (ManpowerGroup,2016).

- *No es sólo trabajo también tienen una vida:* uno de los descubrimientos más importantes es que todos en el mundo quieren un buen trabajo que les permita también tener una vida. Los millennials no consideran la dependencia hacia una relación laboral son definidos por su falta de apego a las instituciones, a la hora de ser fieles, el compromiso es consigo mismos y no con la empresa que les haya proporcionado empleo, buscan mantener un equilibrio laboral y personal, sin tener que renunciar a sus actividades y aficiones aunque trabajen (Cuesta y otros, 2009).En lugar de tener un puesto de trabajo para toda la vida, los millennials conciben su desarrollo profesional como olas de caminos cambiantes, con paso desigual y pausas regulares (Manpower Group, 2016).

3. Expectativas de los jóvenes universitarios

Debido a que el estudio a realizar se centra en detallar las expectativas laborales de los jóvenes universitarios millennials venezolanos, es necesario entender que existen diferentes concepciones y teorías asociadas a la variable de estudio, en esta oportunidad es necesario partir desde la Teoría de las expectativas de Vroom (1964) en la cual plantea que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias, esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas, definiendo entonces que las expectativas se refieren a la probabilidad que percibe un individuo de poder satisfacer una necesidad de acuerdo a su experiencia y convicción.

Por lo tanto, para analizar las expectativas del grupo de estudio, se requiere conocer las necesidades que buscan satisfacerlos millennials al momento de insertarse en el mercado laboral dentro de una organización o por medio de otras vías de inserción y cómo creen posible lograr los resultados esperados, para lo cual se considerarán las cuatro premisas estipuladas en la teoría de las expectativas por Vroom (1964):

1- Las personas entran a una organización con expectativas basadas en sus necesidades, motivaciones y experiencias pasadas
2- Las personas saben lo que quieren de su trabajo y comprenden que depende de su desempeño el conseguir o no las recompensas deseadas

3- Existe una relación entre el esfuerzo que se realiza y la ejecución o el rendimiento en el trabajo

4- Las personas seleccionan alternativas para lograr lo que quieren a nivel individual, basándose en su conducta

En base a las premisas que Vroom (1964) se establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa recibir tras el esfuerzo realizado, confirma que la forma de actuar de una persona depende de la fuerza de su expectativa y el logro o cumplimiento de la misma determinará su grado de satisfacción y sentimiento de recompensa. En términos generales, dentro del ámbito laboral significa que las personas al momento de insertarse en el mercado laboral decidirán por la alternativa que les produzca mayor beneficio o ganancia (Robbins, 2004)

En este mismo orden de ideas, los resultados que se esperan obtener vienen determinados por una serie de expectativas que influyen directamente en las decisiones que toman los jóvenes millennial al momento de incorporarse en el mundo laboral, de acuerdo a Dytchwald (2006, citado en Carvallo, 2014) algunas expectativas que tienen los jóvenes sobre el trabajo son: desarrollo, oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional dentro de un ambiente agradable donde se fomenten relaciones sociales y el trabajo en equipo, flexibilidad de horario, compensación competitiva, que se fomente una cultura de feedback, realización de evaluaciones de desempeño continuo y libertad para tomar decisiones.

A su vez la empresa Criteria Research realizó un estudio el año 2013 denominado "Generaciones y Trabajo", para entender ¿Qué buscan los jóvenes millennials en la organización donde van a trabajar?, en la misma se detallan cuáles son los tipos de empresas en las que los jóvenes prefieren trabajar y son más atractivas:

- Empresas dinámicas, que evolucionan y que sean creativas
- Empresas flexibles que permitan trabajar a distancia.
- Empresas preocupadas por el bienestar y cuidado de sus colaboradores
- Empresas con movilidad interna para aprender.
- Empresas que valoren el aporte individual y se orienten al cambio

Sin embargo también hay que considerar que existen distintas actitudes de los jóvenes millennials ante el trabajo ya que no solo se debe tomar en cuenta como única vía de inserción laboral el medio organizacional, de acuerdo con Espinosa (2006), las tecnologías de

información y comunicación han dado mayor flexibilidad en el mercado laboral, facilitando la inserción productiva de manera independiente con menores inversiones de capital, éstas generan en los jóvenes altos niveles de interés por hacerse independientes en el ámbito laboral. Esto no se traduce en la aparición de una solución milagrosa con el objetivo de mejorar la inserción laboral en los jóvenes, sino que se debe fomentar en los jóvenes el espíritu emprendedor, cuya finalidad es el desarrollo de habilidades y competencias que le sean de utilidad para desempeñarse en el mercado de trabajo. No obstante actualmente existe un considerado conjunto de jóvenes que alcanzaron la mayoría de edad en el nuevo milenio y ha preferido desempeñarse laboralmente de manera emprendedora e independiente (GEM, 2018).

Independientemente de la decisión que considere más adecuada el joven millennial para insertarse en el mercado laboral la mayor aspiración que tienen estos jóvenes es desarrollarse como personas, lo que los vincula a la autorrealización, se puede decir entonces que cuando los millennials evalúan el área laboral con sus expectativas esperan de conseguir un trabajo que invierta tiempo en el desarrollo de sus empleados, que se interese por ellos como individuos, que les ofrezcan oportunidades de carrera a largo plazo, actividades variadas así como paquetes de compensación total con elementos atractivos (Cuesta, Ibáñez, Tigliabue y Zangaro, 2009).

Por otra parte, ENJUVE (2013) expresa que las expectativas del 55% de los jóvenes hacia el trabajo son que: 22% espera encontrar un trabajo relacionados con sus conocimientos; 18% desea un trabajo que los motive; 15% busca un trabajo con un horario conveniente y solamente 1% espera un trabajo con sueldo adecuado. Sin embargo, el 45% restante declara que necesita trabajar sin considerar exigencias, preferencias al tipo de empleo o condiciones del mismo ya que existen razones económicas que sobresalen ante las expectativas que desean, “estoy tan necesitado de trabajar que trabajaría de cualquier cosa”, “necesito trabajar para continuar los estudios”.

3.1 Expectativas y modalidades de inserción laboral de jóvenes millennials

De acuerdo al complejo panorama que enfrenta la sociedad actual la cual cuenta con la generación de jóvenes que ha recibido mayor formación educativa, que mejor domina las nuevas tecnologías, que tiene una gran capacidad de adaptación pero a su vez es a la cual se les presentan una serie de obstáculos que impiden aprovechar este potencial para maximizar el crecimiento económico, fomentar el desarrollo debido a la falta de oportunidades y complicaciones al momento de la transición al mundo laboral.

Dicha realidad despierta la curiosidad de indagar a profundidad las distintas formas a las que los jóvenes tienen tendencia a participar al momento de incorporarse en el mercado laboral:

- Empleo tradicional o bajo situación de dependencia de un tercero

Este constituye la categoría de inserción laboral inicial de los jóvenes participando como aprendices y trabajando como asalariados siendo esta la principal fuente de empleo para los jóvenes en América Latina, más del 70% de los ocupados trabajan como asalariados hasta los 25 años.

Siendo el trabajo asalariado un punto de entrada al mercado laboral para muchos jóvenes, los mismos consiguen mayores oportunidades en las empresas de menor tamaño, tal como expresa la investigación de "Trabajo decente y juventud en América Latina políticas para la acción" (OIT, 2014), en países como Argentina, México, Perú y Brasil, la mayoría de jóvenes entre 15 a 19 años y 20 a 24 años trabajan en empresas, de 2 a 5 trabajadores como medida para ir adquiriendo experiencia mientras culminan y especializar su formación académica para posteriormente ser competitivos en el mercado y poder optar por mejores condiciones para encontrar un mejor trabajo.

- Sucesión de la empresa familiar

La naturaleza de la empresa familiar está muy ligada al trabajo de la familia en la empresa. Antiguamente si la familia poseía un negocio familiar, era una obligación entrar a trabajar a la empresa desde muy temprana edad: el padre esperaba que los hijos se involucraron en el negocio, que aportarán nuevas ideas y lo ayudaran pues lo hijos estaban estrechamente comprometidos a la labor de ser sucesores de sus padres. En la actualidad las perspectivas y aspiraciones de los jóvenes han cambiado mucho, la incorporación de los mismos no se hace en edades tan tempranas y la lealtad no necesariamente es sinónimo de obligación (Pavón, 2016).

En este sentido los hijos de los dueños de empresas familiares exploran otras opciones ya que buscan la realización profesional y personal, algunos optan por nuevos caminos ya sea emprendiendo o formándose en una carrera profesional en otra área y otros deciden continuar con el negocio familiar dejando claro que su participación en la misma traerá cambios y nuevas formas de hacer las cosas (Pavón, 2016).

- Emprendimiento

Hemos venido estudiando que los jóvenes encuentran distintas dificultades al momento de afrontar el mundo laboral sin embargo han visto el emprendimiento como una fuente de

ingresos a partir del autoempleo, los jóvenes perciben esta alternativa de inserción laboral mucho más tentadora que aquella del trabajo asalariado (OIT, 2013).

Para la concepción del fenómeno del emprendimiento la OIT (2011) aporta en su estudio "Manual Jóvenes Emprendedores inician su negocio" que el emprendedor es una persona que quiere trabajar para sí mismo, busca autoemplearse o crear su negocio y vive bajo el propósito de "haz realidad tu idea, genera tu propio negocio" (p.10). A su vez Ismael Kirsner (1998, citado en Rojas, 2012), agrega a esta definición que el emprendedor es una persona que identifica oportunidades en el mercado, que no han sido percibidas y por lo tanto están siendo desaprovechadas.

Existen dos motivos por los cuales los jóvenes se orientan a emprender, por necesidad o por oportunidad, en América Latina y el Caribe existe una gran mayoría de emprendedores por necesidad, compuesto por jóvenes de bajos ingresos, sectores más pobres que optan por el autoempleo como estrategia de supervivencia mientras que otro grupo más reducido deciden autoemplearse porque se les presentó la oportunidad, por lo general son aquellos jóvenes que han sido beneficiados por mejores niveles educativos, familias con mayores recursos y poseen mayores recursos para apoyar sus opciones empresariales (OIT, 2013).

Cualquiera que sea la modalidad como se inserte el joven al campo del emprendimiento lo que no varía es que el emprendedor cumple con un perfil, una serie de características las cuales fueron definidas por Dolabela (2005, citado en Rojas, 2012) entendiendo los comportamientos y actitudes que presentan los emprendedores:

- Los emprendedores tienen un modelo a seguir, una persona que lo influencia
- El emprendedor tiene iniciativa, autonomía, auto-confianza, optimismo, necesidad de realización
- Tiene perseverancia y tenacidad para vencer obstáculos
- Considera el fracaso como un resultado cualquiera ya que no aprende de los propios errores
- Sabe fijar metas y alcanzarlas, lucha contra patrones impuestos
- Tiene intuición
- Presenta alto compromiso con sus acciones
- Sabe buscar, utilizar y controlar recursos

Figarella y Zamora en el estudio realizado para CAF (2005) el Semillero empresarial: El Servicio de Atención al Emprendedor de Venezuela- SAE , expone una radiografía de la realidad en cuanto al sector emprendedor en el país, donde afirma que existe una alta tasa de actividad emprendedora sin embargo esto no ha generado crecimiento en la economía, dicha actividad es valorada en Venezuela como una actividad de subsistencia ante la ausencia de oportunidades en el empleo dependiente, para que se pueda aprovechar la capacidad emprendedora es necesario construir sistemas de apoyo que hagan viables las ideas innovadoras propuestas y se puedan generar más puestos de trabajos. Afirma que apoyar a los emprendedores es colaborar con la construcción de un nuevo paradigma empresarial.

En cuanto a sus expectativas, es importante entender los factores que explican la diversidad de los emprendedores en términos de sus aspiraciones, investigaciones previas que explican que las aspiraciones y ambiciones de los emprendedores tienen muchos determinantes en diferentes niveles de análisis, a nivel individual existen factores tales como las expectativas, costos de oportunidad, obstáculos, capital social, habilidad, educación e ingresos del hogar y motivos. Además, el crecimiento laboral y expectativas de exportación forman parte de las expectativas que se relacionan con el emprendedor en su etapa inicial, cuando este participa activamente en el inicio de una nueva empresa y cuando es el dueño de un negocio que tiene menos de 42 meses (GEM, 2005).

A su vez, Davidsson (1989) mostró que las expectativas de recompensa financiera y de una mayor independencia están positivamente relacionados con las ambiciones de crecer de los emprendedores. La autonomía o la independencia es un motivo dominante para convertirse en emprendedor, ya que esta vía de inserción probablemente sea un vehículo hacia la libertad relacionada necesidades personales del individuo, esto le permitirá un estilo de vida en el que el joven puede plantearse sus propios objetivos, métodos y programación del tiempo; se puede considerar que de esta manera se reducen las dependencias externas y por lo tanto hay un aumento de la autonomía.

- Freelancer o trabajador independiente

Los Freelancers pueden considerarse como un híbrido de empleados y empresarios. Por un lado, son empleados porque casi siempre son contratados por firmas (grandes) para trabajar durante un período en el que no venden nada más que su intangible conocimiento profesional, que es diferente de otros empresarios y trabajadores por cuenta propia que venden productos

tangibles a clientes. Por otro lado, son empresarios porque trabajan por su propio riesgo y recompensa sin ninguna garantía o apoyo organizacional (Van Den Born y Arjen Van Witteloostujin, 2012).

A su vez, Van Den Born y Arjen Van Witteloostujin (2012) destacan que un profesional independiente es probablemente el arquetípico “Job Hopper” pasando de un proyecto y empleador a otro, nunca permaneciendo por mucho tiempo en una sola organización. Por lo tanto, proporciona un buen punto de partida para construir un modelo de éxito profesional independiente. Un profesional independiente moderno también es un empresario autónomo y no solo un "empleado sin fronteras", es por esto que eventualmente se pueden convertir en pequeños empresarios y crear las pequeñas empresas que a diferencia de las grandes empresas donde la influencia del fundador no es limitada (Boone, De Brabander y Van Witteloostuijn, 1996, citado en Van Den Born y Arjen Van Witteloostujin, 2012).

- Informalidad

Una de las características del mercado laboral es que la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, existe un alto porcentaje de población ocupada en el sector informal. Para entender la noción del trabajo informal la OIT (2010) hizo énfasis a que se trataba de las actividades productivas no reguladas por las autoridades públicas, cuyos trabajadores generalmente carecían de los beneficios establecidos por la legislación laboral, luego la OIT (2006) lo identifica como una especie de desempleo encubierto, un exceso de mano de obra que el sector moderno de la economía no es capaz de absorber por sus niveles de desarrollo, y que se ve en la necesidad de trabajar en actividades de bajos ingresos, capital y tecnología, en tales circunstancias, una parte de los trabajadores no tiene más opción que trabajar en condiciones de subsistencia.

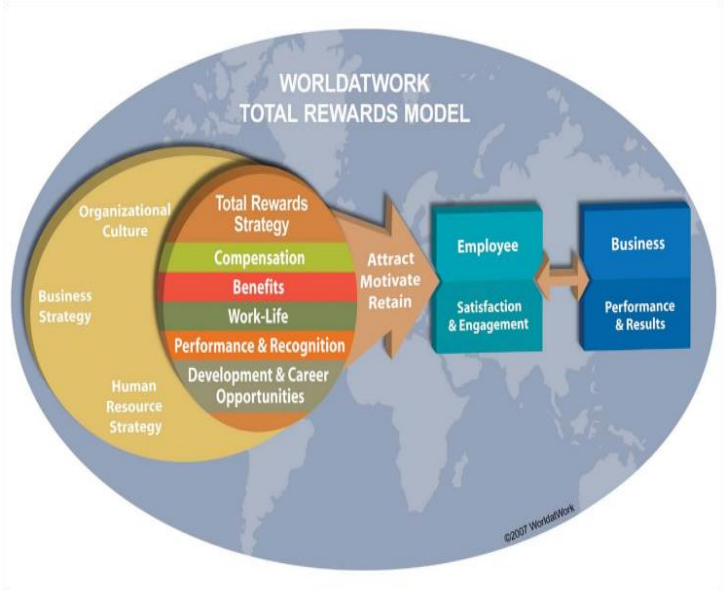
Para finalizar la evolución de este concepto la OIT (2015, citado en Galindo y Ríos, 2015) expresa que la economía informal está compuesta por las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están total o parcialmente cubiertas por acuerdos formales. Sus actividades no están incluidas en la legislación lo que implica que están operando fuera del alcance de la ley, la ley no es aplicada o la ley desincentiva su cumplimiento porque es inapropiada, burocrática o imponer costos excesivos. Esto significa que los trabajadores reciben retribución monetaria a cambio de prestar o brindar un servicio, pero no pueden hacer cumplir sus derechos laborales como seguridad social, disfrutar de

liquidaciones lo cual lo hace el sector de acceso laboral más vulnerable ya que comprende empleos de baja calidad y precariedad.

3.2 Expectativas laborales de los jóvenes millennials

Con base a los antecedentes se tomará en cuenta el modelo "World at Work" de compensación total para poder medir las expectativas de la generación millennials con respecto al trabajo bajo dependencia, evaluando la apreciación de los jóvenes millennials hacia cada uno de los elementos que compone el modelo con el fin de establecer de las mismas un orden jerárquico de los mismos de acuerdo a las necesidades que buscan satisfacer los jóvenes al momento de insertarse en el mercado laboral. El modelo de World at Work (2011) permite tener una aproximación hacia lo que esperan encontrar los jóvenes Millennials al momento de formar parte del mundo organizacional de acuerdo a sus expectativas. A continuación, se presenta el modelo gráficamente:

Gráfico1. *Modelo de compensación total World at Work.*



A continuación, se presentan de forma detallada los cinco elementos que componen el modelo de World at Work:

- Compensación: consta del pago proporcionado por un empleador u organización a sus empleados por los servicios, es decir, tiempo, esfuerzo, habilidad que estos prestan. La compensación incluye tanto pago fijo/base, pago variable y pagos de incentivos a corto y largo plazo.

- Beneficios: complementos que los empleados reciben adicional a la compensación de parte de sus empleadores, incluye programas que velan por la salud, ingresos, protección, ahorro y jubilación de los empleados y sus familiares como: seguro social, discapacidad ocupacional, seguro grupal por conceptos medios, pagos por tiempo no trabajados (vacaciones, días festivos).
- Balance vida-trabajo: comprende un conjunto de prácticas organizacionales, políticas, programas y filosofía que motiva a los empleados a cumplir sus objetivos tanto a nivel profesional como personal, ofreciéndoles ambientes de trabajo agradable, flexibilidad de horario etc.
- Desempeño y Reconocimiento: Otorga especial retribución por las acciones positivas de los empleados hacia la organización, por sus esfuerzos, comportamientos, logros y desempeño que contribuyen al alcance de objetivos propuestos y el éxito del negocio.
- Desarrollo y oportunidades de carrera: corresponde a la alineación de la organización con el plan de carrera que desee alcanzar el empleado, la empresa debe brindar a la fuerza laboral la oportunidad de mejorar y crecer dentro de la organización.

Mientras que el emprendimiento es un fenómeno multifacético con muchos significados y definiciones diferentes, GEM define el emprendimiento como: cualquier intento de creación de un nuevo negocio o nueva empresa, como el autoempleo, una nueva organización comercial o la expansión de un negocio existente, por un individual, un equipo de individuos o un negocio establecido. Por lo tanto, aunque GEM puede ver el emprendimiento de forma bastante estrecha como una nueva actividad comercial, toma una visión amplia de lo que reconoce (nueva) actividad empresarial.

Con respecto a la modalidad de inserción por cuenta propia, tomando en cuenta los antecedentes del presente estudio, el modelo propuesto por el Global Entrepreneur Monitor y otras investigaciones asociadas a dicha modalidad se proponen las siguientes dimensiones para su estudio:

- Compensación / Ingresos: se refiere al pago recibido cambio de los servicios que estos prestan en función del tiempo, esfuerzo y habilidades o ingresos generados por el negocio.

- Calidad de Vida-Trabajo: representa el grado de satisfacción de las necesidades de los trabajadores mediante la actividad que ejerce.
- Atributos Individuales: definida por las oportunidades percibidas (porcentaje de la población entre las edades de 18 y 64 años que ven buenas oportunidades para comenzar una empresa en el área donde viven), capacidades percibidas o autoeficacia emprendedora (porcentaje de la población entre las edades de 18 y 64 años que cree tener las habilidades y el conocimiento necesarios para iniciar un negocio) y toma de riesgos o miedo a la tasa de fracaso (porcentaje de la población de entre 18 y 64 años que percibe buenas oportunidades que indican que el miedo al fracaso les impediría establecer una empresa) de acuerdo a Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2018)
- Innovación y creatividad: se refiere a las acciones creativas que normalmente surgen desde el ámbito de la ciencia aplicada y puede pasar un largo periodo hasta que se conviertan en un elemento del aparato económico, el emprendedor innova no sólo a través del desarrollo de nuevos productos, sino también a través de cualquier acción que mejore y le dé vigencia a la propuesta de valor de su sistema productivo.
- Actividad o sector en el que participa: área o segmento del mercado en la que el trabajador ofrece su trabajo o servicio por cuenta propia.
- Orientación al Crecimiento: definido por la obtención de recursos, formalización del negocio y visión del negocio a mediano plazo.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El presente estudio corresponde a un diseño de investigación no experimental, definido por Kerlinger (1983) como aquella investigación que es sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables. En este tipo de investigación los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador debe limitarse a la observación de hechos ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Además, el estudio es definido como de tipo transversal o transeccional, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 1996). En este caso, la investigación se basa en las expectativas laborales de los jóvenes estudiantes de último año o semestre de la Universidad Católica Andrés Bellos para el período 2017 – 2018, estos datos fueron recolectados en un momento único para describir la variable de estudio y posteriormente ser analizados por las investigadoras

A su vez, la presente investigación se caracteriza por ser descriptiva, ya que su objetivo es caracterizar cómo se manifiesta determinado fenómeno: las expectativas de los jóvenes universitarios con respecto al ámbito laboral. Danhke (1989) expone que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Desde el punto de vista científico describir es recolectar datos, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga, es decir, poder realizar ciertas inferencias y conclusiones a partir de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

2. Unidad de análisis, población y muestra

- Unidad de Análisis

La unidad de análisis se entiende por el *"conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, ésta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio"* (Arias, 2006. p. 81). El número de elementos que la integran constituye el tamaño de la población y conforman la unidad de análisis. Para la presente investigación la unidad de análisis está conformada por los jóvenes millennials venezolanos nacidos entre el año 1980 y 2000 que actualmente tienen entre 17 y 37 años de edad que cursan su último año o semestre de carrera en la Universidad Católica Andrés Bello en el período octubre 2017 - julio 2018.

- Población

Ya definida la unidad de análisis, para delimitar la población es necesario definir que ésta es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selítiz, 1974, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 1997) sobre la cual se pretende generalizar los resultados. En el presente estudio se tomó como población a los 1.499 estudiantes que están cursando su último año o semestre de la carrera (Administración y Contaduría, Ciencias Sociales, Economía, Comunicación Social, Psicología, Letras, Filosofía, Derecho, Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Ingeniería Informática, Ingeniería Telecomunicaciones y Educación) durante el 2017 - 2018. Es necesario aclarar que actualmente dentro de las carreras de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello existen 3 modalidades distintas de régimen:

- Carreras con un régimen anual de 5 años.
- Carreras con un régimen semestral de 5 años (10 semestres)
- Carreras con un régimen semestral de 4 años (8 semestres)

Tabla 1. *Población*

Facultad	Tamaño total por facultad	Carrera	Tamaño total por carrera
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	810	Ciencias Sociales: Relaciones Industriales y Sociología	130
		Economía	86
		Administración y Contaduría	594
Faccultad de Derecho	136	Derecho	136
Facultad de Humanidades	291	Comunicación Social	164
		Filosofía	2
		Educación	19
		Letras	21
		Psicología	85
Facultad de Ingeniería	262	Ingeniería en Telecomunicaciones	63
		Ingeniería Civil	70
		Ingeniería Industrial	79
		Ingeniería Informática	50
		Total	1499

Nota: Se tomaron en cuenta todos los estudiantes de 5to año de la cohorte del 2018 – 2019 de la Universidad Católica Andrés Bello

- Muestra

A partir de la población se seleccionó una muestra, definida por Corbetta (2003) como el número elegido de tamaño reducido de la población en el que se puede aplicar unos criterios que permiten el análisis y generalización de resultados. A su vez, Balestrini (2002, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2004) señala que una muestra es una parte de la población, es decir, un número reducido de individuos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento en el universo.

Se tomó un grupo representativo de los jóvenes estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello que cursan su último año o semestre de carrera de cada una de las Escuelas para constituir la muestra, considerando que la población es limitada o finita, la muestra se calculó a través de la fórmula de poblaciones finitas (Sierra - Bravo, 1991, citado en Cabrera y Davis, 2009).

$$n = \frac{(Z)^2 * (N) * (p) * (q)}{\left(e^2 * (N-1)\right) + (Z^2 * p * q)}$$

En la cual:

n= tamaño de la muestra **p**= probabilidad de éxito (0.5)

z= nivel de confianza (95%-1,96) **q**= probabilidad de fracaso (0.5)

N= tamaño de la población **e**= nivel de error o precisión (5%- 0.05)

Por consiguiente, al sustituir en la fórmula se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{(1{,}96)^2 * (1499) * (0{,}5) * (0{,}5)}{\left(0{,}05^2 * (1499-1)\right) + (1{,}96^2 * 0.5 * 0{,}5)} = \frac{1439{,}640}{4{,}705} = 305.981$$

Trescientos seis (306) estudiantes conforman la muestra total para la población que se estudió, la misma se separó por cuotas, ya que se busca comparar los resultados entre segmentos de la población (las diferentes carreras).

El tipo de muestreo considerado para la investigación es no probabilístico separado en cuotas y a través de un muestreo bola de nieve. Un muestreo no probabilístico también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población, en este caso los elementos que conforman la muestra no tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El criterio de muestreo utilizado fue a través de bola de nieve, en el cual se selecciona un grupo inicial de entrevistados, usualmente de manera aleatoria y se les pide en la entrevista que identifiquen a otras personas que pertenezcan a la población en estudio. Los restantes sujetos de la muestra se seleccionan por referencias. Se utiliza este tipo de muestreo, sobre todo para identificar características de difícil obtención o poco usuales (Bolaños González, 2012).

Tabla 2. *Distribución de la muestra.*

Facultad	Tamaño total por facultad	Carrera	Tamaño total por carrera	%	Total Muestra	Total de encuestados
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	810	Ciencias Sociales: Relaciones Industriales y Sociología	130	9	27	43
		Economía	86	6	18	18
		Administración y Contaduría	594	40	121	113
Faccultad de Derecho	136	Derecho	136	9	28	30
Facultad de Humanidades	291	Comunicación Social	164	11	33	37
		Filosofía	2	0	1	2
		Educación	19	1	4	5
		Letras	21	1	4	6
		Psicología	85	6	17	20
Facultad de Ingeniería	262	Ingeniería en Telecomunicaciones	63	4	13	8
		Ingeniería Civil	70	5	14	16
		Ingeniería Industrial	79	5	16	21
		Ingeniería Informática	50	3	10	12
Total			1499	100	306	331

Nota: se tomaron en cuenta todos los estudiantes de 5to año de la cohorte del 2018 – 2019 dela Universidad Católica Andrés Bello

Se considera importante señalar que, para el caso de las carreras de Ingeniería en Telecomunicaciones, Administración y Contaduría, la proporción de error es mayor a 0.05 porque se logró alcanzar una cobertura menor al del total de la muestra que se había planteado.

3. Definición conceptual y operacional de las variables (ver Tabla 3)

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El siguiente trabajo de investigación busca llevar a cabo la descripción de las "expectativas que tienen los jóvenes sobre el primer empleo"; la definición de expectativas alude al juicio anticipatorio que se forma una persona, a partir de su experiencia y de los estímulos del presente, sobre la probabilidad de que un determinado hecho ocurra en el futuro, seguido de una consecuencia, este concepto ligado al ámbito laboral busca definir la forma en que las personas tienden a anticipar lo que recibirán en relación a aspectos asociados del ámbito laboral (Pozzi, 2013).

Para lograr medir las expectativas que tienen los jóvenes sobre el mundo laboral, se aplicó una encuesta compuesta por preguntas cerradas y su procesamiento ocurre de manera independiente, cabe destacar que algunas variables serán medidas a través de una escala Likert,

definida por Hernández, Sampieri y Otros (1991); como un tipo de instrumento de medición o de recolección de datos que se dispone en la investigación social para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción (favorable o desfavorable, positiva o negativa) de los individuos.

En la escala de Likert la medición se realiza a través de un conjunto organizado de ítems, llamados también sentencias, juicios o reactivos, relacionados con la variable que hay que medir, y frente a los cuales los sujetos de investigación deben reaccionar, en diferentes grados según las alternativas expuestas en un continuo de aprobación - desaprobación (Hernández, Sampieri y Otros, 1991) para el presente trabajo se construyó una escala Likert para evaluar la posición de los estudiantes con respecto a distintas afirmaciones relacionadas con aspectos del trabajo en sus dos modalidades.

Ahora bien, es necesario definir las dimensiones que contienen las variables que guían el presente estudio:

Para identificar las motivaciones de los estudiantes para insertarse en el mercado laboral bajo las modalidades de empleado o trabajador por cuenta propia se pretende medir su expectativa, entendiéndose como la causa o razón que mueve para algo; Chiavenato (1994) la definió como la fuerza que impulsa a actuar de determinada manera o al menos que la orienta hacia un comportamiento específico, ese impulso puede ser provocado por un estímulo externo o generado internamente en los procesos mentales de cada individuo.

A su vez, se tomaron en cuenta las señaladas en el Modelo World at Work para la primera modalidad de inserción al mercado laboral venezolano a través de un trabajo bajo dependencia de un tercero:

- Compensación: se refiere al pago entregado por parte del empleador a sus empleados a cambio de los servicios que estos prestan en función del tiempo, esfuerzo y habilidades.
- Beneficios: son programas que el empleador crea para complementar el pago en efectivo que los trabajadores reciben y se enfocan en proteger tanto al empleado como a su grupo familiar.
- Balance Vida-Trabajo: se refiere al grupo de prácticas, políticas y programas que en conjunto con la filosofía organizacional buscan apoyar y ayudar a los empleados a lograr el éxito tanto en lo laboral o profesional como en lo personal.

- Desempeño y Reconocimiento: el desempeño se refiere a la alineación de los esfuerzos individuales, grupales y organizacionales para alcanzar los objetivos estratégicos y lograr con éxito las metas organizacionales propuestas. El reconocimiento, es aquel que le da especial atención a los esfuerzos, acciones, comportamientos y desempeño de los empleados. Se refiere a una necesidad psicológica intrínseca por la apreciación del propio esfuerzo, lo cual puede llegar a reforzar ciertos comportamientos que ayuden al logro de las metas organizacionales.
- Desarrollo y Oportunidades de Carrera: el desarrollo se refiere a un conjunto de aprendizajes y experiencias con el propósito de mejorar las habilidades y competencias de los empleados. Por otro lado, las oportunidades de carrera hacen referencia al plan de carrera diseñado para que los empleados cumplan sus objetivos profesionales, lo cual puede incluir promociones para asumir cargos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

Además, tomando en cuenta que existe una parte de los jóvenes venezolanos con espíritu emprendedor que buscan insertarse al mercado laboral a través del trabajo por cuenta propia mediante el establecimiento de un negocio propio o el freelancing (trabajo independiente) tomando en cuenta lo expuesto en la Encuesta Nacional de Juventud- ENJUVE- (IIES-UCAB, 2013) y los reportes de Global Entrepreneurship Monitor, GEM (2018) se agregaron dimensiones referente a este tipo de actividades con el fin de indagar en cuáles son las expectativas de los jóvenes universitarios con respecto al trabajo que ejercerán como profesionales; se establecieron las siguientes dimensiones:

- Compensación / Ingresos: se refiere al pago recibido cambio de los servicios que estos prestan en función del tiempo, esfuerzo y habilidades o ingresos generados por el negocio.
- Calidad de Vida -Trabajo: representa el grado de satisfacción de las necesidades de los trabajadores mediante la actividad que ejerce.
- Atributos Individuales: definida por las oportunidades percibidas (porcentaje de la población entre las edades de 18 y 64 años que ven buenas oportunidades para comenzar una empresa en el área donde viven), capacidades percibidas o autoeficacia emprendedora (porcentaje de la población entre las edades de 18 y 64 años que cree tener las habilidades y el conocimiento necesarios para iniciar un negocio) y toma de riesgos o miedo a la tasa de fracaso (porcentaje de la población de entre 18 y 64 años que percibe buenas

oportunidades que indican que el miedo al fracaso les impediría establecer una empresa) de acuerdo a Global Entrepreneurship Monitor – GEM (2018)

- Innovación y creatividad: se refiere a las acciones creativas que normalmente surgen desde el ámbito de la ciencia aplicada y puede pasar un largo periodo hasta que se conviertan en un elemento del aparato económico, el emprendedor innova no sólo a través del desarrollo de nuevos productos, sino también a través de cualquier acción que mejore y le dé vigencia a la propuesta de valor de su sistema productivo.
- Actividad o sector en el que participa: área o segmento del mercado en la que el trabajador ofrece su trabajo o servicio por cuenta propia.
- Orientación al Crecimiento: definido por la obtención de recursos, formalización del negocio y visión del negocio a mediano plazo.

También se han considerado algunas variables relacionadas a rasgos generales, los cuales identifican y describen las características particulares de la muestra, que para efectos de esta investigación son los estudiantes jóvenes millennials venezolanos cursantes del último año/semestre de la carrera en el año 2017-2018. Los rasgos demográficos, socioeconómicos y educativos vinculados con la muestra permiten determinar la relación entre estos y los indicadores asociados a las "expectativas laborales", de esta manera profundizar las aspiraciones de los estudiantes en cuanto al ámbito laboral. Se consideraron las siguientes variables:

- Género: condición masculina o femenina.
- Edad: tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta un momento específico.
- Carrera que estudia: carrera que cursa actualmente.
- Tenencia de experiencia laboral previa: vivencia de algún tipo de práctica laboral.

Tabla 3. *Operacionalización de la variable de estudio.*

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores
Expectativas Laborales	Intención de insertarse en el mercado laboral	Intención de insertarse en el mercado laboral venezolano	1)Decisión de trabajar en el mercado laboral en Venezuela
		Intención de insertarse en el mercado laboral extranjero	1)Decisión de trabajar en el mercado laboral fuera de Venezuela
	Motivaciones Generales sobre la decisión de la modalidad específica de mercado de trabajo	Trabajo bajo situación de dependencia de un tercero	1) Sector de la empresa 2)Tipo de empresa 3) Rasgos generales de la empresa 4)Motivos de la inserción laboral bajo dependencia de un tercero
		Trabajo por cuenta propia	1) Tipo de actividad o área de servicio 2) Motivos de la inserción laboral a través del trabajo por cuenta propia
	Expectativas con respecto al trabajo bajo situación de dependencia de un tercero.	Compensación	1)Compensación Fija 2) Compensación Variable
		Beneficios	1)Beneficios obligatorios de ley 2)Beneficios Salud y Bienestar 3)Pago por tiempo no trabajado 4)Beneficios Voluntarios 5)Herramientas de Trabajo garatizadas
		Balance Vida - Trabajo	1) Modalidades de trabajo flexibles 2) Permisos remunerados y no remunerados 3) Salud y Bienestar 4)Programas de participación con la comunidad 5) Cuidado a los dependientes 6)Sorporte Financiero 7)Cultura Organizacional
		Reconocimiento y Desempeño	1) Reconocimiento 2)Gestion del desempeño
		Desarrollo de Talento	1) Oportunidad de Aprendizaje 2)Coaching y Mentoria 3)Oportunidades de Crecimiento

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores
Expectativas Laborales	Expectativas con respecto al trabajo por cuenta propia	Compensación	1)Ingresos 2)Modalidades de cobro de servicio
		Calidad de Vida Trabajo	1) Flexibilidad de horario 2)Trabajo de forma remota 3)Toma de decisiones 4)Satisfacción 5) Status social 6)Autonomía
		Atributos Individuales	1)Conciencia emprendedora 2)Autoeficacia emprendedora 3)Innovación y Creatividad en el mercado 4)Toma de riesgos
		Orientación al Crecimiento	1)Recursos Financieros 2)Modalidad de Trabajo 3)Obstáculos

4. Estrategias para la recolección de datos y análisis de la información.

- Diseño del instrumento para la recolección de información.

Para lograr responder a la pregunta de investigación fue necesaria la elaboración de un instrumento que facilitara las respuestas, por lo tanto, se realizó una encuesta como instrumento de medición. Se define encuesta según Hernández, Fernández y Baptista (1998) aquel "conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir"; la misma constó de un grupo de preguntas cerradas para obtener información concreta relacionada a las expectativas laborales de los jóvenes. La encuesta se encuentra dividida en dos secciones:

- Sección A: Rasgos sociodemográficos.
- Sección B: Expectativas Laborales y estrategias de inserción laboral bajo las modalidades de inserción planteadas.

El cuestionario está constituido por preguntas cerradas en donde ya están establecidas previamente las opciones de respuesta (ver Anexo A).

La validez del instrumento se comprobó mediante la revisión por expertos.

- Aplicación del instrumento al campo

La aplicación del instrumento se realizó de manera presencial y virtual a jóvenes que estuvieran en la universidad cursando su último año o semestre de carrera o estudiantes a los

que se les envío el formulario a través de un link de Google Form a su teléfono celular utilizando el método de bola de nieve, algunos estudiantes recomendaron y pusieron en contacto a las investigadoras con otros jóvenes que cumplían el perfil necesario para participar en la encuesta. Se localizaron y encuestaron estudiantes de las carreras Comunicación Social, Letras, Filosofía, Psicología, Cs. Sociales, Educación, Economía, Administración y Contaduría, Derecho, Ingeniería Civil, Ingeniería Informática, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Telecomunicaciones que cursan 5to año, 10mo semestre u 8vo semestre de carrera.

Sobre el proceso de análisis de los datos recolectados, se procedió a la conformación de una base de datos empleando el programa de procesamiento estadístico denominado SPSS. Los datos fueron clasificados según las dimensiones establecidas en la operacionalización para posteriormente ser sometidos a una evaluación por medio de estadísticos descriptivos (medidas de tendencia central, frecuencias absolutas y relativas etc.) con el objetivo de comprender el comportamiento de las expectativas laborales en los jóvenes en los dos medios de inserción laboral propuestos.

5. Aspectos asociados a la factibilidad y consideraciones éticas

Se considera viable la siguiente investigación debido a que se contó con los recursos económicos, tecnológicos y humanos necesarios para llevar a cabo el estudio, ya que se tuvo acceso a la información y herramientas necesarias para obtener los datos y posteriormente analizarlos.

El recurso humano tiene una especial relevancia en el presente estudio. Para el desarrollo exitoso de la investigación, se contó con el apoyo de diversos profesionales que aportaron su tiempo y su conocimiento para guiar y apoyar el análisis de resultados de este estudio. Además, la participación de los jóvenes fue un recurso indispensable para obtener los datos necesarios.

En cuanto a las consideraciones éticas cabe destacar que para el desarrollo de esta investigación se tomaron en cuenta las previsiones necesarias de confidencialidad de los datos y precaución con el manejo de la información recolectada, la cual será utilizada únicamente con fines académicos.

La participación de los estudiantes fue de forma voluntaria, respetando la integridad de cada uno de los participantes, ya que el estudio no está interesado en las respuestas

específicas sino en los datos generales que arroja grupo y su participación en la encuesta no traerá efectos negativos para los mismos.

CAPÍTULO IV.
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se procederá a presentar y analizar los resultados obtenidos mediante el instrumento de recolección de datos aplicado a la muestra de estudio, compuesta por estudiantes de último año o semestre de carrera de la Universidad Católica Andrés Bello entre 20 y 33 años de edad quienes representan el grupo generacional próximo a incorporarse en el mercado laboral, con la finalidad de caracterizar cuáles son sus expectativas laborales de acuerdo al modo de inserción al mercado laboral en Venezuela considerando dos vías, las cuales según los antecedentes son las más comunes en Latinoamérica y particularmente en Venezuela: modalidad de trabajo bajo dependencia de un tercero y modalidad de trabajo por cuenta propia. Adicionalmente, se pretende identificar y establecer comparaciones de las razones que motivan y direccionan al grupo que pretende insertarse en el mercado laboral venezolano bajo las dos modalidades de inserción planteadas. Por último, se plantean los hallazgos más importantes con respecto a la relación de las expectativas laborales en torno a los tres factores socio-educativos considerados, género, edad y carrera que estudian, resaltando solo aquellas relaciones que generaron diferencias o particularidades significativas para el estudio.

1. Intención de insertarse en el mercado laboral de los jóvenes millennials universitarios

En primer lugar, se analizará la dimensión correspondiente a la intención de insertarse en el mercado laboral, para la cual se tomó en cuenta el conjunto de preguntas que comprenden desde la 6 hasta la 9 del instrumento de investigación. Esta sección tiene como objetivo identificar las expectativas que tienen los jóvenes universitarios de emigrar o permanecer en el país luego de obtener su título de grado, para de esta manera focalizar el estudio hacia la muestra que tiene la intención de insertarse en el mercado laboral venezolano, ya sea de manera transitoria o

definitiva, además de determinar si los jóvenes encuestados poseen o no experiencia laboral previa antes de graduarse e incorporarse en el mercado laboral.

Expectativa de los jóvenes de emigrar e incorporarse en el mercado laboral en el extranjero

Para la mayoría de los jóvenes encuestados un 80,97%, lo que corresponde a 268 encuestados poseen la expectativa de emigrar de Venezuela al culminar su carrera profesional y un 19%, específicamente 63 estudiantes no tienen la expectativa de emigrar al terminar sus estudios de pregrado, por lo que trabajarán de manera definitiva en el mercado laboral venezolano. Esta situación demuestra que los jóvenes estudiados esperan desarrollar su futuro fuera del país, atendiendo a lo señalado por Freitez (2011), durante la última década, Venezuela ha sido escenario de intensos procesos migratorios, esto se debe a la incertidumbre que existe sobre el futuro del país, pérdida generalizada de niveles de bienestar, calidad de vida y acceso de oportunidades para los jóvenes dentro del país, hecho que ha desencadenado la emigración de venezolanos profesionales, esta situación podría ser una consecuencia de las condiciones económicas y sociales que atraviesa el país, afectando principalmente a los jóvenes.

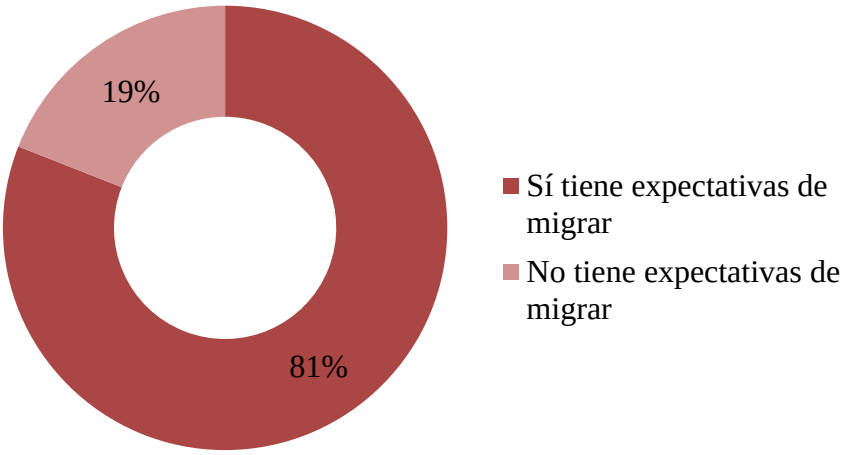


Gráfico 2. *Expectativa de emigrar de los jóvenes de último año de carrera.*

Ahora bien, dentro de los hallazgos relevantes con respecto a la expectativa de emigrar de los jóvenes encuestados y su relación con el género, 84% de las mujeres y 77% de los

hombres tienen la expectativa de emigrar. Con respecto a la edad, el 82% de grupo de jóvenes que se encuentra entre 20 y 24 años, el 79% de los que tienen entre 25 y 29 años y el 75% de los jóvenes que están entre los 30 y 33 años de edad tienen la expectativa de migrar del país. Por último, en relación a la carrera que estudian, el 100% de los estudiantes de Economía y Educación tienen la expectativa de emigrar. Cabe acotar que no existen diferencias significativas en ningunas de estas variables con respecto a la expectativa de emigración.

Tabla 4. *Expectativa de emigrar de los jóvenes por género*

	Si tiene expectativas de emigrar		No tiene Expectativas de emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	164	84%	32	16%
Hombres	104	77%	31	33%

Tabla 5. *Expectativa de emigrar de los jóvenes por edad*

	Si tiene expectativas de emigrar		No tiene Expectativas de emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
20 a 24 años	216	82%	49	18%
25 a 29 años	49	79%	13	21%
30 a 33 años	3	75%	1	25%

Tabla 6. *Expectativa de emigrar de los jóvenes por carrera*

	Si tiene expectativas de emigrar		No tiene Expectativas de emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Administración	70	74%	24	26%
Comunicación Social	31	84%	6	16%
Contaduría	16	84%	3	16%
Derecho	25	83%	5	17%
Economía	18	100%	0	0%
Educación	5	100%	0	0%
Filosofía	1	50%	1	50%
Ingeniería Civil	12	75%	4	25%
Ingeniería Industrial	16	76%	5	24%
Ingeniería Informática	11	92%	1	8%
Ingeniería Telecomunicaciones	6	75%	2	25%
Letras	5	83%	1	17%
Psicología	17	85%	3	15%
Relaciones Industriales	27	79%	7	21%
Sociología	8	89%	1	11%

Considerando la realidad desfavorable donde la juventud se encuentra en la búsqueda de oportunidades en otras fronteras y que el estudio busca evaluar las expectativas de aquellos que trabajaran al menos transitoriamente en Venezuela, se procedió a preguntar específicamente a aquellos 268 jóvenes que desean emigrar sobre las posibilidades reales o la certeza que tienen de ejercer como profesionales e insertarse en el mercado laboral en el extranjero, donde un 54,84%, es decir 147 de los encuestados afirman tener la seguridad o certeza de que van a incorporarse en el mercado laboral en el extranjero, sin embargo un grupo significativo de 121 estudiantes, que componen un 45,15% plantea que si bien desean emigrar de Venezuela no tienen la certeza de que puedan incorporarse en el mercado laboral en el extranjero; ya que este último grupo no tiene la certeza de que logrará emigrar, se consideró para el estudio ya que eventualmente se incorporarán de manera transitoria o definitiva en el mercado laboral venezolano.

.

Gráfico 3. *Seguridad o certeza de incorporarse en el mercado laboral en el extranjero.*

Analizando la presente situación, se muestra que existen altas expectativas de parte de los jóvenes a insertarse como profesionales en el extranjero lo que refleja una notable intención de emigrar, lo que posiblemente se traducirá en la pérdida de capital social e intelectual para Venezuela. Esta tendencia va estrechamente ligada al contexto económico, político y social, interviniendo además otros factores tales como el constante sentimiento de incertidumbre acerca del desarrollo de un modelo país, tiempos de dictadura y violencia que han influenciado en la decisión de los jóvenes hacia la opción de la migración y el no retorno (Freitez, 2011). Retadora situación para los jóvenes venezolanos, en la que de acuerdo a Zúñiga (2016) se espera que el país invierta en su talento, ser el impulsor de capacidades y oportunidades que apoyen en el proceso de inclusión y desarrollo de los jóvenes profesionales dentro del contexto laboral.

Ahora bien, tal como indica Zúñiga (2016) estamos en una época de bono demográfico, es decir, un momento en el que la población activa es superior a la población inactiva. Todo país que se encuentre en dicha situación debe aprovechar al máximo esta situación puesto que en un futuro esta población envejece y la situación se revierte, para esto el país tiene que estar preparado para cubrir la carga social que esto implica.

Considerando lo anterior, la realidad migratoria en la que los jóvenes están buscando oportunidades fuera del país, genera como consecuencia que el talento migratorio aumente los ejércitos laborales de otros países (Zuñiga, 2016) mientras que la población en edad productiva

en Venezuela disminuye. Otra de las consecuencias es que queda desatendida la población menos productiva en el país, adultos mayores y personas de la tercera edad. Sin embargo, no debe perderse de vista que esta decisión de emigrar es producto de una realidad que enfrenta la población en edad de trabajar ante una precariedad del empleo productivo que fomenta el empobrecimiento y la falta de oportunidades de inserción laboral.

Con respecto al grupo de jóvenes que tienen la expectativa de irse del país pero no tienen la certeza de que se incorporarán en otros mercados laborales, se estima en estos casos los jóvenes emigren en búsqueda de oportunidades en otros países. En este mismo sentido, Ayala y Ponte (2016) proponen que este costo de oportunidad implica que los jóvenes que en Venezuela cuentan con una serie de beneficios tales como acceso a productos y servicios de lujo, seguros médicos, vehículo propio, acceso a buenas oportunidades en el mercado laboral, incluso beneficios no monetarios como apoyo familiar, idioma nativo, círculo de amistades, entre otras; al decidir emigrar en su mayoría renuncian a estas comodidades e incluso los lleva a tomar la decisión de insertarse en el mundo laboral en trabajos en los que en Venezuela no estarían dispuestos a ocupar, como: cocineros, vendedores, cajeros, personal de limpieza para lograr generar ingresos. Sobre este mismo punto la Organización Internacional del Trabajo (2008, citado en Ayala y Ponte, 2016) señala que los migrantes generalmente deben ocupar empleos caracterizados por la precariedad. En resumen, es muy común que los jóvenes profesionales que emigran pasen por un proceso de descalificación, ocupando puestos de trabajo que están muy por debajo de su nivel profesional quedando sujetos a empleos que no coinciden con sus expectativas.

Expectativas de los jóvenes universitarios que tienen la intención de incorporarse transitoriamente dentro del mercado laboral en Venezuela

Una vez comprendido que existe una gran seguridad de parte de los jóvenes encuestados sobre su incorporación dentro del mercado laboral en el extranjero es necesario indagar entre los 147 estudiantes que tienen la certeza de que emigrar, si desean insertarse al menos transitoriamente dentro del mercado laboral en Venezuela, para de este modo incluirlos en la evaluación del presente estudio. En este sentido, se observa que, del total de jóvenes, un 80,95% compuesto por 119 estudiantes tienen el interés de trabajar en Venezuela, al menos de forma transitoria antes de emigrar, por lo que sus expectativas de inserción laboral también fueron

tomadas en cuenta para el presente estudio, mientras que sólo un 19,05%, 28 estudiantes, no aspiran generar experiencia laboral en Venezuela antes de emigrar.

De esta manera de los 331 jóvenes que componen la muestra del estudio, se generó un subgrupo de 303 estudiantes que en efecto se insertarán en el mercado laboral venezolano de manera definitiva o transitoria, de este grupo de jóvenes en definitiva se analizaron las expectativas laborales. El subgrupo está compuesto por: aquellos estudiantes que no tienen la expectativa de emigrar y trabajarán de manera definitiva en Venezuela (68 estudiantes), el grupo de jóvenes que si bien desean emigrar no tienen la certeza de que lograrán hacerlo e incorporarse en el mercado laboral en el extranjero (121 estudiantes) y el grupo de jóvenes que si bien tienen la certeza de que emigrarán, igualmente aspiran trabajar al menos transitoriamente en Venezuela (119 estudiantes); quedando fuera del análisis aquellos jóvenes que tienen la certeza de que emigrarán y no trabajarán al menos transitoriamente en Venezuela (28 estudiantes).

Tabla 7. *Expectativa de los jóvenes de trabajar transitoriamente en Venezuela*

	Frecuencia	Porcentaje
No trabajará al menos transitoriamente en el mercado laboral venezolano	28	19%
Si trabajará al menos transitoriamente en el mercado laboral venezolano	119	81%
Total general	147	100%

Con base en los datos obtenidos resulta interesante entender que si bien existe una gran disposición de los jóvenes de último año o semestre a emigrar por razones expuestas anteriormente, es necesario conocer la situación y expectativas de inserción laboral de aquellos jóvenes que desean ejercer profesionalmente en Venezuela aunque sea de manera transitoria. Contrastando con los hallazgos del trabajo de grado realizado por Ayala y Ponte (2016) sobre las expectativas de los jóvenes venezolanos en cuanto al proceso de emancipación juvenil, se puede apreciar que la expectativa de los futuros profesionales de la Universidad Católica Andrés Bello a ejercer transitoriamente en Venezuela está relacionada con el hecho de que conseguir un empleo no garantiza que éste sea competitivo salarialmente con sus conocimientos y profesionalismo. La realidad es que según el estudio de Ayala y Ponte (2016) los jóvenes egresados de carreras profesionales de dicha universidad, se encontraban empleados y

ejerciendo profesionalmente, sin embargo, afirmaron que tener un empleo o ejercer por cuenta propia en Venezuela no garantizó la independencia económica anhelada. Dejando como reflexión que los jóvenes que se encuentran trabajando transitoriamente en Venezuela y que desean emigrar lo hacen principalmente para obtener experiencia curricular antes de decidir incorporarse en el mercado laboral en el extranjero de manera definitiva.

Experiencia laboral de los jóvenes de la Universidad Católica Andrés Bello

Del total de jóvenes universitarios encuestados un 90,33% posee experiencia laboral previa, mientras que sólo un 9,67% no ha tenido su primera experiencia laboral. Se puede evidenciar que existe una tendencia entre los jóvenes universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello en incorporarse en el mercado laboral antes de obtener su grado como profesionales, lo cual deja claro que si bien existe una motivación de parte de los jóvenes relacionada a la necesidad de disponer ingresos propios y para aportar ayuda económica en sus hogares tal como se describe en la base teórica de esta investigación, los mismos a su vez buscan generar experiencia laboral para fortalecer actitudes y aptitudes que desempeñarán en sus roles profesionales en el futuro, incluso para robustecer sus hojas de vida, sin dejar a un lado su responsabilidad académica ni desplazar los estudios superiores. A su vez, la realización de pasantías académicas forma parte de las exigencias curriculares de la Universidad Católica Andrés Bello como parte de las evaluaciones y requisitos necesarios para graduar a los jóvenes, esto con el propósito de formar profesionales integrales y preparados. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que la decisión de los jóvenes universitarios de generar experiencia laboral previa a graduarse también se deriva de la idea de que la inexperiencia laboral es un obstáculo para aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral, que deben competir con otros profesionales que sí la tienen y ya conocen el mercado laboral, siendo éstos últimos los preferidos por los empleadores quienes consideran que la adquisición de experiencia laboral garantiza conocimiento y cualidades como pro-actividad, motivación, responsabilidad, buena presencia, creatividad, adaptabilidad, entre otras (Alba, 1996 citado en Golpe, 2015).

Tabla 8. *Experiencia laboral de los estudiantes antes de graduarse, según género.*

	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No posee experiencia laboral	12	9%	20	10%	32	10%
Sí posee experiencia laboral	123	91%	176	90%	299	90%
Total general	135	100%	196	100%	331	100%

Haciendo una comparación entre géneros, no existen diferencias significativas entre hombre y mujeres en incorporarse en el mercado laboral antes de graduarse, siendo 91,11% y 89,80% respectivamente, pues los mismos son conscientes, tal como expresa Teichler (2003), de que la educación superior ayuda a adquirir conocimientos, habilidades y competencias para poner en práctica en el trabajo y la preparación previa garantiza el éxito en el mundo laboral.

2. Caracterización de la modalidad de inserción laboral de los jóvenes universitarios

Para la presentación y análisis de los resultados se explicarán las expectativas de los estudiantes en sus dos dimensiones, considerando a los jóvenes que esperan insertarse a través de la modalidad de trabajo bajo situación de dependencia de un tercero y aquellos que esperan insertarse bajo la modalidad de trabajo por cuenta propia.

Atendiendo a los resultados de la encuesta, del total de jóvenes encuestados que se insertarán en el mercado laboral de forma definitiva y para el caso de aquellos que desean trabajar al menos temporalmente en Venezuela, un 68,6% espera insertarse a través del trabajo bajo dependencia de un tercero (en una empresa) lo que corresponde a 208 estudiantes encuestados y un 31,35% de la muestra espera hacerlo bajo la modalidad de trabajo por cuenta propia (como freelancer, emprendedor, etc.) refiriéndose a 95 jóvenes encuestados.

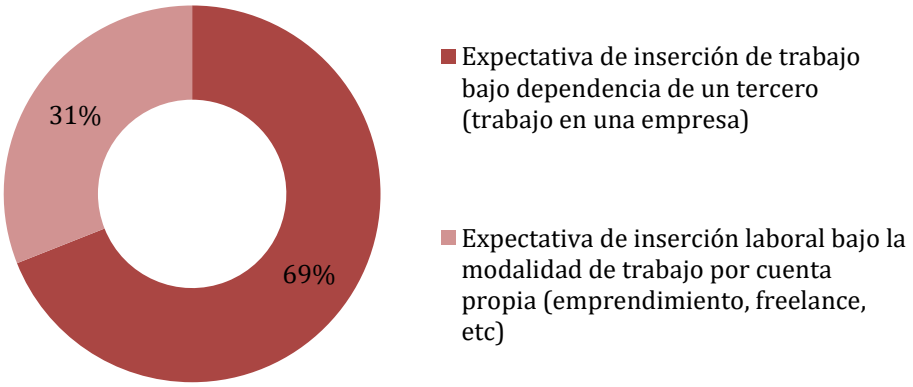


Gráfico 4. *Expectativa de los jóvenes en cuanto a la modalidad de inserción laboral.*

Realizando un análisis de acuerdo a preferencias de inserción y género se evidencia que en el caso de trabajo bajo dependencia de un tercero las mujeres presentan mayor tendencia a preferir esta forma de inserción con un 78% de participación mientras que un 55% de los hombres muestran afinidad ante esta modalidad. Por otra parte, en lo que se refiere al trabajo por cuenta propia, se evidencia una tendencia contraria en la cual son los hombres quienes tienen mayor tendencia a decidir trabajar de manera independiente con un 45% mientras que las mujeres tienen la expectativa de incorporar este modo de inserción con un 22%. Este resultado coincide con el estudio de la OIT (2016), titulado "Promoción del Emprendimiento y la Innovación Social Juvenil en América Latina", en el que se afirma que "l*a actividad emprendedora presenta diferencias de género*" (p. 19). En este estudio hacen un análisis del emprendimiento considerando empleadores y cuentapropistas y para el caso de Venezuela, en ambos casos, la proporción de jóvenes hombres que se desempeñan bajo estas figuras.

Tabla 9. *Expectativas de modalidad de inserción laboral por género.*

	Trabajo Bajo Dependencia de un Tercero		Trabajo por Cuenta Propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	142	78%	41	22%
Hombres	66	55%	54	45%

Ahora bien, con respecto a la relación de esta variable con la variable sociodemográfica edad, de los jóvenes que tienen entre 20 y 24 años de edad, el 72% espera insertarse a través del trabajo bajo dependencia de un tercero y el 28% espera hacerlo a través del trabajo por cuenta propia y el grupo de jóvenes de 25 hasta los 33 años donde un poco más de la mitad correspondiente al 53% espera insertarse en una empresa y un 47% trabajar de manera independiente.

Tabla 10. *Expectativas de modalidad de inserción laboral por edad.*

	Trabajo Bajo Dependencia de un		Trabajo por Cuenta Propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
20 a 24 años	178	72%	68	28%
25 a 33 años	30	53%	27	47%

Tabla 11. *Expectativas de modalidad de inserción laboral por carrera.*

	Trabajo Bajo Dependencia de un Tercero		Trabajo por Cuenta Propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Administración	58	64%	32	36%
Comunicación Social	22	65%	12	35%
Contaduría	7	44%	9	56%
Derecho	23	77%	7	23%
Economía	16	89%	2	11%
Educación	4	100%	0	0%
Filosofía	1	100%	0	0%
Ingeniería Civil	8	57%	6	43%
Ingeniería Industrial	17	85%	3	15%
Ingeniería Informática	6	67%	3	33%
Ingeniería Telecomunicaciones	5	71%	2	29%
Letras	2	50%	2	50%
Psicología	9	53%	8	47%
Relaciones Industriales	26	81%	6	19%
Sociología	4	57%	3	43%

Por último, como parte de los hallazgos más relevantes entre las carreras, se encuentra que el 100% de los jóvenes estudiantes de Educación y Filosofía esperan insertarse en el mercado laboral a través de la modalidad bajo dependencia de un tercero, en Letras la mitad de la muestra (50%) espera hacerlo a través del trabajo por cuenta propia y la otra mitad (50%) a través de un empleo en una empresa y en el resto de las carreras la mayoría de los estudiantes prefiere insertarse en el mercado laboral venezolano en un trabajo bajo dependencia que a través del emprendimiento o freelance.

3. Caracterización de las expectativas de los jóvenes que se insertarán al mercado laboral bajo situación de dependencia de un tercero

Para el análisis de esta dimensión se consideraron las preguntas del cuestionario de la 10 a la 87. Para su análisis se distribuirán los resultados en ocho secciones que se presentan a continuación.

Expectativas que tienen los jóvenes con respecto a algunos rasgos generales propios de las empresas

El primer rasgo a analizar es el sector al que pertenece la empresa; del total de jóvenes universitarios que esperan insertarse bajo la modalidad de trabajo bajo dependencia, un 97,6% prefiere hacerlo en una empresa del sector Privado y un 2,40% en una empresa del sector Público; si se revisan los resultados obtenidos con respecto a la carrera que estudian los jóvenes universitarios, todos tienen una preferencia hacia las empresas del sector Privado a excepción de letras que un 50% posee esta preferencia y la otra mitad tiene como expectativa trabajar en el Sector Público. Este resultado implica que existe una preferencia determinante de los jóvenes por el modelo privado de organizaciones sobre el modelo público en donde los bienes y servicios son proporcionados por el gobierno o las autoridades locales. Esta situación podría ser el resultado de que en el caso particular de Venezuela la administración del sector público actualmente no es eficiente en términos de resultados y condiciones laborales, mientras que el sector privado aunque está afectado notablemente por el contexto económico y político del país, ha tratado de mantener en la medida de lo posible condiciones laborales adecuadas para sus empleados.

Tal cual como lo plantea Viloria (2017) en el caso de Venezuela, el gobierno posee una nómina a su cargo incontable, la cual pasa por diversas instituciones que van desde ministerios,

vice ministerios, entes centralizados y descentralizados, gobernaciones, alcaldías, fundaciones entre otros, agrupando una gran cantidad de trabajadores, que no pueden atender.

Sin embargo, Zúñiga (2010) explica que en el año 2008 el 51,9% de los empleados del sector público trabajan bajo condiciones de precariedad, a diferencia del sector privado que contaba con un índice mucho más elevado (62,3%). Ante esto, Zúñiga (2016) unos años después confirma que el sector público ofrece mejores condiciones laborales que el sector privado, pero en él se ocupaba únicamente el 22% de los jóvenes. Lo que esto quiere decir es que a pesar de que el empleo público parece concentrar un conjunto de condiciones más adecuadas a las de la empresa privada, los jóvenes encuestados no lo perciben de esta manera y prefieren optar por empresas del sector privado. El motivo de este resultado puede deberse a lo comentado por Reverón y Vargas (2009) quienes afirman que en Venezuela existe una inmensa desconfianza y falta de credibilidad en las instituciones de gobierno y por lo tanto en la aspiración a pertenecer a ellas.

Tabla 12. *Expectativa de los jóvenes en cuanto al sector de la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Empresa en el Sector Privado	203	98%
Empresa en el Sector Público	5	2%
Total general	208	100%

En cuanto al tipo de empresa, de los jóvenes venezolanos universitarios estudiados, un 12,02% tienen la expectativa de trabajar en una empresa nacional mientras que un 87,98% en una empresa trasnacional. Entre los hallazgos relevantes con respecto a esta variable y su relación con las carreras que estudian los jóvenes, se encuentra que el 100% de los encuestados que estudian Comunicación Social, Contaduría, Filosofía e Ingeniería en Telecomunicaciones esperan insertarse en una Empresa Transnacional, siendo que para todas las carreras esta es la opción privilegiada. Existe una tendencia determinante al deseo de los jóvenes de pertenecer a empresas trasnacionales; al analizar sus respuestas, pueden asociarse con el hecho de que la Organización de las Naciones Unidas (2012) expresa que en los países menos desarrollados con niveles socioeconómicos más bajos y con características de vulnerabilidad económica, bajo desarrollo humano, falta de instituciones fuertes y confiables, los ciudadanos están expuestos a pocas expectativas de crecimiento en las propias estructuras socioeconómicas del país de origen

por lo cual ven una oportunidad de desarrollo en las empresas trasnacionales, razón que pudiera sustentar la afinidad de los jóvenes millennials venezolanos en trabajar en este tipo de empresas.

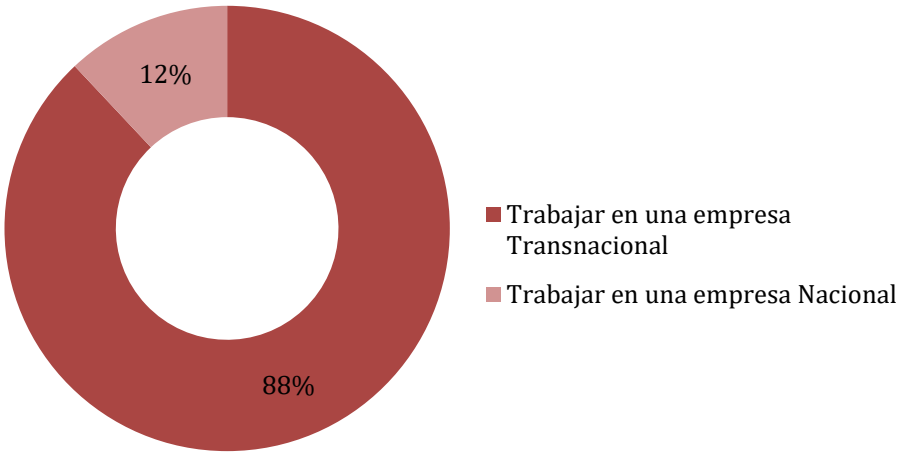


Gráfico 5. *Expectativa de los jóvenes en cuanto al tipo de empresa.*

En cuanto al reconocimiento de la empresa, dentro del grupo de jóvenes que esperan insertarse bajo la modalidad de trabajo bajo dependencia, un 72,60% espera hacerlo en una muy reconocida, y un 22,60% espera trabajar en una empresa que sea algo reconocida. Al analizar el elemento del reconocimiento se observa que la marca empleadora es un factor determinante en la elección de una empresa; el empleador debe ser atractivo para esta generación, ofrecerles beneficios cautivadores y tener la capacidad de construir marca. Un estudio de Forbes (2015) contempla las principales empresas donde quieren trabajar la generación del milenio, entre las cuales ocupan los primeros lugares aquellas relacionadas al mundo de la tecnología, reconocidas por lo que respecta al trato de las mismas hacia sus empleados; en este listado se encuentran compañías como Google, Apple, Microsoft, Walt Disney Company, entre otras como las favoritas por la juventud millennial.

Tabla 13**.** *Preferencia de los jóvenes sobre el reconocimiento de la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajar en una empresa algo reconocida	47	22,60%
Trabajar en una empresa muy reconocida	151	72,60%
Trabajar en una empresa nueva en el mercado	9	4,33%
Trabajar en una empresa poco reconocida	1	0,48%
Total general	208	100%

El método de captación para los jóvenes representa el primer paso para su inserción al mundo laboral dentro de una organización, éste tiene gran importancia ya que es la puerta hacia el inicio de una carrera profesional dentro de la empresa. En la encuesta de expectativas realizada, los jóvenes estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello se inclinaron hacia los procesos de captación retadores en el marco de procesos competitivos (assessments), correspondiendo a un 61,54% sobre un 38,46% que favorece los procesos en los que la decisión obedece al análisis individual de la hoja de vida del candidato. Este resultado pone en evidencia el carácter competitivo que tienen los jóvenes que pertenecen a la generación "Y" y confirma los hallazgos de la Global Shapers Annual Survey (2017) que determinó que a los jóvenes millennials les gusta asumir grandes retos y responsabilidades, además aceptan el fracaso como una experiencia de aprendizaje y también son propensos a la asunción de riesgos, la innovación y se sienten atraídos por lo desconocido.

Tabla 14**.** *Preferencia de los jóvenes sobre el método de captación aplicado por la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Proceso de captación retador en el marco de procesos competitivos (Assessment)	128	61,54%
Procesos en los que la decisión obedezca al análisis individual de la hoja de vida del candidato	80	38,46%
Total general	208	100%

En relación a la ubicación de la empresa, un 57,21% prefiere trabajar en una empresa que esté ubicada en el este de la ciudad y un 40,38% de los estudiantes encuestados espera trabajar en una empresa que esté ubicada cerca de su casa. Dentro de los aspectos más relevantes con respecto a la ubicación de la empresa y su relación con la carrera que estudian los jóvenes, se puede destacar que el 100% de los encuestados que estudian Ingeniería en Telecomunicaciones afirmó que prefiere que la empresa esté ubicada en el Este de la ciudad, la cual fue la tendencia para el resto de las carreras. Dicho esto, existe una preferencia por la zona del este de la ciudad, esto podría estar vinculado con varios aspectos: en el este de la ciudad de Caracas se concentran la mayor cantidad de empresas en las que podrían emplearse los jóvenes universitarios, además en esta zona existe una mayor cantidad de opciones en cuanto a recursos de medios de transporte públicos y accesos a las vías principales de tránsito y también podría estar relacionado con niveles de seguridad de la zona. Por otro lado, para la porción que prefiere que la empresa esté cerca de su casa, podría corresponder a razones de ahorro de tiempo y productividad, ya que mientras más cerca esté el lugar de trabajo menos tiempo es invertido en llegar, además le permite a los jóvenes tener más tiempo para hacer otras cosas, lo que es sumamente valorado por esta generación, a su vez resulta ser un ahorro de dinero ya que implica un menor gasto en transporte público o en automóvil.

Tabla 15. *Preferencia de los jóvenes en cuanto a la ubicación de la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Cerca de mi casa	84	40,38%
En el Este de la ciudad	119	57,21%
En el Interior del país	3	1,44%
En el Oeste de la ciudad	2	0,96%
Total general	208	100%

Dentro del grupo de jóvenes universitarios que están próximos a graduarse, un 48,65% considera muy importante la disponibilidad de transporte público funcional. Esta situación podría demostrar que la movilización es un factor determinante para la mitad de la muestra, ya que compone el medio para que los empleados puedan llegar a sus lugares de trabajo.

Tabla 16. *Preferencia de los jóvenes en cuanto a la disponibilidad de transporte público.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	33	15,87%
Poco Importante	21	10,10%
Indiferente	32	15,38%
Importante	21	10,10%
Muy Importante	101	48,56%
Total general	208	100%

Razones principales que motivan a la inserción laboral bajo dependencia de un tercero

Considerando al grupo de jóvenes que tiene la expectativa de insertarse en el mercado laboral bajo un empleo en una organización, se procedió a preguntar a los jóvenes cuáles constituían las razones principales que los motivan a la decisión de insertarse en el mercado laboral venezolano bajo esta modalidad. Entre las razones mayormente seleccionadas se encuentran:

1) "Me permite desarrollarme y crecer en mi carrera profesional" con un 93%
2) "Me permite trabajar en lo que quiero" con un 76%
3) "Es la mejor manera para poder generar los ingresos que deseo para satisfacer mis necesidades y subsistir" con un 68%

Estos resultados demuestran que los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello tienden a sentirse motivados principalmente a ingresar a una empresa luego de graduarse para poder desarrollarse y crecer en su carrera profesional, en segundo lugar "trabajar en lo que quieren" lo que se trata de un motivador que demuestra que esta generación considera que para tener éxito en el mundo laboral es importante la autorrealización, haciendo lo que les apasiona dentro de una organización. García, Stein y Pin, (2008) afirman que "*el trabajo no sólo representa una forma de sobrevivir económicamente, sino también una fuente de satisfacción y desarrollo personal*" (p.9). Las dos primeras razones están bastante alineadas entre sí, sin embargo, como tercer elemento se ubica la generación de ingresos para satisfacer sus necesidades y subsistir, esto implica alcanzar la emancipación económica, lo cual es un elemento importante para ellos y representa un factor que consideran al momento de ingresar al mercado laboral, entendiendo la emancipación económica como la capacidad de un joven de cubrir sus propios gastos y tiene una relación directa con la obtención de un empleo de calidad que le permita generar los recursos económicos para cubrir con sus necesidades (Ayala y Ponte, 2015). A su vez, en la Encuesta Nacional de Juventud (ENJUVE, 2013) se estableció que entre las motivaciones que llevan a los jóvenes a buscar empleo o trabajar, la principal es la necesidad de disponer de un ingreso propio.

Gráfico 6. *Motivos de los jóvenes para insertarse con un trabajo bajo dependencia de un tercero.*

i. Expectativas de los jóvenes con respecto a los elementos de compensación fija y variable

Una vez comprendidas las razones por las cuáles los jóvenes deciden trabajar en una empresa como vía de introducción al mercado laboral venezolano, se procederá a realizar una caracterización de lo que esperan en términos de preferencias en cuanto a los elementos de compensación total del modelo de World at Work.

a) Los jóvenes esperan salarios justos y competitivos en el mercado

Con respecto a los elementos de compensación fija de los jóvenes universitarios encuestados, la gran mayoría, un 87,98%, considera de gran importancia que la empresa cuente con niveles salariales superiores a los del mercado. Al analizar estos resultados se observa que si bien los jóvenes de esta generación valoran los trabajos que sean significativos (Adkins y Rigoni, 2016) también es importante que les cause satisfacción personal y económica. Específicamente en el caso venezolano, tal como se evidenció en el estudio realizado a los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2014 por Carrera y Manzo, donde se demuestra que lo económico representa un factor fundamental por lo que es muy importante para los jóvenes evaluar que exista una compensación competitiva al momento de definir el lugar donde desarrollarse profesionalmente. Ahora bien, un 95,91% de los jóvenes encuestados le otorgan mucha importancia a que la empresa tome decisiones de incrementos de salarios contrarrestando los niveles de inflación. Esta situación podría ser consecuencia del contexto actual económico que se vive en Venezuela, una crisis económica aguda, representada por una caída de la producción de 15,1% y una devaluación de 238,9% en mecanismos oficiales y de 279,8% en el mercado paralelo desde el año 2016, que ha ido aumentado desde entonces (Ecoanalítica, 2017)

Tabla 17. *Expectativas de los jóvenes en cuanto a niveles salariales superiores al mercado y ajustados a la inflación.*

	Nada Important		Poco Important		Indiferente		Importante		Muy Important		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Niveles salariales superiores al mercado	2	1%	2	1%	21	10%	68	33%	115	55%	208	100%
Incrementos salariales ajustados a la inflación	2	1%	0	0%	8	4%	35	17%	163	78%	208	100%

En cuanto a los esquemas de compensación variable, la gran mayoría de los jóvenes (70,67%) considera de gran importancia que una porción del pago mensual corresponda al alcance de metas y objetivos (pago por comisiones) y un 83,65% valora que una porción del pago mensual o anual corresponda al alcance de metas y objetivos (bonos por desempeño). Al hacer el análisis de ambos elementos se demuestra que a esta generación le gusta ejecutar tareas por objetivos y valoran el recibir pagos que dependan o estén en función de su desempeño.

Tabla 18. *Percepción de los jóvenes con respecto al pago por comisiones y bonos por desempeño.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Pago por comisiones	10	5%	10	5%	41	20%	62	30%	85	41%	208	100%
Bonos por desempeño	6	3%	2	1%	26	13%	65	31%	109	52%	208	100%

En este mismo orden de ideas, una gran mayoría de los jóvenes universitarios tienen altas expectativas con respecto a que la empresa realice una porción de pago anual o mensual en divisas, específicamente un 87,5% consideró de gran importancia este elemento y un 42, 79% de los encuestados esperan recibir más de 900$ al año. Este beneficio se muestra cada vez con mayor frecuencia en variados sectores como manufactura, tecnología, industria farmacéutica, de servicios y en empresas tanto transnacionales como nacionales (Ecoanalítica, 2017). Por tal motivo, la realización de pagos adicionales en moneda dura o extranjera ha cobrado cada vez

más popularidad dentro del mercado laboral venezolano y los estudiantes no son ajenos a que las empresas estén tomando estas medidas, por esto representa uno de los incentivos más atractivos al momento de incorporarse a una organización.

> La realización de pagos adicionales en moneda dura o extranjera ha cobrado cada vez más popularidad dentro del mercado laboral venezolano, representando uno de los incentivos más atractivos para retener a ese personal o talento clave que forma parte de nuestra empresa. (Ecoanalítica, 2017, p.1)

El motivo de por qué las empresas han optado por la realización de pagos adicionales en moneda dura o extranjera se debe al hecho de que actualmente este tipo de compensación ha sido una estrategia de retención de talento dentro del mercado laboral venezolano pues representa uno de los incentivos más atractivos y valorados por los trabajadores en la actualidad, debido a la pérdida de la capacidad de compra y ahorro de su empleado a causa de una inflación. En agosto del 2018, según la medición de Ecoanalítica (publicado en El Nacional, 2018) la inflación mensual superó el 200%, afirmando que la espiral hiperinflacionaria que vive el país alcanzó un nuevo nivel, el cual está caracterizado por un mayor deterioro de la capacidad de compra de los venezolanos; de acuerdo a las cifras del Fondo Monetario Internacional Venezuela podría culminar el año 2018 con superior al 1.000.000%, la más alta en el mundo.

Tal como indica Ecoanalítica (2017), "*aunque originalmente estos pagos estaban destinados únicamente a la cima de la estructura organizacional, hemos visto una evolución en su otorgamiento que ha alcanzado, en menor medida, a niveles profesionales base, dado su efecto positivo de retención*" (p.1).

Ante esta situación muchas empresas han tenido que buscar diferentes opciones para realizar este tipo de pagos, la gran mayoría lo realiza en bolívares, realizando la reconversión monetaria del Dólar a Bolívares y viceversa, considerando una tasa de referencia, lo que quiere decir que si las empresas no pueden pagar en moneda dura, en dólares, pueden hacerlo en bolívares, pero bolívares que estén de alguna manera indexados por la devaluación. En un primer momento utilizaban los tipos de cambios oficiales establecidos por el Ejecutivo Nacional, sin embargo, esto dejó también de ser atractivo frente a otras tasas que se manejaban en el mercado paralelo, por lo que como consecuencia de que este tipo de reconversiones dejaron de ser competitivas, las compañías han tenido que buscar otras opciones para otorgar este beneficio (Ecoanalítica, 2017)

Tabla 19. *Expectativas de los jóvenes con respecto a recibir un pago en divisas.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	1	0,48%
Poco Importante	2	0,96%
Indiferente	23	11,06%
Importante	50	24,04%
Muy Importante	132	63,46%
Total	208	100%

Tabla 20. *Expectativas de los jóvenes con respecto al monto anual de divisas.*

	Frecuencia	Porcentaje
200$ a 399$	35	16,83%
400$ a 599$	38	18,27%
600$ a 899$	37	17,79%
más de 900$	89	42,79%
No espero recibir $	9	4,33%
Total	208	100%

Expectativas en cuanto a los beneficios que ofrece una organización

A continuación, se presenta en esta sección la percepción y las expectativas del grupo analizado con relación a los beneficios que ofrece una organización, los cuales son recibidos por los colaboradores; esta dimensión incluye programas que velan por la salud, protección, ahorro, seguro social, discapacidad ocupacional, seguro grupal por conceptos medios, pagos por tiempo no trabajados (vacaciones, días festivos) entre otros componentes.

a) Los jóvenes venezolanos valoran los beneficios de alimentación y productos para empleados

En la encuesta de expectativas laborales de los millennials en Venezuela, se preguntó a los jóvenes el grado de importancia que le asignan a los beneficios que la empresa puede brindar en alimentación y productos; los elementos más valorados según la prioridad otorgada por los jóvenes son:

1) "Que la empresa ofrezca descuentos en productos para empleados", con un 66,83%
2) "Que la empresa facilite la compra de productos de primera necesidad", con un 59,13%
3) "Que la empresa facilite la adquisición de alimentos por medio de combos o cajas", con un 51,44%

4) “Que la empresa cuente con servicio de comedor subsidiado”, con un 45,19%

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede evidenciar que 66,83% de los jóvenes venezolanos le otorgan mayor importancia al beneficio de recibir descuentos en productos de parte de la empresa, esto podría estar relacionado a que los trabajadores ven una oportunidad de ahorro al adquirir estos productos, a su vez la empresa facilitando la compra de productos que los mismos trabajadores producen y comercializan crea un sentido de pertenencia de los colaboradores con sus marcas. Entre los hallazgos relevantes con respecto al beneficio de recibir productos y su relación con la carrera universitaria, se encuentra que dicho beneficio, fue altamente valorado, en general tuvo la misma tendencia en los estudiantes de todas de las carreras.

Por otra parte, no se puede dejar de mencionar que más de la mitad de los jóvenes (59,13%) consideraron en segundo lugar la importancia de que la empresa facilite la compra de productos de primera necesidad, sin embargo en este caso particular, cabe destacar que en con respecto al beneficio de recibir productos de primera necesidad y su relación con el género, las mujeres lo valoran más, ya que un 65% las que le dieron importancia a diferencia de los hombres que 47% otorgaron valor al mismo. En tercer lugar, un 51,44% le otorgó gran importancia a que la empresa facilite la adquisición de alimentos por medio de combos o cajas. Al analizar este resultado, podría estar asociado con la escasez de alimentos y productos, aunado a la hiperinflación. En este sentido, se esperaría que el salario obtenido por las cabezas económicas de la familia permitiera a los venezolanos cubrir con la canasta alimentaria familiar para asegurar que pueden cubrir sus necesidades alimenticias. Sin embargo, la canasta alimentaria familiar se ha visto afectada por los altos índices inflacionarios que el país ha presentado en los últimos años, por lo que cada vez es más difícil cumplir con este supuesto. En septiembre de 2012, pico más alto en los últimos ocho años, el salario integral mínimo (de VEF 3.037,5) compraba 77,3% de la CAF (la cual se ubicaba en VEF 3.931), sin embargo, para el mes de junio del 2018, el salario integral mínimo (VEF 2.555.500) compra 0,7% de la CAF (VEF 378.300.618). Esto representa una pérdida de 99,1% del valor adquisitivo del salario mínimo con respecto a la canasta alimentaria; requiriéndose hoy en día 148 salarios integrales mínimos para adquirir la totalidad de la CAF. (Ecoanalítica, 2018). Esta situación es realmente preocupante y aunque el gobierno venezolano, en un intento por compensar esta situación, ha

recurrido a aumentos del salario integral mínimo, esta situación no se ha revertido, al contrario, estos aumentos nominales insuficientes más bien representan disminuciones reales, lo que significa que un salario cada vez compra menor proporción de la Canasta Alimentaria Familiar.

Tabla 21. *Percepción de los jóvenes universitarios con respecto a beneficios de alimentación y productos para empleados.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Comedor Subsidiado	15	7%	44	21%	55	26%	46	22%	48	23%	208	100%
Productos Primera Necesidad	12	6%	27	13%	46	22%	48	23%	75	36%	208	100%
Combos o Cajas Alimentos	19	9%	37	18%	45	22%	47	23%	60	29%	208	100%
Descuento productos Empleados	8	4%	20	10%	41	20%	52	25%	87	42%	208	100%

Tabla 22. *Percepción de los jóvenes universitarios con respecto a recibir productos de primera necesidad, por género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	6	4%	20	14%	24	17%	35	25%	57	40%	142	100
Hombres	6	9%	7	11%	22	33%	13	20%	18	27%	66	100

b) Los jóvenes venezolanos desean trabajar en una empresa que asegure su salud y sus bienes

En la categoría de seguros que otorgan las empresas, de los jóvenes encuestados un 76,92% considera que tiene alta importancia trabajar en una empresa que cuente con seguro de vida para sus empleados, en segundo lugar, un 69,71% consideró importante que la empresa

brinde un seguro de salud (seguro médico, HCM y dental) y un 45,19% apreciaría recibir seguro de vehículo.

Al analizar estos resultados se observa que si bien es cierto que el contar con el sustento de un seguro de vida o seguro médico genera sentimiento de seguridad para las personas y sus familiares, Uribe (2018) expresa que esta sensación es momentánea debido a que las coberturas ofrecidas por los seguros se han visto afectadas por la inflación y los ciudadanos han dejado de contemplar la inversión en un seguro como una prioridad ya la falta de ingresos de parte de los ciudadanos los ha llevado a la necesidad de evaluar su importancia considerando que al momento de una eventualidad médica o un siniestro lo que habían invertido en el pago de la póliza no cubre ni los principales gastos. Al verse envueltos en esta realidad, los jóvenes millennials venezolanos aprecian que las empresas se preocupen por proteger a sus empleados y sus bienes financiando los seguros que probablemente no podrían pagar, ya que los costos de estos han aumentado desproporcionadamente a sus ingresos, convirtiéndose en un elemento que si bien podría respaldar el bienestar y la calidad de vida de un joven venezolano, es difícil de pagar sin contar con un apoyo financiero. Por otro lado, si bien un 58,65% de los jóvenes valoró como muy importante la disponibilidad de transporte público para ir a trabajar, un 45,19% considera importante que la empresa financie un seguro vehicular; particularmente las mujeres lo consideraron de mayor valor con un 49% a diferencia de los hombres, correspondiendo a un 38%, esta situación podría corresponderse con el hecho de que por los altos costos de las pólizas, los propietarios de automóviles en Venezuela se debaten entre renovar o no el seguro de su vehículo, arriesgándose a la disyuntiva de la casi imposibilidad de reponer el carro si lo roban o de repararlo si tienen algún siniestro. La suma que hoy hay que pagar por el seguro de un carro, supera en muchos casos el 50% del salario anual del asegurado (El Nacional, 2016).

Tabla 23. *Expectativa de los jóvenes con respecto a la seguridad de su salud y sus bienes.*

	Nada		Poco		Indiferente		Importante		Muy		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Beneficio asistencia Médica, HCM y Dental	5	2%	18	9%	40	19%	51	25%	94	45%	208	100%
Seguro de Vida	4	2%	14	7%	30	14%	56	27%	104	50%	208	100%
Seguro de Vehículo	15	7%	44	21%	55	26%	50	24%	44	21%	208	100%

Tabla 24. *Expectativa de los jóvenes con respecto a contar con un seguro de vehículo, según género*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	10	7%	30	21%	33	23%	35	25%	34	24%	142	100%
Hombres	5	8%	14	21%	22	33%	15	23%	10	15%	66	100%

c) Los jóvenes venezolanos valoran una empresa que se preocupe por su movilidad

Con respecto a la bonificación de transporte y la disponibilidad de estacionamiento dentro de la empresa, los millennials (89,42%) tienen una gran preferencia y le otorgan mayor importancia a que la empresa cuente con estacionamiento para empleados mientras que una parte representada por el 51,44% de los jóvenes encuestados consideraron importante que la empresa brinde servicio o bonificación de transporte. Si bien es cierto que al menos la mitad de los encuestados considera importante contar con opciones de transporte público para dirigirse a sus empleos, el hecho de que un 72% valore el estacionamiento, habla de la importancia que tiene este beneficio para los jóvenes que tomen su automóvil para dirigirse al trabajo, considerando los costes de estacionamiento y la importancia del resguardo de los vehículos, ya que tal como indica Belisario (2017), ex jefe de la División de Vehículos de la extinta PTJ, la

escasez de los repuestos de autos en Venezuela, ha influido directamente en el robo y hurto de carros. Adicionalmente, según El Universal (2018) los costos de los estacionamientos se han incrementado de manera importante (100% en junio de 2018) lo que influye en el valor que le otorgan en este caso los jóvenes a este beneficio.

Tabla 25. *Expectativa de los jóvenes con respecto a la bonificación de transporte y disponibilidad de estacionamiento.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bonificación transporte	18	9%	23	11%	60	29%	39	19%	68	33%	208	100%
Estacionamiento	2	1%	6	3%	14	7%	36	17%	150	72%	208	100%

d) Los jóvenes venezolanos valoran el tiempo de descanso

Dentro del grupo de los jóvenes universitarios, la mayoría compuesta por un 71,63%, particularmente un 76% del grupo de mujeres sobre un 62% de los hombres encuestados, consideran muy importante que la empresa otorgue pago por vacaciones y bono vacacional superiores a las establecidas por la ley como un elemento importante dentro de los beneficios que recibirán como empleados. Al analizar este resultado se hace evidente el valor que le dan los jóvenes pertenecientes a esta generación al tiempo libre y de disfrute personal; sobre este aspecto en particular, explica el Observatorio de Recursos Humanos (2017), las nuevas generaciones de empleados van a cambiar por completo la estructura de las vacaciones dentro de las organizaciones, orientándose hacia un modelo de vacaciones con menos limitaciones en el que los empleados combinan trabajo con viajes a lo largo de todo el año, en contraste con el modelo actual que limita los días y se inclina por la estacionalidad.

Tabla 26. *Expectativa de los jóvenes con respecto al bono de vacaciones.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	6	2,88%
Poco Importante	17	8,17%
Indiferente	36	17,31%
Importante	47	22,60%
Muy Importante	102	49,04%
Total	208	100%

Tabla 27. *Expectativa de los jóvenes con respecto al bono de vacaciones, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	3	2%	13	9%	18	13%	33	23%	75	53%	142	100%
Hombres	3	5%	4	6%	18	27%	14	21%	27	41%	66	100%

Por otra parte, un 64,90% de los encuestados también consideró importante que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad, reconociendo nuevamente que al grupo de jóvenes que fueron encuestados en el presente estudio esperan que este tipo de ausencias sean asumidas económicamente por las compañías de las que forman parte. En relación al género, las mujeres le otorgaron mayor valor a este beneficio correspondiente a un 71% a diferencia de los hombres con un 52%.

Tabla *28. Expectativa de los jóvenes con respecto a que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	9	4,33%
Poco Importante	13	6,25%
Indiferente	51	24,52%
Importante	57	27,40%
Muy Importante	78	37,50%
Total	208	100%

Tabla 29. *Expectativa de los jóvenes con respecto a que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	3	2%	8	6%	30	21%	41	29%	60	42%	142	100%
Hombres	6	9%	5	8%	21	32%	16	24%	18	27%	66	100%

e) Los jóvenes venezolanos y lo que esperan con respecto a las herramientas de trabajo

En cuanto a las herramientas de trabajo otorgadas por la organización a sus empleados, los jóvenes estudiantes próximos a graduarse de la Universidad Católica Andrés Bello consideraron que:

1) Es importante que la empresa ofrezca Wifi como herramienta de trabajo, con un 93, 27%
2) Es importante que la empresa permita el acceso ilimitado a internet como herramienta de trabajo 86,54%
3) Es importante que la empresa otorgue una laptop como herramienta de trabajo 78,37%
4) Es importante que la empresa otorgue un celular como herramienta de trabajo, con un 39,90%, sin embargo un 33,65% lo considera indiferente
5) No es importante que la empresa otorgue un vehículo como herramienta de trabajo, con un 37,98% y un 29,33% que es indiferente

Dentro del grupo de jóvenes encuestados que tienen la expectativa de insertarse en una empresa, la herramienta de trabajo más valorada en primer lugar es el servicio de Wifi libre, en

segundo lugar los jóvenes consideran de gran utilidad como parte de sus herramientas laborales que la empresa cuente con acceso ilimitado a internet y en tercer lugar que dentro de los instrumentos de trabajo el empleador facilite el uso de un equipo laptop para que el trabajador pueda desempeñar las actividades que estén asociadas a su cargo.

Se considera importante resaltar que al analizar las expectativas de los jóvenes con respecto a las herramientas de trabajo que puede facilitar la empresa y su relación con las variables sociodemográficas se obtuvieron los siguientes hallazgos: existe una diferencia de género con respecto al nivel de importancia otorgado a la asignación de una laptop como herramienta de trabajo, un 83% de las mujeres lo valoran como importante, mientras que un 68% de los hombres lo considera importante. En cuanto a la disponibilidad de servicio de wifi libre y su relación con la carrera que estudian los jóvenes, el 100% de los estudiantes de Economía, Filosofía, Ingeniería Civil, Psicología y Sociología consideraron que es muy importante que la empresa brinde el servicio como parte de sus beneficios, de igual manera el resto de los estudiantes del resto de las carreras en su gran mayoría tienen esta tendencia hacia la valoración de la disponibilidad de wifi en su lugar de trabajo.

Tabla 30. *Expectativas de los jóvenes con respecto a la obtención de herramientas de trabajo.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Vehículo	33	16%	46	22%	61	29%	28	13%	40	19%	208	100%
Laptop	23	3%	32	2%	70	16%	40	21%	43	58%	208	100%
Celular	7	11%	5	15%	33	34%	43	19%	120	21%	208	100%
Wifi	0	0%	0	0%	14	7%	25	12%	169	21%	208	100%
Acceso ilimitado Internet	3	1%	3	1%	22	11%	37	18%	143	69%	208	100%

Tabla 31. *Expectativas de los jóvenes con respecto a la obtención de herramientas de trabajo: laptop, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	4	3%	2	1%	18	13%	28	20%	90	63%	142	100%
Hombres	3	5%	3	5%	15	23%	15	23%	30	45%	66	100%

vi. Expectativas de los jóvenes con respecto a los elementos de Balance de Vida – Trabajo

Para el análisis de esta sección, se consideraron las perspectivas y expectativas de los jóvenes universitarios con respecto al conjunto de prácticas organizacionales, políticas, programas y filosofía que motiva a los empleados a cumplir sus objetivos tanto a nivel profesional como personal, ofreciéndoles ambientes de trabajo agradables, flexibilidad de horario etc.

a) Los jóvenes venezolanos quieren un trabajo flexible

En cuanto a los elementos asociados con Balance de Vida – Trabajo, específicamente abordando las posibilidades de modalidades de trabajo flexible aportadas por las empresas, un 75,96% considera más importante que éstas cuenten con políticas referentes a la flexibilidad de horario sobre un 65,87% de los jóvenes que al insertarse bajo la modalidad de trabajo dependiente consideran muy importante que la empresa les permita trabajar desde casa respetando el horario corporativo. Al analizar este resultado queda demostrado que la flexibilidad de horario y el manejo del tiempo es un elemento bastante valorado por la generación millennial al momento de decidir trabajar bajo dependencia; tal como afirma el Observatorio de Generación y Talento (2016) los millennials valoran la flexibilidad y que se respete la autonomía ya que de esta manera pueden tener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y tener tiempo para atender asuntos de sus vidas personales como: estudios, vida social, familia; razón por la cual el instituto de investigación Criteria Research

(2013) expresa que los millennials se encuentran cautivados por aquellas empresas que apliquen estas modalidades en sus culturas organizacionales.

Tabla 32. *Expectativa de los jóvenes con respecto al trabajo desde casa, flexibilidad de horario y el trabajo medio tiempo.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo desde casa	5	2%	21	10%	45	22%	60	29%	77	37%	208	100%
Flexibilidad de Horario	1	0%	13	6%	36	17%	59	28%	99	48%	208	100%
Trabajo Medio tiempo	17	8%	18	9%	44	21%	55	26%	74	36%	208	100%

b) Los jóvenes venezolanos esperan que las empresas les concedan permisos laborales remunerados y no remunerados

La gran mayoría de los jóvenes encuestados (86,06%) otorgó gran importancia a que la empresa otorgue días libres en fechas importantes: navidad, semana santa, día de cumpleaños, entre otros. Esta situación demuestra que los jóvenes que pertenecen a esta generación son elementalmente libres, buscan el placer en todos los ámbitos, quieren ser los dueños de su tiempo, compartir con sus familias y amigos y rechazan que otros les administren el mismo con horarios, en el caso venezolano los jóvenes prefieren que se les otorgue un día libre sobre la posibilidad del año sabático, en donde sólo un 22,12% lo consideró un elemento importante, ya que muchas desean hacer el viaje que siempre soñaron, o estudiar algún idioma, ampliar su crecimiento académico a través de un estudio superior o simplemente probar suerte en otra actividad que le resulte más estimulante (Pozzi, 2013), sin embargo, 50% lo considera poco importante y un 27,88% de los jóvenes encuestados lo considera indiferente. Esta situación podría estar vinculada al hecho de la pérdida de poder adquisitivo que se ha mencionado anteriormente, por lo que los jóvenes prefieren permanecer en sus puestos de trabajo y seguir generando ingresos para poder satisfacer sus necesidades básicas.

En cuanto a lo que se refiere a las expectativas de futuras solicitudes de permisos durante su desempeño dentro de una organización, la gran mayoría otorgó mucha importancia a los siguientes elementos:

1) "Que la empresa otorgue permisos por viajes de estudio o causas de estudio", con un 83, 17%
2) "Que la empresa otorga permisos por duelo en caso de fallecimiento de familiares directos", con un 82,69%. En este caso particular, existe una diferencia por género, un 88% de las mujeres valoran este permiso mientras que en el grupo de los hombres un 71%.
3) "Que la empresa cuente con permisos por maternidad, paternidad y adopción adicionales a los de ley", con un 73,08%
4) "Que la empresa otorgue permisos por matrimonio", con un 65,38%. En este caso, existe una diferencia por género, un 71% de las mujeres valoran este permiso mientras que en el grupo de los hombres un 53%, lo que evidencia que el género femenino prefiere este tipo de permisos.

Se puede observar que, entre las razones de solicitud de permisos, existe una tendencia significativa de parte de los millennials a apreciar que las empresas otorguen permisos por viajes de estudio o causas de estudio (83,17%) sobre las demás. Es importante destacar que la generación millennial es caracterizada tal como mencionan Simón y Allard (2007) como la mejor preparada académicamente, es la primera generación mejor formada, tienen conocimiento y desarrollo de varios idiomas, es decir, nos encontramos con un grupo de jóvenes que han estado expuestos a ser cada vez más retados por un entorno social competitivo, en el cual deben estar preparados ante las nuevas tendencias, desarrollo de la tecnología, redes sociales entre otros (Observatorio Generación y Talento, 2016). Es notable apreciar la estrecha relación entre los millennials y la exploración constante de enriquecerse académicamente debido a que es una generación que está en búsqueda de actualizarse y ser competitivo en el mercado laboral, por esta razón le otorgan gran importancia a que la empresa esté alineada con sus proyectos de formación académica y recibir el apoyo de la misma al momento de solicitar permisos por causa de estudio. Seguidamente se puede apreciar que una gran parte de los jóvenes encuestados (82,69%) tienen gran valoración por que la empresa otorgue permisos por duelo en caso de

fallecimiento de familiares directos, este representa un espacio de recuperación para el trabajador ante la situación.

Tabla 33. *Percepción de los jóvenes con respecto a los permisos otorgados por la empresa.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Permisos maternidad, paternidad, adopción	7	3%	12	6%	37	18%	46	22%	106	51%	208	100%
Permiso Matrimonio	8	4%	16	8%	48	23%	49	24%	87	42%	208	100%
Permiso por Duelo	1	0%	2	1%	33	16%	55	26%	117	56%	208	100%
Permiso viaje de estudio	3	1%	3	1%	29	14%	57	27%	116	56%	208	100%
Días Libres: cumpleaños y Navidad	2	1%	7	3%	20	10%	54	26%	125	60%	208	100%

Tabla 34. *Percepción de los jóvenes con respecto al permiso por duelo otorgado por la empresa según genero*

	Nada Important		Poco Important		Indiferente		Importante		Muy Important		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	1	1%	0	0%	16	11%	32	23%	93	65%	142	100%
Hombres	0	0%	2	3%	17	26%	23	35%	24	36%	66	100%

Tabla 35. *Percepción de los jóvenes con respecto al permiso por matrimonio otorgado por la empresa*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	4	3%	8	6%	29	20%	33	23%	68	48%	142	100%
Hombres	4	6%	8	12%	19	29%	16	24%	19	29%	66	100%

c) Los jóvenes venezolanos valoran que las empresas se preocupen por su salud y bienestar

La seguridad física de los empleados debe ser un punto importante a tomar en cuenta para los empleadores en todo momento, al igual que su salud integral y la calidad de ambiente laboral de la empresa. De acuerdo a los aspectos referentes a las evaluaciones de seguridad y jornadas de salud, existe una predominancia de 75% de los jóvenes encuestados a valorar en mayor medida que la empresa cumpla con constantes evaluaciones de seguridad. A su vez un 74,04% de los encuestados esperan que las empresas de las cuales formarán parte se preocupen por elaborar jornadas de salud internas.

Es importante que los empleadores consideren estos aspectos tan prioritarios como la rentabilidad de sus negocios pues, consiste en un procedimiento fundamental para la prevención de accidentes laborales, riesgos a los cuales están contantemente expuestos los colaboradores en sus puestos de trabajo. Se ha evidenciado que cuando los empleados perciben que existe un interés de parte de la empresa en velar por brindar excelentes condiciones laborales a sus trabajadores disminuye la accidentalidad, el ausentismo y se crea un sentimiento de confianza en sí mismo con la organización, aumenta la motivación y productividad generando satisfacción (Guevara, 2015).

Tabla 36. *Percepción de los jóvenes con respecto a las evaluaciones de seguridad, jornadas de salud.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Evaluaciones de Seguridad	2	1%	6	3%	44	21%	61	29%	95	46%	208	100%
Jornadas de Salud al año	6	3%	8	4%	40	19%	54	26%	100	48%	208	100%

Tabla 37. *Percepción de los jóvenes con respecto a las jornadas de salud, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	2	1%	4	3%	20	14%	10	31%	28	51%	142	100%
Hombres	4	6%	4	6%	20	30%	10	15%	28	42%	66	100%

Por otro lado, la misma proporción (75%) le otorgó importancia a que la empresa realice evaluaciones constantes para medir el clima y el bienestar organizacional, particularmente un 82% de las mujeres lo consideran un aspecto importante y un 61% de los hombres también. En efecto los jóvenes tienden a preferir las organizaciones preocupadas por el bienestar y cuidado de sus empleados, empresas con buen clima laboral donde puedan aprender, desarrollarse, ser reconocidos y donde se respete la autonomía y la flexibilidad (Observatorio Generación y Talento, 2016) y un 74,04% valora que la empresa promueva el cuidado de la salud de sus empleados a través de evaluación de riesgos, jornadas, pruebas de salud una vez al año, etc. Cabe destacar que al analizar las expectativas de los jóvenes con respecto a las jornadas de salud y su relación con el género se obtuvieron diferencias entre ellos, un 82% de las mujeres le dieron valor a este beneficio sobre un 58% de los hombres, de esta manera se puede afirmar que en este

caso el género femenino tiene mayor afinidad por los beneficios relacionados con la salud que los hombres.

Tabla 38. *Percepción de los jóvenes con respecto a las evaluaciones de clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	2	0,96%
Poco Importante	8	3,85%
Indiferente	42	20,19%
Importante	57	27,40%
Muy Importante	99	47,60%
Total	208	100%

Tabla 39. *Percepción de los jóvenes con respecto a las evaluaciones de clima organizacional, según género*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	**0**	**0%**	**5**	**4%**	**21**	**15%**	**39**	**27%**	**77**	**54%**	**142**	**100%**
Hombres	**2**	**3%**	**3**	**5%**	**21**	**32%**	**18**	**27%**	**22**	**33%**	**66**	**100%**

Por otra parte, a un 43,79% le gustaría recibir como parte de los beneficios vales y cupones de descuentos en distintas gamas de productos para incentivarlos, sin embargo un 24,04% se muestra indiferente ante este beneficio y un 33,17% no lo considera importante; esta situación podría explicarse con el hecho de que en Venezuela no existe la cultura de cupones de descuentos o promociones para adquirir productos o servicios e incluso dentro de la crisis económica este tipo beneficios son suspendidos por los comerciantes por el riesgo que podría implicar perder o no poder reponer sus productos o servicios. Por otro lado, un 61,06% de los jóvenes universitarios valora que la empresa promueva y facilite la realización de actividades deportivas como parte de los elementos de balance de vida-trabajo. Este resultado demuestra que los jóvenes se sienten atraídos por actividades de bienestar y el trabajo en equipo promovido desde la organización, incluso el deporte es una excelente forma para mantenerse sano y para

escapar del estrés de los estudios o el trabajo; permite desahogarse, pasar tiempo en un espacio cómodo, conocer gente nueva y realizarse como persona

Tabla 40. *Percepción de los jóvenes con respecto a que la empresa entregue vales para entretenimiento y promueva actividades deportivas*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Vales de descuento	31	15%	38	18%	50	24%	54	26%	35	17%	208	100%
Actividades Deportivas	11	5%	24	12%	46	22%	60	29%	67	32%	208	100%

Ahora bien, con respecto a una serie de beneficios In Company que la empresa puede promover y facilitar a sus empleados, las respuestas de los jóvenes encuestados en orden de prioridad fueron las siguientes:

1) Un 73,56% consideró que es muy importante que la empresa cuente con un servicio médico y enfermería In Company.
2) 62,98% consideró importante que la empresa promueva charlas, talleres y seminarios de diferentes temas motivacionales y de bienestar como parte de su balance vida-trabajo.
3) Un 61,06% consideró muy importante que la empresa facilite consultas o apoyo psicológico
4) Un 43,75% consideró importante que la empresa cuente con un espacio para el descanso o “Power nap”, sin embargo, no existe una tendencia clara ya que un 35,10% no lo consideró importante y un 21,15% le parece indiferente.
5) Un 43,75% no considera importante que la empresa cuente con un servicio de masajes in Company y un 27,40% es indiferente a este beneficio.
6) Un 40,80% consideró importante que la empresa ofrezca consultas nutricionales y un 29,81% lo consideró indiferente.

7) Con respecto a que la empresa tenga una sala de juegos, no se puede definir una tendencia clara ya que un 37,50% lo consideró importante mientras que un 32, 69% no lo consideró importante y un 29,81% es indiferente a este beneficio.

Dentro de la gama de beneficios que pueden promover las empresas con el fin de mejorar la calidad y el balance de vida-trabajo de sus colaboradores, le fue otorgado mayor importancia a que la empresa cuente con un servicio médico y enfermería In Company, en segundo lugar que la empresa promueva charlas, talleres y seminarios de diferentes temas motivacionales, seguido por que la empresa facilite consultas o apoyo psicológico, estos elementos son valorados de manera muy positiva por la gran mayoría de los jóvenes universitarios que respondieron la encuesta.

Tabla 41. *Expectativas de los jóvenes con respecto a los beneficios In Company.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Enfermería In Company	7	3%	15	7%	33	16%	51	25%	102	49%	208	100%
Masajes	41	20%	50	24%	57	27%	28	13%	32	15%	208	100%
Consultas Nutricionales	28	13%	33	16%	62	30%	45	22%	40	19%	208	100%
Salas de Juego	26	13%	42	20%	62	30%	38	18%	40	19%	208	100%
Power Nap o espacio de esparcimiento	34	16%	39	19%	44	21%	45	22%	46	22%	208	100%
Apoyo Psicológico	8	4%	12	6%	61	29%	53	25%	74	36%	208	100%
Charlas motivacionales	6	3%	19	9%	52	25%	53	25%	78	38%	208	100%

d) Los jóvenes venezolanos desean que la empresa se preocupe por sus seres queridos, sus dependientes

El panorama económico social por el cual atraviesa Venezuela ha imposibilitado la emancipación económica de los millennials, siendo la generación con menos esperanzas de lograr independizarse del hogar de sus padres lo que implica que los padres y familias deben costear los gastos de sus hijos hasta que los jóvenes de esta generación logre estabilizarse e independizarse (Ayala & Ponte, 2016); de acuerdo al proceso de emancipación tardía que sufre el joven millennial venezolano se podría estimar que debido a que los mismos no pueden hacerse responsables del cuidado de sus padres por la falta de poder adquisitivo, un 64,42% valora y considera muy importante que la empresa cuente con un programa que facilite el servicio de salud y cuidado para padres y que la empresa cuente con planes de seguro extensivo a padres. Dicho esto, se podría demostrar que este grupo generacional tiene una preocupación e interés por el cuidado de sus familiares que los han apoyado durante su proceso de transición a la vida adulta. Por otro lado, la valoración de los estudiantes con respecto a que la empresa cuente con un seguro para mascotas, no se determinó una tendencia clara ya que solo un 23,56% lo consideró importante, un 21,15% indiferente y un 55,29% no lo consideró importante.

Tabla 42. *Percepción de los jóvenes con respecto a los beneficios para el cuidado de dependientes.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cuidado para Padres	13	6%	19	9%	42	20%	66	32%	68	33%	208	100%
Planes de seguro para Padres	11	5%	19	9%	44	21%	52	25%	82	39%	208	100%
Seguro para mascotas	59	28%	56	27%	44	21%	21	10%	28	13%	208	100%

e) Los jóvenes venezolanos prefieren trabajar en empresas que los apoye a financiar sus estudios

Este grupo generacional, tal como se plantea en la base teórica, es caracterizado por presentar alta voluntad y preocupación por su actualización de conocimientos. Sin embargo, en la actualidad los jóvenes venezolanos están limitados a acceder a estudios superiores de cuarto nivel debido a sus altos costos en sus matrículas, razón por la cual se evidencia una gran tendencia entre los jóvenes encuestados (72,12%) en tener la expectativa de poder trabajar para una empresa que otorgue soporte financiero para cubrir dichos gastos estudiantiles. Los jóvenes de esta generación particularmente en el caso de Venezuela valoran el hecho de que las empresas inviertan en su desarrollo y suele ser uno de los beneficios más atractivos que evalúan al momento de ingresar a trabajar bajo dependencia.

Tabla 43. *Expectativa de los jóvenes con respecta a recibir un financiamiento de gastos estudiantiles por parte de la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	8	3,85%
Poco Importante	15	7,21%
Indiferente	35	16,83%
Importante	52	25,00%
Muy Importante	98	47,12%
Total	208	100

f) Los jóvenes venezolanos desean que la empresa se preocupe por lo social

La gran mayoría de los jóvenes encuestados, representando un 65,87%, valora como importante que la empresa desarrolle programas sociales y voluntariados en comunidades. Al analizar los resultados y su relación con el género se demostró que las mujeres prefieren que la empresa tenga sentido social y comunitario con un 74% a diferencia de los hombres con un 48%. Este resultado podría demostrar que la sensibilidad y el compromiso social son algunas de las características más destacables de los millennials. Además, son mucho más críticos y están más informados de los temas sociales que sus predecesores. Existen temas en particular que llaman la atención de este grupo generacional: la educación, la economía, el medioambiente, el desempleo y la inseguridad, su mayoría son temas de corte social y en algunos de ellos como la educación y el medioambiente, pueden encontrar y aportar una solución mediante el

voluntariado (Reloba, 2018). A su vez, Smith y Galbraith (2012) plantean que uno de los principales factores que motivan a los estudiantes a trabajar duro, es el saber que están haciendo algo significativo o contribuyendo con un propósito real e importante, por esto la tendencia hacia el trabajo social con impacto en el mundo. Meister y Willyerd (2010) determinaron que se sentido de propósito y el impacto en la comunidad es un factor clave en su satisfacción laboral de esta generación, de acuerdo con su investigación, ellos son la generación más consciente socialmente desde la década de 1960.

Tabla 44. *Percepción de los jóvenes con respecto a los programas de voluntariado.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	9	4,33%
Poco Importante	14	6,73%
Indiferente	48	23,08%
Importante	43	20,67%
Muy Importante	94	45,19%
Total	208	100

Tabla 45. *Percepción de los jóvenes con respecto a los programas de voluntariado, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	2	1%	6	4%	29	20%	32	23%	73	51%	142	100%
Hombres	7	11%	8	12%	19	29%	11	17%	21	32%	66	100%

g) Los jóvenes buscan empresas que apoyen la diversidad

Para valorar la importancia que le dan los jóvenes universitarios a la diversidad en el ámbito corporativo, se analizarán una serie de elementos asociados a la diversidad, tomando en cuenta la percepción y el peso que tienen para los jóvenes, los resultados fueron los siguientes:

1) Un 86,54% consideró muy importante que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintas generaciones en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación
2) Un 76,92% consideró muy importante que la empresa promueva el trato igualitario de empleados LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales) en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación. En este caso, se halló que existe una diferencia significativa en cuanto al género, un 82% de las mujeres lo valoró en mayor medida mientras que un 65% de los hombres de igual manera le otorgó importancia a esta representación de la diversidad.
3) Un 91,35% consideró muy importante que la empresa esté comprometida con la equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago equitativo. Al analizar esta variable, se halló que existe una diferencia significativa en cuanto al género, un 96% de las mujeres lo valoró y en el grupo de los hombres, un 80% lo consideró importante. En relación con las carreras se halló que este aspecto es altamente valorado por la mayoría de las carreras, también demostraron tener afinidad con esta modalidad de diversidad en la cultura corporativa.
4) Un 88,46% consideró muy importante que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación. En este caso, se halló que existe una diferencia significativa en cuanto al género, un 93% de las mujeres lo valoró mientras que un 79% de los hombres lo hizo; otro de los hallazgos con respecto a las carreras que estudian los jóvenes encuestados es que el 100% de los estudiantes de Ingeniería Civil consideraron muy importante que se promueva el trato igualitario de etnias en las organizaciones, el resto de los estudiantes que pertenecen a otras carreras también tienen esta tendencia.
5) Un 88,94% consideró muy importante que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintos niveles socioeconómicos en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación. En este caso, se encontró que el 100% de los estudiantes de Economía, Educación, Ingeniería Civil y Sociología consideraron este aspecto como muy importante.

6) Un 68,27% consideró muy importante que la empresa contrate sin discriminar a los candidatos según la Universidad de la que egresaron.
7) Un 70,67% consideró muy importante que la empresa promueva la contratación de empleados internacionales (expatriados, intercambio, etc.).
8) Un 76,92% consideró muy importante que la empresa cuente con políticas de contratación e inclusión de empleados con discapacidad intelectual y física. Al analizar esta variable, se halló que existe una diferencia en cuanto al género, un 82% de las mujeres lo valoró y en el grupo de los hombres, un 67% lo consideró importante, de esta manera se destaca que las mujeres tienen más afinidad por esta modalidad de diversidad en la organización.

Dentro del grupo de encuestados, se evidenció una alta valoración hacia los elementos relacionados con la diversidad y la equidad dentro de las organizaciones. De los aspectos que los jóvenes consideraron más importantes, en primer lugar se encuentra "que la empresa esté comprometida con la equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago equitativo" con un 91,35%. En segundo lugar "que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintos niveles socioeconómicos en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación" con un 88,94%. El tercer lugar lo ocupa "que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación" con un 88,46%.

Tomando en cuenta estos resultados y considerando las altas expectativas de los jóvenes en cuanto a los elementos asociados a la diversidad en el contexto organizacional, se podría evidenciar que los valores que predominan en esta generación son el respeto a la diversidad, la autenticidad, la justicia, la solidaridad y la libertad intelectual (Clifton, 2016). Esta generación es más liberal que las generaciones anteriores, promueve la agrupación de diferentes culturas, esto aceptan la diversidad de religión, pensamiento, orientación sexual, nivel socioeconómico y su proceso de transición a la vida adulta es más lenta o tardía, ya que buscan vivir experiencias nuevas y diferentes.

Estos jóvenes desean que, a través de la cultura colaborativa, en las empresas se promueva la resolución de los problemas del negocio a través de la diversidad de pensamiento. El millennial respeta identidades, proyecta experiencias y focaliza ese valor añadido mediante sus ideas, opiniones y pensamientos. En la Encuesta Anual de Millennials (Deloitte, 2017) se

demostró que para esta generación la diversidad y la integración va mucho más allá de la integración de diferencias demográficas, para ellos se compone de la individualidad de cada persona en un equipo, sus diferentes trayectorias, experiencias y formas de trabajar que los llevará a crear soluciones empresariales para nuevos e innovadores retos, transformándose de una diversidad regida por el deber moral o normativo a una diversidad que representa justicia para cada individuo, sinónimo de conocimiento y talento.

Tabla 46. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trato igualitario Generaciones	3	1%	7	3%	18	9%	44	21%	136	65%	208	100%
Trato igualitario LGTB	9	4%	8	4%	31	15%	42	20%	118	57%	208	100%
Equidad de genero puestos gerenciales	4	2%	1	0%	13	6%	32	15%	158	76%	208	100%
Equidad etnias	5	2%	3	1%	16	8%	41	20%	153	69%	208	100%
Trato igualitario distintos niveles socioeconómicos	3	1%	1	0%	19	9%	32	15%	153	74%	208	100%
Sin discriminación por universidad	10	5%	18	9%	38	18%	41	20%	101	49%	208	100%
Contratación de extranjeros	4	2%	15	7%	42	20%	47	23%	100	48%	208	100%
Políticas de discapacidad física e intelectual	8	4%	7	3%	33	16%	49	24%	111	53%	208	100%

Tabla 47. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: Trato igualitario a la comunidad LGTB, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	3	2%	3	2%	19	13%	31	22%	86	61%	142	100%
Hombres	6	9%	5	8%	12	18%	11	17%	32	48%	66	100%

Tabla 48. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: equidad de género en puestos gerenciales, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	0	0%	0	0%	5	4%	21	15%	116	82%	142	100%
Hombres	4	6%	1	2%	8	12%	11	17%	42	64%	66	100%

Tabla 49. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: equidad de etnias, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	0	0%	1	1%	9	6%	27	19%	105	74%	142	100%
Hombres	5	8%	2	3%	7	11%	14	21%	38	58%	66	100%

Tabla 50. *Percepciones de los jóvenes con respecto a la diversidad: políticas para empleados con discapacidad física o intelectual, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	2	1%	4	3%	20	14%	36	25%	80	56%	142	100%
Hombres	6	9%	3	5%	13	20%	13	20%	31	47%	66	100%

Expectativas de los jóvenes con respecto al reconocimiento y desempeño en una organización

La cuarta dimensión del Modelo de Compensación Total World at Work a analizar es el componente correspondiente al desempeño y reconocimiento, a través del cual la empresa ofrece retribución por el trabajo de los empleados, por sus esfuerzos, comportamientos, logros y desempeño que contribuyen al alcance de objetivos propuestos y el éxito del negocio.

Con respecto a los diferentes tipos de reconocimiento que se expusieron, se evidenció que la gran mayoría de los encuestados (91,83%) consideró muy importante que la empresa promueva la retroalimentación y feedback constante entre sus colaboradores, siendo éste el elemento más valorado en la dimensión de reconocimiento y desempeño. Como hallazgo relevante con respecto al feedback y su relación con la carrera de estudio, se observa que el 100% de los jóvenes que estudian Ingeniería Civil valoraron como muy importante el recibir retroalimentación por parte de sus supervisores, igualmente la mayoría de los jóvenes de otras carreras tienen esta tendencia. Se evidencia que los jóvenes que pertenecen a la generación "Y" se preocupan por tener gerentes que los valoren como personas y empleados, por esto les agrada que los apoyen a construir fortalezas, aprecian la retroalimentación de conocimientos que pueden obtener de sus supervisores, agradecen ser tomados en cuenta por directivos y colegas para cumplir metas (Manpower Group, 2016). En otras palabras, aprecian y exigen constantemente feedback porque quieren saber cómo están progresando y si están cumpliendo con las expectativas y objetivos de desempeño.

Ahora bien, es importante destacar también que del total de los estudiantes que esperan insertarse bajo la modalidad de trabajo bajo dependencia, un 87,98% considera muy importante

que la empresa cuente con programas formales de reconocimiento donde se valore los logros y el desempeño propio. Este resultado podría demostrar la búsqueda de constante reconocimiento y mensajes alentadores por parte de sus pares y supervisores. Esta generación ha sido juzgada por su personalismo, por esto buscan que el reconocimiento sea personalizado en donde la empresa valore la individualidad y libertad de elección de los colaboradores (Kowske y otros, 2010). En tercer lugar, un 82,21% valoró que la empresa reconozca la antigüedad de servicio como parte de los elementos de reconocimiento. En general estos resultados no coinciden con los antecedentes presentados, puesto que tal como indican diversos autores, los millennials no son una generación con expectativas de permanecer largas temporadas en una misma empresa, al contrario, buscan probar y tener diferentes experiencias. Según Nielsen (2015) los Millennials son casi 2 veces más propensos a dejar un trabajo después de dos años, y muestran la mitad de la probabilidad de permanecer en el mismo después de 10 años, en comparación con los encuestados de la Generación X y Baby Boomers, es por este motivo que el reconocimiento por antigüedad que antes tenía una gran importancia para las organizaciones, ahora con las nuevas generaciones dicha importancia va decreciendo.

Tabla 51. *Expectativa de los jóvenes con respecto a los elementos de reconocimientos y desempeño.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Programas formales de reconocimiento	1	0%	3	1%	21	10%	52	25%	131	63%	208	100%
Reconocimiento por antigüedad	1	0%	7	3%	29	14%	43	21%	128	62%	208	100%
Retroalimentación y feedback constante	1	0%	0	0%	16	8%	38	18%	153	74%	208	100%

Expectativas de los jóvenes con respecto al desarrollo de talento

La última dimensión se compone del desarrollo y oportunidades de carrera, ésta corresponde a la alineación de la organización con el plan de carrera que desee alcanzar el joven, en este mismo sentido la empresa debe brindar a la fuerza laboral la oportunidad de mejorar y crecer dentro de la organización.

a) Los jóvenes en Venezuela aspiran desarrollo personal y profesional

El 94,23% de los jóvenes encuestados que esperan emplearse en una empresa tienen la expectativa y valoran como muy importante que la empresa brinde la oportunidad de participar en un programa de estudios superiores (postgrado, maestrías, diplomado, etc.) financiado por la empresa. Al analizar la relación entre la variable y las carreras de estudio se obtuvo como hallazgo que el 100% de los estudiantes de Psicología, Educación y Sociología esperan recibir este beneficio al ingresar a una organización, para el resto de las carreras la mayoría de los jóvenes tienden a valorarlo igualmente. Esta situación implica que los jóvenes que están por graduarse tienden a preocuparse por continuar desarrollándose en el ámbito académico y que el hecho que una empresa invierta en su desarrollo profesional podría ser determinante para su elección de incorporarse como empleado.

En este mismo orden de ideas, un 84,13% de los estudiantes encuestados, consideró de gran importancia que la empresa brinde cursos para aprender idiomas y un 83,17% piensa que es muy importante que la empresa cuente con programas de formación profesional en temáticas funcionales y de liderazgo (entrenamientos, seminarios, cursos, charlas). Estos resultados evidencian la búsqueda constante de oportunidades de aprendizaje con el fin de adquirir nuevas experiencias y privilegiar el desarrollo de su carrera.

Con respecto a los programas de acompañamiento, un 74,52% de los encuestados consideró de gran importancia que la empresa cuente con programas de coaching y mentoría. Al analizar este resultado se podría reconocer que los jóvenes universitarios tienen apertura hacia el mentoring o coaching, son realmente valorados ya que son percibidos por esta generación como una expresión del mentor o coach sobre del interés personal en los objetivos profesionales del joven y proporciona consejos que los llevan al logro, también la retroalimentación puede ser parte de esto. Es curioso que América Latina claramente lo que más se valora es que el jefe sea un modelo o ejemplo a seguir, actualmente los jóvenes buscan uno que mantenga una relación de amistad con ellos que vaya más allá de la oficina, que los

impulsen, sea flexibles y los inspiren dentro y fuera de la oficina (Forbes, 2017) por eso recomienda que los primeros dediquen cierto tiempo a conocer más a sus empleados, que conozcan a la persona que se encuentra detrás del uniforme.

Con respecto a las plataformas digitales de entrenamiento, un 71,63% de los jóvenes consideró de gran importancia que la empresa cuente con dicha herramienta. Este factor demuestra la preferencia de esta generación por los procesos automatizados y digitalizados que han transformado los lugares de trabajo, estos jóvenes creen en la tecnología y en las ventajas que tiene sobre el ámbito laboral, es por esto que las organizaciones deben estar preparadas para impulsar el cambio para atraer el talento de esta generación.

Un 62,02% de los encuestados consideró importante que la empresa cuente con programas de formación en oficios. A más de la mitad de los jóvenes universitarios le agradaría la idea de que la empresa busque alternativas e invierta en formar a sus empleados en temas distintos a las competencias técnicas requeridas para desempeñar su rol dentro de la empresa, por lo que les gustaría recibir formación en tareas u oficios que sean aplicables en otros ámbitos de sus vidas personales, por ejemplo clases de cocina, cursos de bartender, curso de barista, carpintería, costura, electricidad, plomería, albañilería, moda, entre otros. Este tipo de preferencias es característica de los millennials, quienes están en búsqueda constante de nuevas experiencias, de aprender cosas nuevas con las que además puedan divertirse, su espíritu emprendedor y hambriento de experiencias y elementos innovadores hace que los millennials valoran el tener este tipo de ofertas dentro de su propia empresa.

Tabla 52. *Expectativas de los jóvenes con respecto a beneficios que contribuyan con su desarrollo profesional y personal.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Participación en programas de estudios superiores	0	0%	2	1%	10	5%	40	19%	156	75%	208	100%
Cursos de idomas	2	1%	12	6%	19	9%	46	22%	129	62%	208	100%
Programas profesionales de temas funcionales y de liderazgo	2	1%	5	2%	28	13%	46	22%	127	61%	208	100%
Plataforma Digital de entrenamientos	6	3%	15	7%	38	18%	53	25%	96	46%	208	100%
Formación en oficios	8	4%	18	9%	53	25%	49	24%	80	38%	208	100%
Programa de coaching y liderazgo	8	4%	10	5%	35	17%	64	31%	91	44%	208	100%

b) Las pasantías, una gran oportunidad para crecer dentro de la empresa

De los jóvenes encuestados, un 79,33% consideró muy importante que la empresa cuente con un programa de semillero para realización de pasantías. Al comparar este resultado con la gran cantidad de encuestados (91,11%) que ya tiene experiencia laboral podría corresponderse a la realización de pasantías académicas y no académicas, con el fin de buscar mayor aprendizaje y desarrollo profesional desde la universidad. A su vez, tal como lo planteó Pozzi (2013) en un estudio realizado en Argentina, los millennials le otorgan el primer lugar a las empresas que les ofrecen trabajos interesantes, desafiantes y que puedan potenciar su aprendizaje, un empleo que sea significativo y les permita desarrollar nuevas habilidades y crecer profesionalmente, prefieren un trabajo que les aporte estas oportunidades sobre un trabajo bien remunerado donde no compartan un ambiente que les permita tener libertad de éxito.

Por otra parte, al analizar la relación entre las expectativas de los jóvenes universitarios con respecto a la realización de pasantías y su relación con el género, se halló que existe una mayor tendencia por parte de las mujeres a valorar este aspecto, un 82%, sobre un 74% correspondiente a los hombres, de esta manera, en este caso, se destaca que las mujeres tienen mayor afinidad o preferencia hacia este beneficio.

Tabla 53. *Perspectivas de los jóvenes con respecto a un programa de semilleros en la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	1	0%
Poco Importante	7	3%
Indiferente	35	17%
Importante	46	22%
Muy Importante	119	57%
Total	208	100%

Tabla 54. *Expectativa de los Jóvenes con respecto a que empresa cuente con un programa de semillero para realización de pasantías, según género.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	0	0%	3	2%	23	16%	30	21%	86	61%	142	100%
Hombres	1	2%	4	6%	12	18%	16	24%	13	50%	66	100%

c) *Los jóvenes venezolanos desean crecimiento profesional acelerado*

La gran mayoría (96,15%) espera que la empresa brinde las oportunidades para ascender profesionalmente, éste fue el elemento de mayor valoración para los millennials, resultado que evidencia la búsqueda de crecimiento rápido que desean los jóvenes que están por graduarse de la Universidad Católica Andrés Bello. La generación "Y" cree en el desarrollo personal, en cómo poder maximizar el tiempo y aprovecharlo, de tal manera que pueda verse como una persona exitosa en poco tiempo, es por eso que al momento de incorporarse en una organización esta debe ofrecer desarrollo profesional y personal, ayudarlos a poder pensar en grande y no tan solo verlos como un recurso para la organización, sino como un talento que busca mejorar su calidad de vida (Global Shapers Annual Survey, 2017). Adicionalmente, un 84,13% consideró muy

importante que la empresa fomente el desarrollo integral de sus empleados a través de la rotación por diferentes áreas o funciones.

Ahora bien, otro de los aspectos más valorados corresponde a un 91,35% de los jóvenes universitarios que esperan ingresar en una corporación, consideraron muy importante que la empresa ofrezca oportunidades de experiencias de trabajo internacionales. Este resultado podría asociarse con las altas aspiraciones que tienen los jóvenes de migrar a mercados de trabajos extranjeros; como ya se ha mencionado esta generación particularmente en Venezuela presenta una tendencia hacia la emigración, que muchas veces representa un método de escape de la situación de crisis socioeconómica por la que atraviesa el país. También, como ha sido mencionado en dimensiones anteriores, los jóvenes millennials valoran la diversidad cultural y las experiencias internacionales, lo cual podría explicar sus altas expectativas con respecto a oportunidades fuera de Venezuela. Por último, Simón y Allard (2007) mencionan que esta generación posee la mejor preparación académica y la mayor experiencia internacional, es la primera generación mejor formada, tienen conocimiento y desarrollo de varios idiomas. Dentro de los elementos relacionados con el desarrollo profesional, un 87,98% de los jóvenes valoró como muy importante que la empresa ofrezca visibilidad de las vacantes disponibles y un 91,35% que ésta ofrezca visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro). Al analizar los resultados se podría decir que cuando los millennials evalúan el área laboral con sus expectativas esperan conseguir un trabajo que invierta tiempo en el desarrollo de sus empleados y que les ofrezcan oportunidades de carrera a largo plazo (Cuesta, Ibáñez, Tigliabue y Zangaro, 2009). Además, estos jóvenes valoran que se les otorguen nuevos desafíos y que se les brinden oportunidades para crecer profesionalmente, que se les incluya en proyectos donde puedan adquirir aprendizajes con el fin de adquirir nuevas experiencias y privilegiar el desarrollo de su carrera.

Tabla 55. *Perspectivas de los jóvenes con respecto a tener oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la organización.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Visibilidad de las Vacantes	0	0%	3	1%	22	11%	49	24%	134	64%	208	100%
Visibilidad planes de sucesión y planes de carrera	0	0%	1	0%	17	8%	48	23%	142	68%	208	100%
Desarrollo integral a través de rotación	1	0%	4	2%	28	13%	59	28%	116	56%	208	100%
Oportunidad de ascender profesionalmente	0	0%	0	0%	8	4%	24	12%	176	85%	208	100%
Oportunidades trabajo internacional	0	0%	1	0%	17	8%	50	24%	140	67%	208	100%

Elementos asociados a los componentes del Modelo de World at Work que son más valorados por los jóvenes en relación al nivel de importancia que le otorgaron en la encuesta.

Realizando un resumen de las expectativas laborales de los jóvenes estudiantes de último año o semestre de la Universidad Católica Andrés Bello con respecto al trabajo bajo situación de dependencia, se determinó qué es lo más importante para un joven venezolano al momento de elegir en qué empresa se incorporará luego de graduarse.

En primer lugar, se observó que los jóvenes venezolanos encuestados tienen la expectativa de incorporarse en una empresa del sector privado, preferiblemente trasnacional, que sea muy reconocida en el mercado y que esté ubicada en el Este de la ciudad o cerca de su casa. Por otra parte, en general el grupo encuestado tiene altas percepciones en cuanto a elementos correspondientes a las 5 dimensiones del Modelo World at Work que se planteó para

su caracterización, lo que permitió determinar cuáles propuestas son más y menos valoradas por los jóvenes venezolanos que esperan insertarse bajo esta modalidad.

A continuación, se presenta un listado o ranking de aquellos componentes que son más valorados por los jóvenes que pertenecen a la generación millennial en Venezuela como resultado del estudio:

Tabla 56. *Elemento y beneficios del trabajo bajo situación de dependencia más valorados por los jóvenes venezolanos al insertarse en el mercado laboral.*

Dimensión	Expectativa	Porcentaje
Desarrollo de Talento	Oportunidades para ascender profesionalmente	96,15
Compensación	Incrementos salariales Inflación	95,91
Desarrollo de Talento	Participar en un programa de estudios superiores (postgrado, maestrías, diplomado, etc.)	94,23
Beneficios	Herramienta de Trabajo: Wifi	93, 27
Reconocimiento y Desempeño	Retroalimentación y feedback constante	91,83
Desarrollo de Talento	Oportunidades de experiencias de trabajo internacionales	91,35
Desarrollo de Talento	Visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión	91,35
Balance Vida-Trabajo	Equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago equitativo	91,35
Beneficios	Estacionamiento para empleados	89,42
Balance Vida-Trabajo	Trato igualitario de empleados de distintos niveles socioeconómicos en cuanto a oportunidades de desarrollo y	88,94

Ahora bien, al evaluar la lista se puede observar que el elemento más valorado por los jóvenes al momento de decidir en qué empresa incorporarse al insertarse en el mercado laboral es que la empresa le brinde las oportunidades para ascender profesionalmente, valorando altamente el desarrollo del talento dentro de dicha organización. En segundo lugar, los millennials venezolanos encuestados quieren trabajar en una empresa que realice incrementos salariales ajustados a la inflación, seguido del beneficio por parte de la organización de que el joven participe en programas de estudios superiores (postgrado, maestrías, diplomado, etc), es decir, que la empresa financie la participación de sus colaboradores en algún programa de estudios superiores que considere necesario para su desarrollo. El siguiente elemento bien valorado por este grupo fue la disponibilidad de un servicio de Wifi para uso de los empleados

como herramienta de trabajo, seguidamente se ubican 3 elementos que obtuvieron el mismo nivel de importancia: retroalimentación y feedback constante por parte del equipo y el supervisor, oportunidades de experiencias de trabajo internacionales y que la empresa ofrezca visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión. En octavo lugar se encuentra que la organización cuente con un espacio para estacionar los vehículos de los empleados y por último de los favoritos está asociado a la diversidad, en este caso los jóvenes tienen la expectativa de emplearse en una empresa en donde el trato de empleados de distintos niveles socioeconómico sea igualitario en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación.

4. Caracterización de las expectativas de los jóvenes, relativas a la modalidad de inserción bajo trabajo por cuenta propia

Para el análisis de esta dimensión se consideraron las preguntas del cuestionario de desde el ítem 87 hasta el 119. La presentación y análisis de resultados se distribuirán en 5 secciones que se presentan a continuación. Es necesario destacar que sobre las expectativas de los jóvenes Millennials en cuanto al emprendimiento y su relación con la variable de género, no hubo diferencias significativas entre las expectativas de las mujeres y los hombres, por el contrario son homogéneos en cuanto a sus respuestas en la encuesta.

Motivaciones generales que impulsan a los jóvenes insertarse laboralmente por cuenta propia

Para conocer la muestra de estudio dispuesta a incorporarse en el mercado laboral en Venezuela por medio del trabajo por cuenta propia desarrollando un emprendimiento o ejerciendo como FreeLancer, se preguntó a los jóvenes encuestados cuáles serían las principales actividades o áreas de servicio en las cuales esperarían desempeñarse, las mayormente seleccionadas fueron:

1) Comercialización de productos con un 47%
2) Servicios de consultoría con un 34%
3) Medios digitales y redes sociales con un 33%

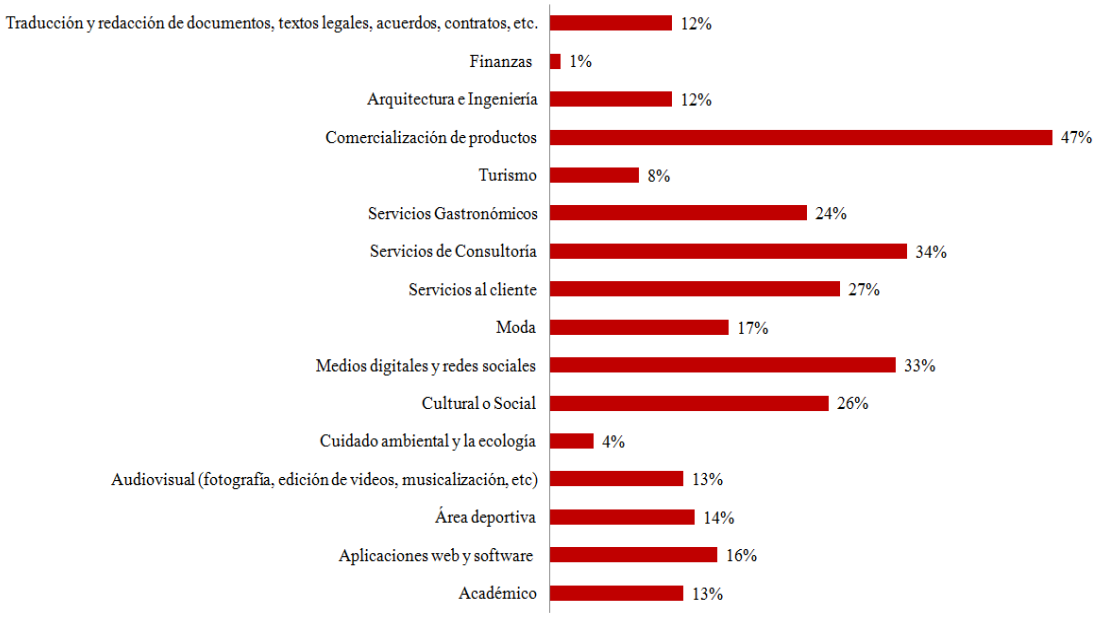


Gráfico 7. *Preferencia de la actividad o área de servicio a desempeñar por los jóvenes al trabajar por cuenta propia.*

Tabla 57. *Preferencias hacia la actividad o área de servicio a desempeñarse de manera independiente según género.*

	Hombres		Mujeres	
	Frencuencia	Pocentaje	Frecuencia	Porcentaje
Académico	8	4,94	4	3,25
Aplicaciones web y software (programadores web)	9	5,56	6	4,88
Área deportiva	12	7,41	1	0,81
Audiovisual (fotografía, edición de videos, musicali	4	2,47	8	6,50
Cuidado ambiental y la ecología	1	0,62	3	2,44
Cultural o Social	14	8,64	11	8,94
Medios digitales y redes sociales	13	8,02	18	14,63
Moda	3	1,85	13	10,57
Servicios al cliente	19	11,73	7	5,69
Servicios de Consultoría	18	11,11	14	11,38
Servicios Gastronómicos	15	9,26	8	6,50
Turismo	5	3,09	3	2,44
Comercialización de productos	26	16,05	19	15,45
Arquitectura e Ingeniería	8	4,94	3	2,44
Finanzas	1	0,62	0	0,00
Traducción y redacción de documentos, textos legales, acuerdos, contratos, etc.	6	3,70	5	4,07
Total	162	100,00	123	100,00

De acuerdo a todas las posibles áreas y actividades planteadas resulta interesante realizar una distinción de preferencia entre géneros y de acuerdo a los datos obtenidos se puede observar que tanto hombres como mujeres sienten gran afinidad por la comercialización de productos como primera opción con un 16,05% y un 15,45% respectivamente, de igual manera ocurre con la opción a desempeñarse en el área de consultoría donde 11,11% de los hombres y 11,38% de las mujeres esperan desempeñarse de manera independiente en esta área mientras que sí existen diferenciaciones entre las próximas dos alternativas donde la mujeres buscan desarrollarse como profesionales independientes en el área de medios digitales y redes sociales, específicamente 14,63% y mientras que los hombres con un 17,73% prefieren entre sus opciones brindar servicios a clientes.

Ahora bien, con la intención de analizar los motivos por los cuales los jóvenes universitarios deciden que la mejor forma de inserción en el mundo laboral es por medio del trabajo por cuenta propia, se observó que entre las razones principales expuestas se encuentran:

1) Me permite manejar mi tiempo con autonomía con 54%
2) Me permite liderar mis proyectos tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma con 54%
3) Me permite trabajar en lo que quiero con 51%

Gráfico 8. *Motivos de los jóvenes para insertarse bajo la modalidad de un trabajo por cuenta propia.*

Con base en los datos obtenidos se puede identificar que la decisión de incorporarse bajo esta modalidad va arraigada a la neta caracterización de la personalidad del millennial; tal como se comentó Simón y Allard (2007) en el contexto teórico, los millennials son jóvenes individualistas, solicitan la autonomía de sus opiniones, poseen un deseo de autonomía que reflejan en su inclinación hacia el emprendimiento, constitución de empresas propias y trabajar de manera emancipada por lo tanto valoran que este aspecto se refleje en el trabajo por cuenta propia, pues les permite tener control de su tiempo, asumir grandes retos y responsabilidades. Un indicador de gran relevancia es que, aunque la muestra está compuesta por jóvenes profesionales de distintas carreras, la oportunidad de desempeñarse de manera independiente les permite direccionarse sin necesidad de ejercer lo que habían estudiado inicialmente hacia un área en particular.

Atributos individuales que deben poseer los millennials emprendedores

En cuanto a los atributos de los emprendedores, UNESCO (2016) propone que los conceptos de innovación y asunción de riesgos se asocian a menudo con el emprendimiento, pero no son condición necesaria para definir el término. Esta definición se centra más en comportamientos que en características concretas y considera que el emprendimiento es una serie de actitudes y un emprendedor es quien lleva a la práctica esas actitudes. En esta sección se pretende caracterizar aquellos atributos y actitudes emprendedoras que orientan al grupo encuestado a tener la expectativa de insertarse en el mercado laboral bajo esta modalidad.

a) La conciencia emprendedora de los jóvenes venezolanos

El trabajo independiente implica exigencias profesionales como cualquier trabajo, por lo cual aquellos jóvenes dispuestos a incorporarse de esta manera en el mercado laboral deben conocer qué capacidades poseen y cuáles deben reforzar para su desempeño. El factor más valorado y al que le otorgan mayor importancia al momento de emprender es la conciencia de poseer preparación académica, para lo cual 91,58% de los encuestados considera estar totalmente de acuerdo con que entre más conocimientos, herramientas y capacidades manejen podrán desenvolverse de manera extraordinaria dentro de sus proyectos profesionales independientes. Sin embargo, el adquirir conocimientos y capacidades nuevas parece ser tarea sencilla para esta generación que ha crecido con un modelo educativo influenciado por la tecnología; el acceso al conocimiento de manera directa e instantánea han incentivado el poder

de los millennials a hacerse cargo de sus propios aprendizajes. Se podría argumentar que los jóvenes de hoy son autodidactas y cuando están decididos a aprender algo nuevo son capaces de aprender por su cuenta haciendo uso de herramientas tecnológicas y el internet (Cataldi y Dominighini, 2016).

Por otro lado, entre la valoración de otros atributos que deben poseer los millennials emprendedores, la mayoría de los encuestados (69,47%), particularmente 59% de las mujeres y 78% de los hombres apoyan y son promotores entre familiares, amigos y conocidos de que el trabajo por cuenta propia es la mejor opción de inserción laboral, sin embargo, en la relación con las carreras, 100% de los estudiantes de Economía mostraron estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo a diferencia de los jóvenes del resto de las carreras que en su mayoría estuvieron de acuerdo.

Hoy en día en Venezuela un 63,16% tienen la expectativa de convertirse en precursores de emprendimientos al momento de incorporarse en el mercado laboral; específicamente el 100% de los estudiantes egresados de las carreras Economía, Ingeniería Informática, Ingeniería en Telecomunicaciones y Relaciones Industriales afirmó estar totalmente de acuerdo con respecto a dicha expectativa, igualmente fue esta la tendencia para la mayoría de las carreras. Por último, un 37,89% defiende que existe gran iniciativa de ejercer prioritariamente en un emprendimiento que, en una transnacional, estos datos recolectados aseguran que los jóvenes venezolanos millennials orientados a emprender fortalecen y fomentan el espíritu emprendedor entre sus círculos sociales.

Tabla 58. *Conciencia emprendedora de los jóvenes venezolanos.*

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Suelo promover el trabajo por cuenta propia entre mis conocidos	**0**	**0%**	**3**	**3%**	**26**	**27%**	**30**	**32%**	**36**	**38%**	**95**	**100%**
Prefiero trabajar en un pequeño emprendimiento que en una gran trasnacional	**1**	**1%**	**7**	**7%**	**34**	**36%**	**17**	**18%**	**36**	**38%**	**95**	**100%**
Me gustaría convertirme en un precursor de emprendimientos	**0**	**0%**	**2**	**2%**	**14**	**15%**	**19**	**20%**	**60**	**63%**	**95**	**100%**
Considero que tengo los conocimiento y capacidades necesarias para desempeñarme como emprendedor	**0**	**0%**	**4**	**4%**	**4**	**4%**	**43**	**45%**	**44**	**46%**	**95**	**100%**

Tabla 59. *Conciencia emprendedora de los jóvenes venezolanos con respecto a promover que trabajar por cuenta propia es la mejor opción entre mis familiares, amigos y conocidos, según género.*

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	**0**	**0%**	**1**	**8%**	**16**	**39%**	**13**	**32%**	**11**	**27%**	**41**	**100%**
Hombres	**0**	**0%**	**2**	**4%**	**10**	**19%**	**17**	**31%**	**25**	**46%**	**54**	**100%**

En esta misma línea se busca identificar cuánta familiarización existe de parte jóvenes universitarios hacia el mercado del emprendimiento por lo cual, en principio, se analizará cuál

es la percepción de los jóvenes encuestados en cuanto a aquellos emprendedores que han logrado negocios exitosos. El 88,42% expresa que siente total admiración por las personas que han logrado desempeñarse de manera exitosa con sus respectivos emprendimientos. Entre los hallazgos relevantes de esta variable con respecto a la carrera que estudian los jóvenes universitarios, se puede apreciar que 100% de los encuestados que estudian Comunicación Social, Economía, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería Telecomunicaciones sienten admiración hacia personas que han logrado emprender negocios exitosos, la mayoría de los jóvenes del resto de las carreras tuvieron esta tendencia.

Tabla 60. *Apreciación de los jóvenes hacia la orientación al logro.*

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Admiro a las personas que han logrado negocios exitosos	**1**	**1%**	**0**	**0%**	**3**	**3%**	**7**	**7%**	**84**	**88%**	**95**	**100%**
Me gusta lograr mis proyectos de manera exitosa	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**0**	**0%**	**6**	**6%**	**89**	**94%**	**95**	**100%**

b) *Expectativas de los jóvenes venezolanos con respecto a generar impacto en la sociedad*

El 67,37% de los jóvenes encuestados defiende que por medio del emprendimiento estarían apoyando e influyendo en la economía de manera positiva, ofreciendo una gama de versatilidad y creatividad a través de sus marcas, pero sobre todo teniendo como bandera la construcción de un mejor país. De acuerdo a esta variable, 100% los estudiantes de las carreras de Economía, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Telecomunicaciones y Relaciones Industriales esperan poder influir en la economía por medio de un emprendimiento, igualmente fue la tendencia en el resto de las carreras. Por otra parte, también un 74,74% valora en gran medida el hecho de que su emprendimiento y su aporte a la comunidad deben generar bienestar social.

Es importante destacar que los millennials son una generación caracterizada por la solidaridad, este valor lo contemplan en la ejecución de sus negocios el impacto que genera en

la sociedad, por lo cual le atribuyen gran importancia al papel que desempeñan sus emprendimientos y proyectos individuales en el desarrollo social, económico y medioambiental pues son conscientes de que sus aportes son una oportunidad para generar valor en su entorno (OIT, 2014).

Tabla 61. *Atributos de los jóvenes en cuanto a influir en la economía y bienestar social a través de un emprendimiento.*

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Me agrada la idea de influir en la economia a través del emprendimiento	0	0%	2	2%	11	12%	18	19%	64	67%	95	100%
Quisiera generar bienestar social a través de un emprendimiento	1	1%	1	1%	7	7%	15	16%	71	75%	95	100%

c) *La importancia que le otorgan los jóvenes venezolanos a la capacidad creativa y la innovación*

Existen aspectos notablemente significativos al momento de decidir emprender y la creatividad es uno de ellos. Los emprendedores deben ser mentes creativas para lograr el éxito de sus negocios, así señala el Instituto Universia de Perú (2015) en cual publicó un artículo dirigido a los estudiantes interesados en emprender sobre la importancia de ser creativo. Aunque a veces se considera la creatividad como un concepto aislado al mundo laboral en el proceso de desarrollar un negocio por cuenta propia resulta ser bastante retador. Franco (2017) propone que todo estudiante universitario debe poseer características emprendedoras, al terminar sus estudios debe ser capaz de crear e innovar con los conocimientos obtenidos a lo largo de su carrera, a su vez cada innovación requiere una estrategia creativa y cada estrategia creativa usa el

pensamiento creativo como una variable de evolución e introduce exitosamente innovaciones como impulso para el cambio social.

En el presente estudio se consultó a los jóvenes estudiantes que esperan crear sus negocios propios sobre su percepción en cuanto a este aspecto considerado un requisito para poner en ejecución un emprendimiento. En este caso particular, un 80,0% de los encuestados asumen que están totalmente de acuerdo con la idea de imaginar y crear un negocio al momento de decidir trabajar por cuenta propia, estos resultados indican que, en efecto, los jóvenes millennials venezolanos que están próximos a graduarse y esperan emprender están conscientes del valor de la creatividad y la innovación para el desarrollo de sus negocios futuros.

Tabla 62. *Atributos de los jóvenes en cuanto la idea de construir un negocio.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2,11%
De Acuerdo	17	17,89%
Totalmente De Acuerdo	76	80,00%
Total	95	100%

De acuerdo a los datos obtenidos, se puede demostrar que tal como mencionan los estudios sobre la generación millennial conocida como propulsora de la creatividad, en efecto existe alta motivación por los jóvenes encuestados a crear productos y servicios innovadores que sean requeridos por la comunidad, a su vez está presente la conciencia que para lograrlo debe existir disposición del emprendedor a ser creativo diariamente, se trata entonces de encontrar soluciones e iniciativas cotidianas para hacer que su producto o servicio sea de utilidad, sostenibles en el tiempo y requerido so demandado por sus consumidores (CFC Global, 2017). Al analizar los resultados dentro del grupo de próximos jóvenes emprendedores, un 85,27% considera estar totalmente de acuerdo en cuanto a que se debe ser creativo e innovador al momento de iniciar a trabajar por cuenta propia.

Tabla 63. *Apreciación de los jóvenes sobre la necesidad de ser creativo e innovador.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	1	1,05%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13,68%
De Acuerdo	25	26,32%
Totalmente De Acuerdo	56	58,95%
Total	95	100%

d) Los jóvenes millennials asumen la existencia de riesgos al momento de trabajar de forma independiente

Por último, dentro de los atributos de los emprendedores, otro aspecto a evaluar es el concepto que tienen de sí mismos los jóvenes encuestados en cuanto a la tolerancia al fracaso y asunción de riesgos. La percepción del riesgo también juega en contra de la creación de emprendimientos, este aspecto se entiende de forma negativa, ya que muchos antes de probar y arriesgarse, prefieren quedarse en su zona de confort. Alva (2012) considera que la formación también tiene que enseñar cómo afrontar el miedo al fracaso para cambiar esta idea. En este sentido, la educación debe encaminarse a evitar que los emprendedores se rindan ante algunas situaciones después de un intento fallido.

Un 64,21% de los jóvenes encuestados se encuentran totalmente de acuerdo en que fracasar a veces es una oportunidad para comenzar de nuevo, lo cual resulta ser un atributo que se desarrolla por la capacidad emprendedora donde se demuestra que los jóvenes que esperan emprender, tienen una actitud dispuesta a percibir las oportunidades ante los errores y el fracaso. A su vez, se consultó entre los jóvenes estudiantes de último año o semestre acerca de su percepción con respecto a la capacidad de manejar la incertidumbre ante una situación compleja en la cual se debe asumir seguridad personal y tomar decisiones, sin embargo, un 41,05% asumió ser capaz de manejar la incertidumbre que se puede presentar en el día a día del desarrollo de su negocio y confiar en sus conocimientos y acciones, esta situación podría demostrar que los jóvenes no se sienten seguros en cuanto al manejo de la incertidumbre, al momento de pensar en sus futuros emprendimientos, por lo que no manejan dicha competencia.

Tabla 64. *El manejo de la incertidumbre y el fracaso según los jóvenes en cuanto al emprendimiento.*

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tengo la capacidad de manejar la incertidumbre	1,00	1%	4	4%	24	25%	39	41%	27	28%	95	100%
Considero que fracasar es una oportunidad para comenzar de nuevo	2,00	2%	1	1%	10	11%	21	22%	61	64%	95	100%

Ahora bien, resulta necesario conocer cuáles son las expectativas de los jóvenes encuestados con respectos a los principales riesgos a asumir al momento de insertarse en el mercado laboral trabajando por cuenta propia, se refiere entonces a aquellas particularidades que posee esta modalidad en la que los jóvenes deben sacrificar algunos beneficios por el deseo de emprender, entre los riesgos más importantes según los encuestados se encuentran:

1) No recibir un salario fijo, periódico con 86%
2) Sacrificar los beneficios convencionales de un empleo formal con 84%
3) No contar con seguro médico por parte de una empresa con 60%

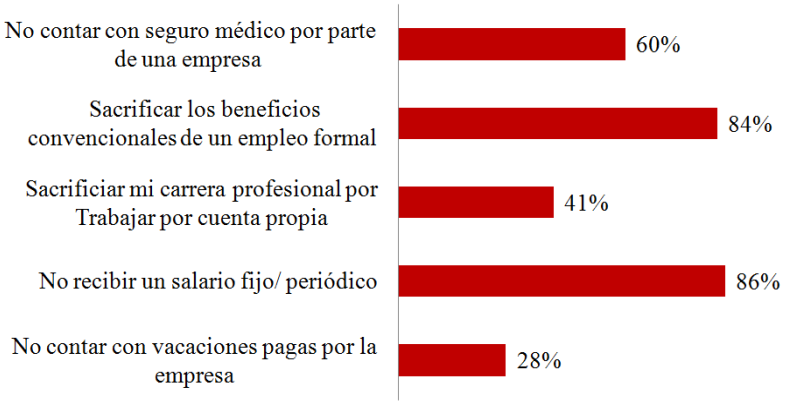


Gráfico 9.*Expectativa de los jóvenes de acuerdo a los principales riesgos.*

i.Expectativas de los jóvenes con respecto a las características del trabajo por cuenta propia

a) Expectativas respecto a la compensación que esperan percibir trabajando por cuenta propia

A continuación, se procederá a evaluar las expectativas de los jóvenes encuestados de acuerdo a los ingresos que esperan obtener como trabajadores por cuenta propia, para lo cual se les preguntó acerca de los elementos relacionados a la compensación esperada, las opciones mayormente seleccionadas fueron:

1) Puedo recibir ingresos en moneda dura con 80%
2) Puedo obtener ingresos mayores a los de un empleo bajo dependencia con 79%
3) Me permite ahorrar parte de mis ingresos con 64%

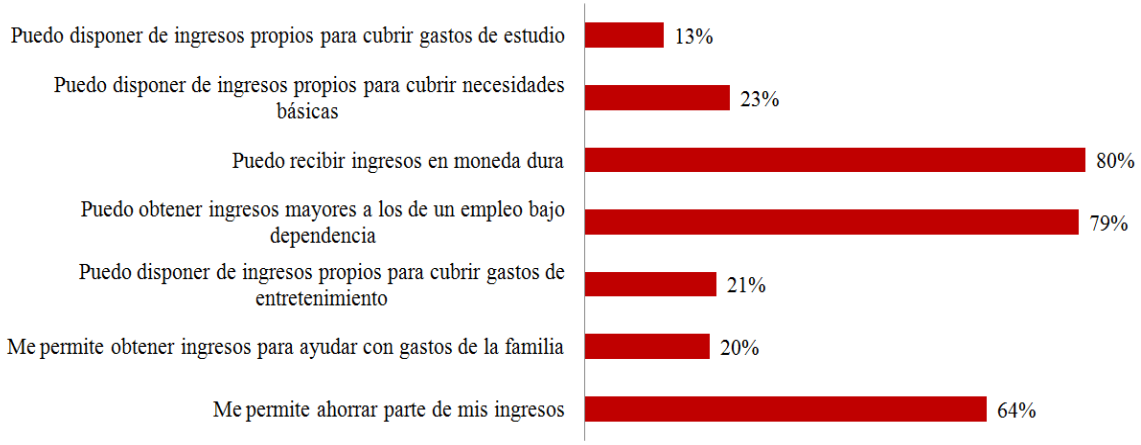


Gráfico 10. *Expectativa de ingresos a percibir por los jóvenes como trabajadores por cuenta propia.*

Las preferencias de los jóvenes de acuerdo con trabajar por cuenta propia con respecto a los ingresos están determinadas, en primer lugar, por la posibilidad de recibir pagos en moneda dura, esto podría ser consecuencia de que en la actualidad en Venezuela cada vez más las personas demandan el cobro de bienes y servicios que ofrecen en divisas para protegerse de la acelerada depreciación del bolívar producto de la inflación. Como lo afirma el economista Asdrúbal Oliveros (2018), la "dolarización informal" se hace cada vez más frecuente debido a la desconfianza hacia el valor cuenta del bolívar, razón por la cual a emprendedores, comerciantes y freelancers se les hace más rentable cotizar sus productos y servicios

directamente en moneda dura o cobrar en bolívares teniendo como referencia el cambio en moneda extranjera.

A su vez, los futuros egresados de la Universidad Católica Andrés Bello que esperan insertarse en el mercado laboral por cuenta propia valoran de esta modalidad de inserción laboral que les permite generar mayores ingresos que en un trabajo bajo dependencia debido a que pueden estipular sus propios costos de los servicios y productos y hasta pueden establecer que el pago de los mismos sea por medio de moneda dura. Asdrúbal Oliveros (2018) en una entrevista realizada por El Correo del Caroní, menciona que si bien esta población diseña sus estructuras de costos basados en el dólar y reciben pagos hasta por cuentas PayPal, piensan que dolarizando sus ingresos pueden hacerle frente a la hiperinflación pero es una situación que afecta a toda la población, es decir no se puede dar certeza que estas expectativas anheladas por los jóvenes en cuanto a la percepción de sus ingresos trabajando por cuenta propia garantice la capacidad de ahorro debido a la distorsión económica evidenciada en el país.

b) Expectativas de los jóvenes con respecto a la calidad vida – trabajo que esperan percibir trabajando por cuenta propia

En este apartado se procederá a caracterizar las expectativas que tiene el grupo de estudiantes encuestado con respecto a los elementos que podría ofrecer la modalidad de trabajo por cuenta propia en cuanto a la calidad de vida de los jóvenes: la flexibilidad del trabajo, la autonomía, toma de decisiones, orgullo y satisfacción, por último, las expectativas de reconocimiento y estatus que tiene este grupo de millennials venezolanos.

- *La flexibilidad del trabajo por cuenta propia*

Como parte de los antecedentes revisados, Chirinos (2009) hace mención a que los millennials tienen una postura que se inclina hacia el equilibrio laboral y personal, es decir, no desean renunciar a sus actividades y aficiones aunque trabajen, lo cual resulta ser un factor importante a evaluar al momento de buscar un empleo debido a que los mismos desean tener tiempo para realizar sus hobbies, eventos sociales, diligencias personales y su trabajo debe permitirles cumplir con este requerimiento. Es por esto que se procedió a evaluar cuáles son las preferencias en cuanto a las expectativas de acuerdo a la flexibilidad para aquellos que deciden ejercer como trabajadores por cuenta propia.

En lo que se refiere a la flexibilidad se procedió a determinar dos aspectos: la flexibilidad de horario y la posibilidad de trabajar de manera remota que ofrece el trabajo por cuenta propia, para los cuales con respecto a los datos obtenidos se evidencia que 73,68% de los jóvenes encuestados le otorgan gran importancia a la expectativa de que este modo de inserción les permitirá tener flexibilidad de horario; a su vez, un 71,58% considera que una de los mayores beneficios de trabajar por cuenta propia es que les permitirá trabajar desde cualquier parte del mundo y de manera remota, con respecto a esta variable y su relación con las carreras que estudian los jóvenes, se encuentra que 100% de los encuestados que estudian Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería Telecomunicaciones, Letras y Sociología tienen esta expectativa de trabajar de forma remota, los estudiantes del resto de las carreras tuvieron igualmente esta tendencia, lo cual demuestra que un alto porcentaje afirma que si de buscar flexibilidad en el trabajo se refiere, se espera obtenerlo trabajando por cuenta propia.

Tabla 65. Expectativa de los jóvenes en cuanto a la flexibilidad de horario y trabajar desde cualquier parte del mundo.

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Flexibilidad de Horario	0	0%	2	2%	9	9%	14	15%	70	74%	95	100%
Trabajar desde cualquier parte del mundo	0	0%	5	5%	13	14%	9	9%	68	72%	95	100%

- *Autonomía del trabajo por cuenta propia*

Al momento de abordar el elemento de la autonomía en el emprendimiento, se hace referencia a la autonomía del espíritu emprendedor, se trata de la competencia de ejercer autocontrol, iniciativa y acción sobre en que trabajas y como lo haces (Global Entrepreneurship Monitor, 2018). La posibilidad de contar con la autonomía que ofrece el trabajo por cuenta propia hace cada vez más atractivo entre los profesionales crecer y desarrollarse como

emprendedores o trabajadores por cuenta propia, siendo considerado por los mismos como el empleo que les permite tener dominio de su tiempo, toma decisiones de planificación y ejecución para el logro exitoso de sus proyectos.

En este sentido, los aspectos evaluados referentes a las expectativas de acuerdo a la autonomía que ofrece el trabajo independiente por los jóvenes encuestados han sido altamente valorados por los encuestados; 72,63% asigna gran importancia al hecho de que trabajar por cuenta propia les permite tener autonomía en sus proyectos y objetivos, 67,37% expresan que esta independencia les permite ocuparse de sí mismos, 62,11% aspiran que trabajar por cuenta propia les permitirá administrar su tiempo con disciplina y dedicación el cual pueden distribuir de acuerdo a sus necesidades y obligaciones diarias y 60% esperan que el hecho de trabajar por cuenta propia les permite compartir tiempo con sus familias.

Tabla 66. *Expectativas de los jóvenes con respecto a la autonomía de trabajar por cuenta propia.*

	Nada Importante		Poco Importante		Indiferente		Importante		Muy Importante		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajar por cuenta me permitirá tener tiempo para mi	0	0%	3	3%	15	16%	13	14%	64	67%	95	100%
Trabajar por cuenta me permitirá compartir tiempo con Familia	0	0%	0,00	0%	15	16%	23	24%	57	60%	95	100%
Trabajar por cuenta me permitirá administrar mi tiempo con disciplina y dedicación	0	0%	1	1%	6	6%	29	31%	59	62%	95	100%
Trabajar por cuenta me permitirá tener autonomía en proyectos y objetivos	0	0%	0,00	0%	3	3%	23	24%	69	73%	95	100%

- *La toma de decisiones en trabajos por cuenta propia*

Otro aspecto a evaluar está relacionado con la libertad de ejecución de proyectos y decisiones que les permite a los millennials el trabajo por cuenta propia, sobre lo cual un 78,95% de los encuestados consideran muy importante que trabajar por cuenta propia les permitirá tomar decisiones que influyen directamente sobre el negocio, con respecto a esta variable y su relación con las carreras que estudian los jóvenes, se encuentra que 100% de los encuestados que estudian Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Relaciones Industriales y Sociología tienen esta expectativa, el resto en su mayoría se comportó de igual manera. Es importante considerar que el millennial busca tener liderazgo en sus proyectos y decisiones, sin embargo, aplica un modelo distinto a la forma de liderar percibido en las empresas desde el rol jefe-empleado a tener un enfoque inspirados a quienes forman parte de su equipo, este aspecto es de gran importancia tomando en cuenta que 13% de los millennial tiene como objetivo liderar su propia empresa (Martín, 2018 citado en Observatorio RRHH, 2018).

Tabla 67. . Expectativa de los jóvenes en cuanto a la responsabilidad de tomar decisiones que influyen sobre el negocio.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	0	0,00%
Poco Importante	1	1,05%
Indiferente	1	1,05%
Importante	18	18,95%
Muy Importante	75	78,95%
Total	95	100

- *Orgullo y satisfacción por ejercer trabajo por cuenta propia*

Teniendo como antecedente que los millennials valoran que el trabajo que les genere satisfacción personal, los datos obtenidos reflejan que 69,47% le aporta gran importancia a que el trabajo que ejerzan por cuenta propia les genere orgullo y sentimiento de satisfacción con sigo mismos; la respuesta de los encuestados fortalece lo expuesto en la base teórica indicando que los jóvenes se siente motivados a trabajar por cuenta propia ya que se sienten orgullosos de aportar algo significativo y con un propósito importante (Kowske y otros, 2010).

Tabla 68. *Expectativas de los jóvenes sobre la generación de sentimiento de orgullo y satisfacción.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	0	0,00%
Poco Importante	0	0,00%
Indiferente	9	9,47%
Importante	20	21,05%
Muy Importante	66	69,47%
Total	95	100

Por otra parte, es importante señalar que existen otros aspectos que generan satisfacción y orgullo a los jóvenes que deciden insertarse a través de esta modalidad; se evidenció que un 69,47% de los jóvenes le atribuyen gran importancia al hecho de que trabajar por cuenta propia los impulsa a crecer profesionalmente, particularmente 100% de los estudiantes de Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Ingeniería Telecomunicaciones consideraron muy importante esta variable ya que a través de un emprendimiento o trabajo freelance pueden ejercer y aplicar sus carreras profesionales, además esta vía de inserción les permite adquirir nuevas competencias y herramientas que son necesarias para lograr el éxito de sus negocios. Sin embargo, si bien el trabajo independiente reta a los jóvenes a estar en constante aprendizaje dentro de su área de especialización, también para el establecimiento de un trabajo por cuenta propia es necesario desarrollar ciertas habilidades y conocimientos que están vinculados a otras disciplinas, incluso los jóvenes deben estar al tanto de todo lo que está en vanguardia y en tendencia en el mundo, y esto resulta también atractivo para este grupo de encuestados, ya que

	Totalmente en Desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente De Acuerdo		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajar por cuenta propia me permitirá obtener más conocimientosde otras áreas diferentes a las de mi carrera profesional	0	0%	3	3%	9	9%	25	26%	58	61%	95	100%
Trabajar por cuenta propia me permitirá crecer profesionalmente	0	0%	1	1%	11	12%	17	18%	66	69%	95	100%

un 61,05% valoró como importante que esta modalidad les permite obtener conocimientos de otras áreas diferentes a las de su carrera profesional, entonces es importante señalar que el emprendedor debe estar dispuesto a aprender aprendiendo, es decir, debe estar expuesto al aprendizaje continuo.

Tabla 69. *Expectativa de los jóvenes de las oportunidades de crecimiento personal y profesional del trabajo por cuenta propia.*

- *Reconocimiento y status esperado por trabajo por cuenta propia*

Un 52,68% de los jóvenes encuestados consideran que este método de inserción les generará status social, esto impulsado a que la cultura emprendedora es muy valorada por la sociedad puesto que son observados como agentes promotores de la civilización y el progreso social, contribuyentes del desarrollo intelectual, cultural y material. Se defiende que en las sociedades donde se han visualizado mayores progresos en la historia han sido en los cuales se ha contado con la presencia de emprendedores e innovadores dispuestos a generar aportes positivos a la sociedad en la cual les tocó actuar (Gómez, 2013).

Tabla 70. *Percepción de los jóvenes sobre la adquisición de status social a través del trabajo independiente.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada Importante	5	5,26%
Poco Importante	15	15,79%
Indiferente	25	26,32%
Importante	23	24,21%
Muy Importante	27	28,42%
Total	95	100

Ahora bien, en lo que se refiere al status social que podría aportar al joven venezolano el trabajar por cuenta propia no existe una preferencia que destaque con respecto al nivel de importancia que le otorgan a esta categoría; sobre esto Bustamante (2004), en su estudio sobre "crecimiento económico, nuevos negocios y actividad emprendedora", establece que en líneas generales es muy importante que la sociedad valore el espíritu emprendedor, adicionalmente comenta que en Venezuela tanto la opción de crear empresas como la de convertirse en emprendedores como elección para su carrera profesional, se encuentra por encima del

promedio de los países según la Global Entrepreneurship Monitor (GEM,2018) por lo que se puede inferir que el ser emprendedor es visto con respeto y poseedor de cierto status.

c) Expectativas con respecto a la orientación de los millennials hacia el crecimiento de sus negocios

En la siguiente sección se presentan los resultados correspondientes a las expectativas que tienen los jóvenes millennials en cuanto al crecimiento de sus negocios a futuro, determinando cómo este grupo espera obtener sus ingresos, cuáles consideran son los principales obstáculos para desarrollar un negocio por cuenta propia y cuáles son sus expectativas en cuanto a la formalización de sus emprendimientos, negocios propios etc.

- *Expectativas sobre la obtención de ingresos para el desarrollo de ideas*

Al momento de impulsarse a crear un negocio propio es necesario considerar el capital o modos de financiamiento que se requerirán para poder llevar a cabo la actividad o desarrollar el proyecto planteado. Las 3 principales vías por las cuales los jóvenes encuestados esperan obtener los ingresos para el desarrollo de su emprendimiento son:

1) "Recursos económicos propios", con un 78%
2) "Apoyo financiero de algún familiar", con un 64%
3) "Apoyo financiero de uno o más socios", con un 64%

Gráfico 11. *Expectativa de los jóvenes de acuerdo al medio de obtención de ingresos.*

Se puede observar que los millennials emprendedores se orientan hacia la expectativa que poder ahorrar y hacer uso de sus propios recursos para dar inicio a sus proyectos independientes. También se puede identificar que los mismos consideran muy importante contar con el apoyo de su círculo familiar al momento de requerir financiamiento para el logro de sus metas y como tercera alternativa se plantean la posibilidad de asociarse con uno o más socios para poder llevar a cabo un negocio rentable para todos los involucrados. Si bien estas suelen ser las alternativas de financiamiento más habituales es curioso notar que lo millennials venezolanos no esperan recibir sustento financiero de parte de instituciones bancarias, podría considerarse producto del sentimiento de desconfianza que han generado dichas instituciones a la sociedad. La falta de iniciativa de las mismas a invertir en emprendimientos dentro del país o las restricciones propias para el otorgamiento de capital semilla a emprendimiento no consolidados (con al menos un año de duración).

- *Expectativa ante los posibles obstáculos a presentarse ejerciendo por cuenta propia*

En los últimos años, ha existido un auge del movimiento emprendedor en Venezuela, cada vez son más los que se suman a esta modalidad de inserción. Este escenario se debe, según el informe de debates IESA "La crisis potencia el emprendimiento" realizado por Ingrid Rojas (2016), a la difícil situación económica que enfrenta la población, en donde la crisis participa como propulsor y motivador de emprendimientos, porque pone a la gente a pensar cómo buscar otras fuentes de ingreso económico, el momento que estamos viviendo propicia el surgimiento del emprendimiento. Es importante mencionar que, si bien existen factores externos que interfieren e influyen en el proceso de establecimiento de nuevas empresas y alternativas de desarrollo, nos referimos a entorno económico, cultural, geográfico e institucional, sin embargo en este sentido los jóvenes universitarios encuestados concluyen que los obstáculos que resulta cruciales para el correcto desempeño de la actividad emprendedora en Venezuela son principalmente:

1) "Contexto económico del país", con un 99%
2) "Problemas económicos o falta de recursos", con un 96%

3) “Falta de asesoramiento legal y contable”, con un 85%

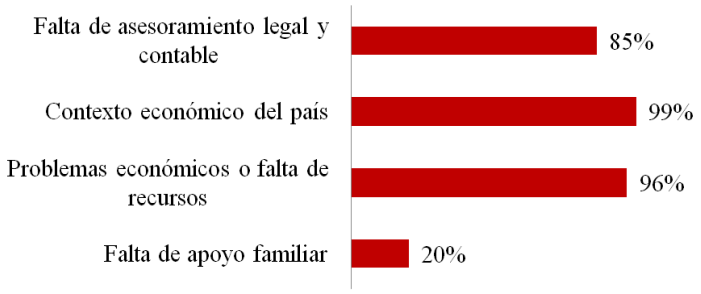


Gráfico 12. *Principales obstáculos de trabajo por cuenta propia según los jóvenes.*

- *Expectativas en cuanto a la formalización de emprendimientos, negocios propios, etc.*

En cuanto a las expectativas de formalización del emprendimiento, dados los resultados obtenidos se puede generalizar que dentro del grupo de jóvenes universitarios que están próximos a graduarse y desean insertarse al mundo laboral bajo la modalidad de trabajador por cuenta propia, la gran mayoría (90,53%) tiene la aspiración de formalizar su negocio o emprendimiento. Resulta atractivo el hecho de que los millennials venezolanos dispuestos a emprender sienten mayor afinidad a la idea de establecer pequeñas empresas con un 34,74% de receptividad y un 26,32% mediante una micro empresa antes de ejercer de manera independiente haciendo uso de plataformas digitales o por medio de la tecnología. Asimismo, nos encontramos con emprendedores venezolanos que en un 60% poseen expectativas de trabajar por cuenta propia por siempre.

Tabla 71. *Expectativa de los jóvenes sobre la formalización de sus negocios.*

	Frecuencia	Porcentaje
No aspira formalizar su negocio	9	9,47%
Aspira formalizar su negocio	86	90,53%
Total	95	100

Tabla 72. *Expectativa de los jóvenes venezolanos sobre el tipo de empresa que desean desarrollar.*

	Frecuencia	Porcentaje
Brindar servicio a distancia por medio de la	18	18,95%
Firma o servicio personal	19	20,00%
Micro Empresa	25	26,32%
Pequeña Empresa	33	34,74%
Total general	95	100

Tabla 73. *Expectativa de los jóvenes venezolanos con respecto al tiempo que desean desempeñarse por cuenta propia.*

	Frecuencia	Porcentaje
2 años	13	13,68%
De 5 a 10 años	14	14,74%
Más de 10 años	11	11,58%
Por siempre	57	60,00%
Total general	95	100

En conclusión, existe una gran disposición de los próximos profesionales millennials egresados a independizarse en el mercado laboral, es decir, se sienten motivados hacia este modo de inserción y eso viene derivado de ciertas percepciones, expectativas y anhelos que esperan obtener del trabajo por cuenta propia. Los resultados dan cuenta de un grupo generacional millennial que espera insertarse en el mundo laboral a través del trabajo por cuenta propia y que dentro de sus expectativas laborales valoran el recibir ingresos en moneda dura en cuanto a la compensación, con respecto a su calidad de vida ejerciendo como emprendedores o freelancers valoran tener flexibilidad de horario, esperan que esta modalidad de trabajo les permita ejercer desde cualquier parte del mundo con autonomía y poder influir en la toma de decisiones en sus futuros negocios propios. Además, los jóvenes millennials venezolanos tienen grandes aspiraciones en cuanto al crecimiento de sus negocios y proyectos pues la gran mayoría espera formalizar su negocio y desarrollarse como trabajador por cuenta propia por siempre.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de haber presentado y analizado los resultados, en el presente capítulo se procederá a discutir las principales conclusiones que trajo consigo el estudio realizado. Como producto de los resultados obtenidos, se plantea un esquema de retención de jóvenes millennials para las empresas a través de un Modelo Estratégico de Captación y Retención para Recursos Humanos y una serie de recomendaciones para el Estado en materia de políticas y programas que fomenten el emprendimiento, y por último se hacen recomendaciones a los ecosistemas de emprendimiento, con el fin de aportar estrategias de capacitación, red de apoyo y financiamiento para emprendedores.

Actualmente en la sociedad convive junto a otras generaciones un grupo en particular de jóvenes, los millennials, quienes habían resultado poco comprendidos desde los aspectos más cercanos de su vida como la familia hasta los vínculos indirectos como son las relaciones laborales y el mundo profesional. Estos jóvenes conforman el futuro del mundo del trabajo y se encuentran en búsqueda de oportunidades en mundo laboral, para comenzar su desarrollo profesional. Sin embargo, no es un secreto que esta es una generación con perspectivas y características muy particulares, debido a que se enfrentan a una realidad caracterizada por una gran vulnerabilidad para la inserción en el mercado de trabajo, pues no ven cubiertas sus expectativas.

Tomando en cuenta todo lo anterior, se consideró fundamental conocer las expectativas que tienen los jóvenes millennials universitarios acerca de su proceso de inserción al mercado de trabajo, por lo que resultó relevante realizar un estudio sobre las expectativas laborales que tienen los jóvenes que pertenecen a la generación “Millennial” en Venezuela, en este caso particular de los jóvenes que estudian último año o semestre de carrera en la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2018, considerando lo que esperan del mercado laboral de acuerdo a dos vías de inserción laboral, el trabajo bajo situación de dependencia de un tercero y el trabajo por cuenta propia. Tomando en cuenta estas dos dimensiones, el estudio buscó conocer

las características del grupo de jóvenes estudiantes encuestados y de esta manera lograr cumplir con el objetivo general de la presente investigación.

Considerando lo mencionado anteriormente, resultó necesario agrupar las expectativas de los millennials de acuerdo a su alternativa de inserción en el mercado laboral en categorías que permitieran esquematizar las variables que se consideraron importantes en cuanto a las Expectativas con respecto al trabajo bajo situación de dependencia de un tercero se midieron: Compensación, Beneficios, Balance Vida-Trabajo, Reconocimiento y Desempeño, Desarrollo de Talento mientras que en Expectativas con respecto al trabajo por cuenta propia: Compensación, Calidad Vida-Trabajo, Atributos Individuales y Orientación al Crecimiento.

A través del análisis de los datos se pudo obtener como primer resultado que existe una alta expectativa en el grupo de jóvenes millennials de emigrar de Venezuela al culminar su carrera profesional, tomando en cuenta que más de la mitad de encuestados aseguraron tener la garantía o certeza de que emigrarán y de que cuentan con un empleo para insertarse dentro del mercado laboral extranjero. Sin embargo, a efectos de cumplir con el objeto del presente estudio fue necesario conocer la situación y expectativas de inserción laboral de aquellos jóvenes que desean ejercer profesionalmente en cualquiera de las dos dimensiones mencionadas en Venezuela, aunque sea de manera transitoria.

Según los resultados obtenidos sobre las expectativas de los jóvenes estudiantes de la UCAB en el 2018 que esperan insertarse en el mercado laboral en Venezuela, se obtuvo como principal hallazgo que la gran mayoría (69%) de los jóvenes pretende insertarse a través del trabajo bajo situación de dependencia de un tercero con una tendencia de 78% en las mujeres a preferir esta modalidad de inserción mientras que un 31% espera insertarse bajo la modalidad de trabajo por cuenta propia, siendo que una proporción mayor de los hombres (55%) están motivados a insertarse en el mercado de trabajo bajo esta modalidad.

Ahora bien, en el caso particular de los jóvenes que esperan insertarse en el mercado laboral venezolano en una empresa, lo que los motiva a emplearse bajo esta modalidad es principalmente que les permite desarrollarse en su carrera profesional, trabajar en lo que quieren y es la mejor manera para poder generar los ingresos que requieren para satisfacer sus necesidades y subsistir. Dentro de las tendencias de este grupo, desean trabajar en una empresa del sector privado reconocida en el mercado; se inclinan hacia procesos de captación retadores

en el marco de procesos competitivos (*assessments*) y en cuanto a la ubicación prefieren trabajar en una empresa ubicada en el este de la ciudad o cerca de su casa.

En lo que respecta a las dimensiones del Modelo de Compensación Total de World at Work, se presenta una caracterización de lo que esperan en términos de preferencias en cuanto a los elementos de compensación total, en el cual se presenta que el elemento de mayor importancia para los jóvenes encuestados es que la empresa en la que trabajen tomen decisiones de incrementos contrarrestando los niveles de inflación, que ofrezca salarios justos y competitivos en el mercado, por esto una gran mayoría de los jóvenes universitarios tienen altas expectativas con respecto a que la empresa realice una porción de pago anual o mensual en divisas.

En segundo lugar, en cuanto a los beneficios que esperan recibir los jóvenes de las empresas se encuentra principalmente entre los más valorados, el servicio de Wifi libre con mayor importancia, seguido de acceso ilimitado a internet, lo que tiene mucho sentido considerando que, para esta generación, la tecnología y la interconectividad son vitales para desarrollar sus actividades diarias. A su vez, entre otros beneficios que este grupo le otorga mucha importancia es que la empresa cuente con estacionamiento para empleados.

Por otra parte, en lo que respecta a elementos asociados con el balance de vida-trabajo, en el que se incluyen elementos relacionados con el ambiente de trabajo, no cabe duda que la diversidad juega un papel importante dentro de sus percepciones en el contexto organizacional. El grupo de jóvenes que pertenece a la generación del milenio tiene una alta valoración hacia la diversidad y la equidad dentro de las organizaciones, consideran trabajar en empresas que fundamentalmente estén comprometidas con la equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago equitativo. En esta generación predomina el respeto a la diversidad, la justicia, la tolerancia y libertad intelectual, siendo mucho más liberal que las generaciones anteriores.

En cuanto a la cuarta dimensión del Modelo World at Work, reconocimiento y desempeño, los jóvenes tienen altas expectativas con respecto a recibir *feedback* o retroalimentación constante, este grupo valora que la empresa promueva estas prácticas entre sus colaboradores, ya que desean que los apoyen a construir sus fortalezas y quieren saber cómo están progresando y si están cumpliendo con las expectativas y objetivos de desempeño.

Ahora, es necesario destacar que una gran parte de las expectativas ubicadas en el ranking de los elementos más valorados por el grupo de jóvenes estudiantes que esperan insertarse en la modalidad de trabajo bajo dependencia, se concentran en la última dimensión correspondiente al Desarrollo de Talento. Dicha tendencia viene derivada a que los jóvenes encuestados esperan que las empresas potencien su desarrollo personal y profesional, por lo tanto, se evidencia altas expectativas hacia las oportunidades ofrecidas por la empresa para ascender profesionalmente, debido a sus deseos de crecimiento acelerando.

Por último, se destaca que los jóvenes encuestados tienen la expectativa de que la empresa les brinde la oportunidad de participar en un programa de estudios superiores (postgrado, maestrías, diplomado, etc.) financiado por la empresa, también aspiran que se les presenten oportunidades de trabajo internacional y que la organización en donde se empleen posea planes de carrera y de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro). Con base en estos resultados, queda en evidencia que esta generación al evaluar las empresas dónde se desempeñaran laboralmente esperan conseguir un trabajo que invierta tiempo en el desarrollo de sus empleados y que les ofrezcan oportunidades de carrera a largo plazo.

Por otro lado, sobre la caracterización de las expectativas de los jóvenes que pretenden insertarse en el mercado laboral en Venezuela bajo un trabajo por cuenta propia, sus motivos son principalmente que esta modalidad les permite manejar su tiempo con autonomía, liderar sus proyectos, tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma, además de ofrecerles la oportunidad de trabajar en lo que quieren; para este grupo resultó ser la comercialización de productos, servicios de consultoría y medios digitales o redes sociales las principales actividades o áreas de servicio en las que desean participar como emprendedores o *freelancers*.

En referencia a los atributos que posee este grupo de jóvenes millennials, existe la conciencia emprendedora que implica aceptar las exigencias profesionales de esta modalidad como cualquier trabajo. El atributo más valorado y al que le otorgan mayor importancia al momento de emprender es la conciencia de poseer preparación académica, herramientas y capacidades que les permitan desenvolverse de manera extraordinaria dentro de sus proyectos profesionales independientes, además están conscientes del valor de la creatividad y la innovación para el desarrollo de sus negocios futuros. También resultaron ser promotores entre familiares, amigos y conocidos de que el trabajo por cuenta propia es la mejor opción de

inserción laboral hoy en día en Venezuela. Con respecto a la orientación al logro, el grupo de encuestados posee una gran admiración por las personas que han logrado desempeñarse de manera exitosa con sus respectivos emprendimientos y valoran en gran medida el hecho de que sus emprendimientos y aportes a la comunidad generen bienestar social e impacto en la economía.

Los riesgos asociados al trabajo por cuenta propia no se pierden de vista por este grupo de estudiantes que pretenden desenvolverse como trabajadores por cuenta propia luego de graduarse, si bien poseen la tolerancia al fracaso y asunción de riesgos, consideran que los principales riesgos de ser emprendedor o *freelancer* son sacrificar los beneficios convencionales de un empleo formal como lo es el recibir un salario fijo o periódico y contar con un seguro médico por parte de una empresa.

Ahora bien, en cuanto a las expectativas que tienen los jóvenes encuestados sobre las características del trabajo por cuenta propia, en primer lugar, lo que esperan de los aspectos relacionados a la compensación que obtendrán como *freelancers* o emprendedores es principalmente recibir ingresos en moneda dura, percibir ingresos mayores a los de un empleo bajo dependencia y contar con la posibilidad de ahorrar parte de sus ingresos. En segundo lugar, en cuando a la calidad de vida-trabajo, este grupo valoró principalmente disfrutar de flexibilidad de horario, autonomía en sus proyectos y objetivos, así como la toma de decisiones que influyen en sus negocios. Por último, sobre las expectativas que tienen los jóvenes millennials en cuanto al crecimiento de sus negocios a futuro, este grupo espera obtener sus ingresos principalmente de recursos económicos propios y con apoyo financiero de algún familiar o socios. La gran mayoría de los jóvenes venezolanos esperan mantenerse trabajando por siempre como emprendedores o *freelancers*, sin embargo, están conscientes de que el contexto económico del país, la falta de recursos, asesoramiento legal y contable representan obstáculos para sus futuros negocios.

Una vez caracterizadas las expectativas laborales que posee este grupo de jóvenes pertenecientes a la generación millennial en cuanto a sus motivaciones para insertarse al mercado de trabajo bajo cualquiera de las dos modalidades planteadas, se procederá a la presentación de las recomendaciones dirigidas a cinco grupos: Investigadores, Universidad Católica Andrés Bello, Empresas, Autoridades Gubernamentales y Ecosistemas de Emprendimiento.

1. Recomendaciones dirigidas a futuros investigadores en Venezuela.

A lo largo de la presente investigación surgieron una serie de elementos que se consideran relevantes para tomar en cuenta en futuras investigaciones, entre ellas se encuentran:

- La posibilidad de realizar el estudio con una muestra representativa por carrera o profesión en otras universidades para conocer si existen diferencias significativas con respecto a las expectativas de los jóvenes que estudian en otras casas de estudio o según la carrera cursada.
- La posibilidad de investigar las expectativas laborales de la próxima generación que se insertará en el mercado laboral, la generación Z, y establecer comparaciones con respecto a lo que ellos esperan del mundo laboral contrastándolo con sus antecesores.
- Considerando el fenómeno de la migración internacional, hacer un estudio que se plantee indagar y caracterizar cuáles son las expectativas laborales de aquellos jóvenes millennials que emigrarán de Venezuela y se insertarán en mercados laborales en el extranjero.
- Evaluar esta misma población en el tiempo, con el objetivo de conocer si sus expectativas del mercado laboral venezolano se ajustaron a la realidad que éste les ofrece en la actualidad.
- Hacer un análisis más profundo de las características emprendedoras, atributos y capacidad emprendedora de los jóvenes venezolanos que esperan trabajar por cuenta propia, ya que el emprendimiento y freelance como modalidad de inserción laboral están tomando impulso.
- Realizar un estudio sobre la generación millennial en Venezuela tomando en cuenta otras variables, como, por ejemplo; variables económicas, políticas y sociales que abarquen la realidad venezolana.
- La posibilidad de realizar estudios con el objeto de indagar si las empresas en el mercado venezolano contemplan esquemas de compensación total que puedan satisfacer las expectativas que tienen los jóvenes millennials que quieren insertarse en el mercado laboral bajo situación de dependencia de un tercero.

Tomando en cuenta lo antes planteado, se recomienda tomar la presente investigación como base para profundizar sobre la generación de jóvenes millennials en Venezuela y su relación con los distintos procesos laborales y cualquier otro aspecto relacionado con esta generación.

2. Recomendaciones dirigidas a la Universidad Católica Andrés Bello.

- Se plantea a la casa de estudio Universidad Católica Andrés Bello que en el marco de su Observatorio de Empleabilidad promueva y apoye la realización de estudios que tengan como objetivo profundizar en aspectos laborales, sociales relacionados con la juventud y la diversidad generacional en Venezuela.
- Se recomienda a la Universidad hacer mayor énfasis en la formación de los estudiantes en temas de emprendimiento, considerando el auge de esta modalidad de empleo en el país.

3. Recomendaciones dirigidas a empresas públicas y privadas que emplean a jóvenes en Venezuela.

Como parte de los aportes y recomendaciones del siguiente estudio, en esta sección se propone un Modelo de Gestión de Captación y Retención del Talento Joven atendiendo a los resultados de la encuesta.

Las organizaciones deben estar en adaptación constante a las nuevas demandas del entorno y atentas a las nuevas formas de operar. En este caso específico, los millennials traen consigo nuevas demandas, que invitan a las compañías a cambiar su modelo tradicional de llevar a cabo todos los procesos relacionados con la gestión de talento: compensación, beneficios, desarrollo, balance de vida y formas de reconocimiento. Sin embargo, las empresas no sólo se enfrentan a la inserción de este grupo generacional, también se debe analizar que este fenómeno ocurre en un contexto particular, que provoca una tensión entre sus expectativas y un mercado de trabajo que debe tratar de responder a eso en la misma medida en que trata de combatir las exigencias propias del contexto. En este sentido se plantea una estrategia de gestión con las siguientes recomendaciones a las compañías venezolanas:

1. Construcción de una Marca Empleadora

Para el grupo de jóvenes millennials es de gran importancia incorporarse en una empresa que esté bien posicionada en el mercado y sea muy reconocida; a nivel mundial un elemento

innovador que han incorporado algunas grandes empresas como parte de su estrategia de gestión de Recursos Humanos es la construcción de una marca empleadora, cuyos objetivos prioritarios son atraer talento hacia la organización y comprometerlo; esto consta de la aplicación de los principios de marketing a la dirección de recursos humanos con el objetivo de fortalecer las relaciones entre la empresa, como marca y el colaborador, como cliente.

El resultado de un buen posicionamiento a través de la creación de una marca empleadora es la asociación en los jóvenes de la marca del empleador como un factor que aumenta el valor de la misma permitiéndole a la empresa transmitir sus valores, mejorar la comunicación interna, transmitir sus ventajas y promover el deseo de permanecer trabajando allí, lo que aumenta la preferencia de trabajar y ser parte de la organización, ya que incrementa el sentido de pertenencia de los colaboradores, por ende su compromiso con la misma.

Como parte de las recomendaciones para la creación de una estrategia de *employer branding*, Gavilan, Avelló y Fernández (2013) proponen las siguientes acciones:

a) Que la empresa en general y particularmente el departamento de Recursos Humanos, mantenga un estrecho contacto con el empleado que proporcione un conocimiento profundo de sus expectativas, sus necesidades y su nivel de satisfacción.
b) Diseñar una oferta de valor que incorpore una retribución hedónica. El trabajo tiene que proporcionar una dosis de disfrute o diversión. Si bien es importante el componente de compensación directa en moneda, una oferta de valor debe incluir distintas dimensiones que promuevan e influyan en la calidad de vida del trabajador en otros aspectos o ámbitos de su vida.
c) Transformar las tradicionales campañas de comunicación interna, donde las acciones iban dirigidas a “hacer saber” en acciones orientadas a “probar o experimentar”.
d) Aplicar el mismo cuidado y esmero que se pone en la creación de los espacios donde recibimos a nuestro cliente anfitrión a los espacios donde trabaja nuestro cliente-empleado. Concentrar esfuerzos en la creación de una Cultura organizacional y valores que influyan de manera positiva en el bienestar de los colaboradores.

Dicho esto, la construcción de la marca empleadora generará de manera indiscutible cambios dentro de sus políticas, beneficios y acuerdos de funcionamiento alineados con las expectativas y necesidades que tiene el grupo generacional millennials en Venezuela con la

finalidad de crear espacios de empleo de calidad y a su vez considerar sus preferencias y expectativas para ajustar sus estrategias de retención del talento.

Además, incorporar la estrategia de marca empleadora en las organizaciones mejorará y actualizará los métodos y procesos de captación que como resultado generará la atracción del mejor talento para después formarlo y potenciarlo; ésta es una estrategia que ineludiblemente repercute en el éxito de los negocios.

2. Crear propuestas de valor en cuanto a la compensación

La compensación fija supone el elemento principal de remuneración que ofrecen las organizaciones a sus empleados, en su mayoría es el aspecto más valorado, ya que, si bien es el medio principal para la retribución del trabajo realizado, en sí mismo es un medio de realización para los colaboradores.

En Venezuela existe un contexto económico complejo que está caracterizado por la hiperinflación, por esto se recomienda a las empresas que mantengan paquetes salariales competitivos en el mercado. Anticiparse y realizar ajustes (incrementos) salariales que permitan que sus colaboradores tengan poder adquisitivo en medio del contexto hiperinflacionario, manteniendo la equidad interna dentro de su escala salarial. Es importante mantener el monitoreo del mercado salarial a través de encuestas de compensación en donde se compartan las mejores prácticas con el fin de velar por el bienestar de los empleados. Con respecto al talento joven, se recomienda generar paquetes salariales con beneficios que sean atractivos para los jóvenes que realicen pasantías dentro de la organización con la finalidad de atraerlos y retenerlos, para que hagan carrera dentro de la organización de caras al futuro.

3. Promover beneficios que agreguen valor para sus colaboradores

Si bien la compensación directa es de gran importancia, las organizaciones no deben descuidar los demás elementos asociados a beneficios de compensación indirecta, ya que sin estos el anterior podría perder valor. Por esto, se propone que, dentro de la estrategia de gestión humana, las organizaciones diseñen e implementen políticas encaminadas a ofrecer beneficios, no necesariamente económicos, para sus colaboradores. Si los líderes de recursos humanos no adoptan estrategias efectivas para atraer, contratar y retener a los millennials, van a perder una

gran oportunidad de ganar en competencias de innovación, agilidad y flexibilidad, lo cual reducirá notablemente su competitividad en el mercado.

A su vez, con la finalidad de atender las distintas necesidades de los colaboradores, se propone a las organizaciones el diseño de un esquema de remuneración flexible que permita otorgar diferentes tipos de contraprestación cubriendo las distintas expectativas de los jóvenes y el resto del talento. La idea que se plantea es la construcción de un catálogo de beneficios con opciones para que cada colaborador pueda escoger la alternativa que mejor se adapte a sus necesidades particulares, dentro de las opciones se pueden agregar diferentes tipos de beneficios como los que se proponen en este apartado:

- Seguro HCM, seguro médico y dental para el empleado, extensivo a familiares
- Reembolsos de gastos médicos
- Facilidad de traslado o bonificación por transporte
- Disponibilidad de estacionamiento
- Beneficio de adquisición de productos de primera necesidad o combos/cajas de alimentos
- Descuentos para empleados
- Bonos vacacionales
- Herramientas de trabajo: laptop
- Disponibilidad de wifi
- Acceso libre a internet

4. Garantizar el Balance Vida- Trabajo para los colaboradores

a) Gestionar la Flexibilidad Laboral

Las empresas que buscan captar y retener al talento joven dentro de sus instituciones, deben considerar implementar políticas de flexibilidad de horario, ya que, resulta ser un elemento altamente valorado por la generación millennials en cuanto se refiere a Balance Vida-Trabajo. Se recomienda a las empresas ofrecer a sus colaboradores alternativas que fomente la flexibilidad en el trabajo, garantizando el equilibrio entre las responsabilidades profesionales como personales y respetando la autonomía del

trabajador, algunas de las propuestas que se podrían incluir en la cultura organizacional serian:

- Trabajar desde casa respetando el horario corporativo.
- Ofrecer mitad jornada laboral, del último día de la semana libre
- Promover la jornada laboral por objetivos, en donde el colaborador al haber cumplido con sus responsabilidades y tareas planteadas antes del horario de salida, puede hacer uso de su tiempo de manera libre
- Implementar horarios variables, donde la empresa ofrece a los colaboradores varias opciones de horarios para que éstos elijan con cual se sienten más a gusto.

b) Conceder permisos laborales remunerados y no remunerados

En vista de la importancia que tiene para este grupo de jóvenes la aprobación de permisos de parte de la empresa ya sean remunerados o no remunerados, se invita a las empresas, a evaluar sus normativas de consentimiento en el otorgamiento de permisos laborales principalmente en los casos como:

- Fechas importantes: Navidad, Semana Santa, día de cumpleaños, entre otros
- Viajes de estudio o causas de estudio
- Duelo en caso de fallecimiento de familiares directos
- Maternidad, paternidad y adopción
- Matrimonio

c) Realizar evaluaciones de clima organizacional

Los millennials buscan trabajar en empresas que transmitan confianza, participación y compromiso, por eso, si se desea retener al capital humano más joven es indispensable brindar un ambiente laboral integrador, colaborativo y donde este grupo se sienta a gusto. Para poder saber si el ambiente laboral que se está ofreciendo a los colaboradores esta siento realmente apreciado y valorado por los mismos, es indispensable llevar a cabo evaluaciones de clima organizacional por medio de campañas internas, con el fin de que la empresa reciba de parte de su talento retroalimentación sobre las iniciativas que se llevan a cabo dentro de

la dinámica organizacional y a su vez considerar aquellas exigencias o ideas innovadoras que se pudieran implementar para fomentar un buen lugar para trabajar.

d) Potenciar Beneficios In Company

Para que las empresas obtengan ventaja competitiva frente a otras organizaciones en cuanto a la captación y retención de talento millennial, deben establecer como prioridad definir mayores y mejores beneficios que sean atractivos en comparación a los que ofrece el resto del mercado laboral. Una propuesta laboral será más atractiva para el millennials en cuanto mientras logre satisfacer en mayor medida sus necesidades, sus gustos, preferencias e incentive momentos de esparcimiento durante la jornada laboral, afianzando el compromiso y sentido de pertenencia con la organización. Entre las propuestas de Beneficios In Company que se recomiendan que deben empezar a aplicar las empresas se encuentran:

- Contar con servicio médico y enfermería
- Promover charlas, talleres y seminarios de diferentes temas motivacionales
- Ofrecer consultas de apoyo psicológico
- Disminuir los códigos de vestimenta
- Gimnasio y actividades deportivas
- Realizar eventos de integración

e) Brindar apoyo financiero para fines académicos

La educación es un elemento altamente valorado por la generación millennial, los mismos sienten gran compromiso y responsabilidad hacia ser profesionales integrales, por lo tanto, se encuentran en constante aprendizaje y en búsqueda de complementar sus estudios básicos con Diplomados, Master, Postgrados que impulsen su perfil profesional. En este sentido, los jóvenes esperan poder recibir fondos financieros otorgados por las empresas como promotores de su desarrollo profesional. Algunas propuestas para apoyar a los jóvenes millennials a cubrir los costos relacionados a su educación podrían ser:

- Negociación entre el aprendiz o pasante en el cual la empresa se compromete a cubrir sus gastos universitarios a cambio de servicio dentro de la organización hasta que culmine su carga académica
- Ofrecer un bono extraordinario de formación, el cual se asigna mensualmente para apoyar a los jóvenes a complementar los costos de sus estudios superiores
- Ofrecer la posibilidad de financiar parte de la matrícula de estudios superiores de los colaboradores para que genere valor a su carrera profesional.

f) Desarrollo de programas sociales y voluntariados en comunidades

Los jóvenes millennials se sienten atraídos por las empresas socialmente responsables, debido a que los empleados cada vez más valoran la contribución que la empresa haga a la sociedad y a la posibilidad de participar de forma activa en iniciativas de bienestar social en las cuales esté involucrada la empresa en donde trabajan. Algunas de las propuestas para que las empresas fomenten su intervención en programas sociales junto con sus colaboradores son:

1. Crear programas de responsabilidad social, voluntariado y apoyo a las comunidades en los cuales puedan participar los colaboradores
2. Definir políticas de sustentabilidad ambiental en la organización y construir programas de participación y promoción para los empleados

g) Apoyar la diversidad e inclusión

Se recomienda que la empresa promueva la inclusión y la diversidad dentro de los esquemas corporativos, considerando que la diversidad y equidad es un elemento extremadamente valorado por los jóvenes millennials en Venezuela. Se recomienda a las organizaciones:

- Generar políticas de contratación no discriminatorias
- Promover el trato igualitario de empleados de distintas generaciones
- Aceptar la inclusión de empleados LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales), de diferentes etnias, niveles socioeconómicos
- Apoyar a la contratación de personas con discapacidad intelectual o física en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación

5. Promover el Reconocimiento y Desempeño

Los jóvenes millennials poseen altas expectativas de tener a un jefe que se preocupe por su crecimiento dentro de la organización, el cual les haga seguimiento de sus metas cumplidas, fortalezas y oportunidades de mejora, por lo tanto, las empresas deben preocuparse por la capacitación de los gerentes en las competencias necesarias de un rol supervisor. Se plantean las siguientes alternativas para que los jóvenes talentos de las organizaciones se sientan acompañados durante su proceso de desempeño dentro de la empresa:

- Crear una cultura de feedback entre el trabajador y el supervisor
- Habilitar espacios y herramientas de evaluación de desempeño que fomenten la retroalimentación de los colaboradores de acuerdo a los objetivos planteados

6. Tener foco en el Desarrollo del Talento

Dentro de los hallazgos se observó que los jóvenes están orientados en su gran mayoría hacia el crecimiento y desarrollo profesional. Por esto se considera importante recomendar a las empresas que brinden a sus colaboradores oportunidades, herramientas y espacios para crecer personal y profesionalmente. Con base en los resultados obtenidos se plantean una serie de aspectos relacionados al desarrollo que se recomiendan incorporar en las empresas para atraer y retener al talento:

- Financiar programas de estudios superiores (postgrado, maestrías, diplomado, etc.)
- Financiar cursos de idiomas
- Promoción de programas de liderazgo
- Brindar oportunidades de crecimiento acelerado que les permita ascender profesionalmente
- Ofrecer oportunidades de experiencias de trabajo internacionales
- Ofrecer visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro)

7. Incluir programas de intra-emprendimiento corporativo como parte de una estrategia de innovación

En vista de que los hallazgos de la presente investigación resaltaron que la tendencia del emprendimiento en los jóvenes está incrementándose a nivel mundial y que una tercera

parte de la muestra estudiada se inclinó hacia esta práctica, se propone a las empresas que incluyan dentro de sus políticas la posibilidad de que sus empleados puedan desarrollar sus proyectos y emprendimientos con apoyo de la misma.

El intra-emprendimineto fomenta la innovación y capacidad creativa de los empleados; algunas empresas han permitido a sus colaboradores que dediquen parte de su tiempo de trabajo en el desarrollo de proyectos propios que posteriormente puedan ser impulsados por la empresa, es decir, sus ideas se convierten en nuevos proyectos estratégicos para el negocio, ya que como resultado de estas prácticas se han generado buenas ideas de las que la organización ha podido sacar provecho gracias a la iniciativa emprendedora.

Dicho esto, para construir una cultura emprendedora dentro de las organizaciones es necesario comenzar por una serie de sesiones de formación de los colaboradores en las competencias necesarias para ser un emprendedor, como por ejemplo: metodologías de innovación y la generación de ideas a través de la creatividad; luego consolidar las iniciativas emprendedoras a través de objetivos claros, seguimiento y aprobación por parte de la empresa, contando con herramientas que permitan definir las oportunidades de negocio y su viabilidad. Para fomentar la cultura emprendedora se pueden generar equipos de trabajo para los proyectos de intra-emprendimiento y la asignación de mentores quienes aportarán una visión global de cara a los proyectos y sus experiencias en el negocio o en el segmento o categoría del emprendimiento que se pretenda desarrollar.

El intra-emprendimiento a su vez genera grandes aportes a la empresa, en primer lugar, es un elemento útil para atraer, potenciar y retener el talento dentro de las organizaciones, a su vez, le permite mantenerse innovando constantemente y transformarse adaptándose al entorno. El intra-emprendimiento supone sin duda un reto y una oportunidad ganadora que deben aprovechar tanto las empresas como sus empleados.

Adicionalmente, como recomendaciones generales a las empresas se podría agregar que deben tomar en cuenta dentro de sus políticas, beneficios y acuerdos de funcionamiento las expectativas y necesidades que tiene el grupo generacional millennials en Venezuela con la finalidad de crear espacios de empleo de calidad y a su vez considerar sus preferencias y expectativas para ajustar sus estrategias de retención del talento. Así como generar mayor valor en las corporaciones a través de la creación de nuevos modelos de negocios, que se adapten a

los comportamientos y competencias que posee esta nueva generación que está nutriendo la fuerza laboral en Venezuela.

5. Recomendaciones dirigidas a las autoridades gubernamentales y los organismos e instituciones públicas y privadas que desarrollan políticas públicas, programas de acción social para jóvenes en Venezuela.

Al hablar de juventud en Venezuela y considerar la vulnerabilidad que tiene este grupo, cabe destacar la importancia que tienen las políticas públicas en su contribución a mejorar la calidad de vida de los jóvenes y la posibilidad de ofrecerles mejores oportunidades.

La transición de los jóvenes al mercado laboral tiene relación con políticas públicas y sociales, en este caso particular promover políticas de educación y laborales que en conjunto podrían ofrecer mejores oportunidades para este grupo. Dicho esto, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Actualización de políticas laborales que promuevan la creación de empleos bajo condiciones que superen los altos niveles de precariedad laboral que hay en Venezuela, para esto es necesario que se creen nuevas políticas que garanticen condiciones de trabajo óptimas que aseguren que los jóvenes mantengan su seguridad física e integral y una remuneración continua y justa, que supere el bajo poder adquisitivo de los ciudadanos venezolanos.
- Promover políticas de formación de jóvenes en aspectos que los ayuden a su inserción laboral y desarrollo en el mercado de trabajo, mejorando sus competencias, fortaleciendo sus conocimientos y capacidades. Esto se puede lograr a través de programas de becas para jóvenes, fortalecimiento del INCES, creación de programas para formación de jóvenes en oficios y capacitación para el trabajo y el emprendimiento.
- Potenciar el emprendimiento desde la creación de políticas y programas que tengan como objetivo la promoción y consolidación de esta actividad en Venezuela, para lograrlo se propone enfocarse en la problemática y las desventajas de competitividad de los emprendimientos y su dificultad que existe tanto para entrar como para mantenerse en el mercado dada la situación y el contexto económico del país. Con esto se busca fortalecer la competitividad y productividad de las pequeñas empresas y los

emprendimientos, a través de la implementación de estrategias y servicios que les permitan insertarse y/o mantenerse en el mercado, mecanismos que faciliten la accesibilidad a recursos financieros para iniciar el desarrollo del emprendimiento y apoyar la participación de emprendedores y microempresarios en espacios que favorezcan la comercialización de los bienes y servicios que éstos ofertan.

- Se propone un cambio de rumbo que logre el fortalecimiento de las instituciones sociales, políticas y económicas: generar datos oportunos y completos en cuanto al tema migratorio, promocionar el retorno de los emigrantes para incorporarlos al proceso de desarrollo del país e incentivar retornos temporales, virtuales o incluso permanentes al país para propiciar la transferencia tecnológica y de conocimientos.
- Por último, apoyando lo planteado por Ayala y Ponte (2016) en su estudio sobre la emancipación juvenil en Venezuela, se recomienda a los entes gubernamentales la creación la promulgación y ejecución de la Ley de Primer Empleo y el diseño y promoción de programas de apoyo al emprendimiento juvenil. Para esto es necesario incluir políticas que permitan diagnosticar de manera continua a los jóvenes en Venezuela, sus intereses, necesidades, expectativas, entre otras cosas que podrían hacerse a través de la creación de un Observatorio de Juventud, el diseño y distribución de una Encuesta Nacional de Juventud y con el desarrollo e instalación de un Portal de Empleo Juvenil.

6. Recomendaciones dirigidas a las autoridades y miembros de los ecosistemas de emprendimiento en Venezuela.

Dada la importancia que tienen los ecosistemas de emprendimiento como parte de la estrategia de desarrollo económico y del emprendimiento, en esta última sección, se plantea la creación de una Red de Emprendimiento y se expone una propuesta con el fin de articular las acciones de los diferentes actores del ecosistema y así fortalecer el emprendimiento sostenible en Venezuela.

a) Red de Apoyo

Se proponen las siguientes recomendaciones para incrementar la red de apoyo al emprendimiento en Venezuela:

- Creación de institución que ofrezca servicios de consultoría y promueva la colaboración entre el sector privado, la academia y el gobierno.
- Se propone la creación y consolidación de una incubadora entre el Estado y el sector privado, en la que además pueden participar donantes internacionales.
- Inclusión del sector privado solicitando su apoyo en ofrecer acceso a recursos técnicos para pruebas de productos, ensayos, soporte financiero, etc.
- Ante la falta de instituciones gubernamentales y del sector privado, se recomienda solicitar apoyo y alianzas con las ONGs quienes a nivel mundial en el ámbito de emprendimiento y empleo juvenil juegan un papel importante.

b) Capacitación de jóvenes en emprendimiento

Existe la necesidad de educar a las personas desde temprana edad en temas de emprendimiento, por esto se plantea fomentar la cultura emprendedora a través de programas de formación y talleres y de esta forma crear una mentalidad de emprendedores.

- Se propone vincular al Sector Privado ofreciendo talleres y programas de coaching, herramientas para desarrollar innovaciones, estudios de mercado e inclusión de productos en los diferentes segmentos del mercado.
- Crear modelos de talleres y charlas en materia de emprendimiento que puedan impartirse a los jóvenes estudiantes del Programa Nacional del INCES.
- Apoyar en la creación de centros de emprendimiento en universidades, en los que se dicten charlas en temas de emprendimiento, estrategia empresarial y temas relacionados con expertos y profesores de universidades.
- Invertir en Investigación y Desarrollo, a través de diferentes entes por ejemplo empresas, universidades, observatorios de la juventud o del trabajo que se encarguen de levantar y generar conocimiento en materia de emprendimiento.
- Se propone que una de las incubadoras de emprendimiento en Venezuela construya una plataforma que permita difundir información de interés de los emprendedores en las diferentes regiones de Venezuela, se distribuya información de valor sobre las etapas del

proceso que viven los emprendedores, eventos, informes económicos que muestren oportunidades del mercado, estudios sobre emprendimiento, casos de éxito, políticas nacionales y locales que apoyen el emprendimiento.

- Por último, en temas de capacitación, se propone la creación de espacios en donde se aglomeren mentes innovadoras y creativas en donde las personas puedan compartir, apoyar y proveer diversidad de ideas.

c) Apoyo Financiero

- A través de las incubadoras y miembros del ecosistema de emprendimiento, se propone vincular al sector privado en los emprendimientos creando iniciativas privadas de financiamiento que agrupen inversores que busquen emprendimientos con potencial.
- Creación de una red de "ángeles inversionistas" en donde se plantee a financistas u organizaciones que estén interesados varios emprendimientos en planificación o ejecución para que éstos puedan financiarlos e invertir en ellos.
- Igualmente se plantea la búsqueda de capital para apoyar a recién graduados de instituciones de alto aprendizaje con capital semilla.

ANEXOS

Anexo A: Instrumento de recolección de datos

UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO

Encuesta Expectativas laborales de los Millennials 2018

A continuación, se presenta un cuestionario cuya finalidad es evaluar las expectativas que tienen los estudiantes con respecto al trabajo tomando en cuenta dos formas de insercion laboral:Trabajo bajo dependencia de un tercero y Trabajo por cuenta propia. Por favor lee el contenido y responde de manera honesta las opciones con las que te sientas identificado.
NO hay respuestas correctas ni incorrecta, tu participación en este estudio es voluntaria y las respuestas serán anónimas, utilizadas para fines académicos.
¡Muchas Gracias por tu participación!

¡ Queremos conocerte !

1. Género:

- [ ] Mujer
- [ ] Hombre
- [ ] Prefiero no decir

2. ¿Cuántos años tienes?:

3. ¿En cuál facultad estudias?

- [ ] Facultad de Cs Económicas y Sociales
- [ ] Facultad de Ingenieria
- [ ] Facultad de Humanidades
- [ ] Facultad de Derecho

4. ¿Qué carrera estudias?

- [ ] Relaciones Industriales
- [ ] Sociología
- [ ] Economía
- [ ] Administración
- [ ] Contaduría
- [ ] Derecho
- [ ] Ing. Civil
- [ ] Ing. de Telecomunicaciones
- [ ] Ing. Informática
- [ ] Ing. Industrial
- [ ] Letras
- [ ] Filosofía
- [ ] Comunicación Social
- [ ] Psicología
- [ ] Educación

5. ¿Posee algún tipo de experiencia laboral?

- [ ] Sí
- [ ] No

6. ¿Usted tiene la expectativa de irse del país?

- [ ] Sí
- [ ] No ***Continuar a la pregunta 9**

Tiene la expectativa de irse del país. *P6= SÍ*

7. ¿Usted tiene la seguridad o la certeza de que va a incorporarse en el mercado laboral en el extrajero?

- [ ] Sí
- [ ] No ***Continuar a la pregunta 9**

8. Mientras permanezca en Venezuela ¿Usted pretende insertarse al menos transitoriamente en el mercado laboral en el país?

- [ ] Sí ***Continuar a la pregunta 9**
- [ ] No

De ser negativa su respuesta *(P8=No)* , usted ha finalizado la encuesta.Gracias por participar

9 ¿En qué modalidad esperas insertarte en el mundo laboral?

- [ ] Trabajo bajo dependencia de un tercero (trabajo en una empresa) ***Contestar únicamente la Sección 1**
- [ ] Trabajo por cuenta propia (emprendimiento, freelance, etc) ***Contestar únicamente la Sección 2**

SECCIÓN 1: MODALIDAD DE INSERCION LABORAL: TRABAJO BAJO DEPENDENCIA DE UN TERCERO

Señale su preferencia en relación a los siguientes rasgos generales de la organización empleadora.

10 ¿En qué tipo de empresa esperarías insertarte en el mundo laboral?

- [ ] Empresa en el Sector Privado
- [ ] Empresa en el Sector Público

11 Esperas insertarte en una empresa que sea ...

- [ ] Transnacional
- [ ] Nacional

12 Esperas insertarte en una empresa que sea...

- [ ] Poco reconocida
- [ ] Algo reconocidaa
- [ ] Muy reconocida
- [ ] Nueva en el mercado

13 ¿De qué forma esperas que sea el método aplicado por la empresa para la captación de talento?

- [ ] Proceso de captación retador en el marco de procesos competitivos (Assessment)
- [ ] Procesos en los que la decisión obedezca al análisis individual de la hoja de vida del candidato

14 ¿Cuál es su nivel de preferencia de acuerdo a la ubicación de la empresa donde espera insertarse próximamente?

- [ ] Cerca de mi casa
- [ ] En el Este de la ciudad
- [ ] En el Oeste de la ciudad
- [ ] En el Interior del país

15 ¿Qué tan importante es la disponibilidad de transporte público funcional y seguro?

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a las razones que le motivan a ejercer en esta modalidad de inserción.

16 ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías trabajar bajo dependencia? (Debe marcar 3 opciones)

- [ ] Es la mejor manera para poder generar los ingresos que deseo para satisfacer mis necesidades y subsistir
- [ ] Me permite trabajar en lo que quiero
- [ ] Me permite tener una mejor posición social
- [ ] Seguir los pasos de una persona que admiro
- [ ] Me permite continuar con el negocio familiar
- [ ] Me permite desarrollarme y crecer en mi carrera profesional

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto a la Compensación

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a la Compensación. Por favor indique el grado de importancia que tiene para usted cada uno de los elementos que se mencionan.

17 Que la empresa cuente con niveles salariales superiores a los del mercado

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

18 Que al empresa tome decisiones de incrementos contrarrestando los niveles de inflación

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

19 Que la empresa cuente con esquemas de compensación en la que una porción del pago mensual corresponda al alcance de metas y objetivos (Pago por comisiones)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

20 Que la empresa cuente con esquemas de compensación en los que una porción del pago mensual - anual corresponda al alcance de metas y objetivos (Bonos por desempeño)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

21 Que la empresa realice una porción de pago mensual- anual en divisas

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

22 ¿Cuántas divisas mínimo esperaría obtener al año para estar totalmente satisfecho?

- [ ] No espero recibir $
- [ ] 200$ a 399$
- [ ] 400$ a 599$
- [ ] 600$ a 899$
- [ ] más de 900$

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto a los Beneficios

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas a los Beneficios que esperá recibir en la empresa donde se incorporará a trabajar. Por favor indique el grado de importancia que tiene para usted cada uno de los elementos que se mencionan.

23 Que la empresa cuente con servicio de comedor subsidiado

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

24 Que la empresa cuente con planes de asistencia médica, dental y HCM

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

25 Que la empresa cuente con un seguro de vida para sus empleados

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

26 Que la empresa cuente con un seguro de automóvil

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

27 Que la empresa ofrezca descuentos en productos para empleados

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

28 Que la empresa facilite la compra de productos de primera necesidad

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

29 Que la empresa facilite la adquisición de alimentos por medio de combos - cajas

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

30 Que la empresa brinde servicio o bonificación de transporte a sus empleados

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

31 Que la empresa cuente con estacionamiento para los empleados

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

32 Que la empresa otorgue pago por vacaciones y bono vacacional superiores a los de ley

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

33 Que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

34 Que la empresa facilite herramientas de trabajo como: Vehículo

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

35 Que la empresa facilite herramientas de trabajo como: Celular

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

36 Que la empresa facilite herramientas de trabajo como: Laptop

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

37 Que la empresa facilite herramientas de trabajo como: Wifi

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

38 Que la empresa facilite herramientas de trabajo como: Acceso ilimitado a internet

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto al Balance Vida-Trabajo

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas al Balance Vida - Trabajo.
Por favor indique el grado de importancia que tiene para usted cada uno de los elementos que se mencionan.

39 Que la empresa cuente con políticas que permitan flexibilidad de trabajar desde casa respetando el horario corporativo

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

40 Que la empresa promueva la flexibilidad de horarios

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

41 Que la empresa tenga dentro de sus políticas la posibilidad de trabajo medio tiempo

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

42 Que la empresa otorgue días libres en: navidad, semana santa, día de cumpleaños, entre otros

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

43 Que la empresa cuente con permisos por maternidad, paternidad y adopción adicionales a los de ley

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

44 Que la empresa otorge permisos por matrimonio

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

45 Que la empresa otorge permisos por duelo en caso de fallecimiento de familiares directos

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

46 Que la empresa otorge permisos por viajes de estudio o causas de estudio

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

47 Que la empresa le permita a sus colaboradores tomar un año sabático

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

48 Que la empresa otorgue vales de descuento en actividades recreacionales, vestimenta, restaurantes, producto terminado

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto al Balance Vida-Trabajo

49 Que la empresa promueva y facilite la realización de actividades deportivas

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

50 Que la empresa realice constantes evaluaciones de seguridad

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

51 Que la empresa promueva el cuidado de la salud de sus empleados a través de evaluación de riesgos, jornadas y pruebas de salud una vez al año,

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

52 Que la empresa cuente con un servicio médico y enfermería In Company

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

53 Que la empresa realice evaluaciones constantes para medir el clima y el bienestar organizacional

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

54 Que la empresa promueva y facilite beneficios In Company tales como: Masajes

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

55 Que la empresa promueva y facilite beneficios In Company tales como: Consultas nutricionales

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

56 Que la empresa promueva y facilite beneficios In Company tales como: Salas de juego

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

57 Que la empresa promueva y facilite beneficios In Company tales como: Power Nap (espacio para siesta o descanso)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

58 Que la empresa promueva y facilite el servicio de apoyo psicológico a sus empleados

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

59 Que la empresa promueva charlas, talleres y seminarios de diferentes temas motivacionales y de bienestar

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

60 Que la empresa desarrolle programas sociales y voluntariados en comunidades

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

61 Que la empresa cuente con un programa que facilite el servicio de salud y cuidado para padres

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

62 Que la empresa cuente con planes de seguro extensivo a padres

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto al Balance Vida-Trabajo

63 Que la empresa cuente con un seguro para mascotas

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

64 Que la empresa otorgue soporte financiero para cubrir gastos estudiantiles de empleados

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

65 Que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintas generaciones en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

66 Que la empresa promueva el trato igualitario de empleados LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales) en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

67 Que la empresa esté comprometida con la equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago equitativo

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

68 Que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

69 Que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintos niveles socioeconómicos en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

70 Que la empresa contrate sin discriminar a los candidatos según la Universidad de la que egresaron

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

71 Que la empresa promueva la contratación de empleados internacionales (expatriados, intercambio, etc)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

72 Que la empresa cuente con políticas de contratación e inclusión de empleados con discapacidad intelectual y física

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto a reconocimiento y desempeño

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas al Reconocimiento y Desempeño. Por favor indique el grado de importancia

73 Que la empresa cuente con programas formales de reconocimiento donde se valore los logros y el desempeño propio

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

74 Que la empresa reconozca la antigüedad de servicio

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

75 Que la empresa promueva la retroalimentación y feedback constante

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

Trabajo bajo dependencia de un tercero en cuanto a desarrollo de talento

A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas al Desarrollo de Talento.Por favor indique el grado de importancia

76 Que la empresa brinde la oportunidad de participar en un programa de estudios superiores (Postgrado, Maestrias, Diplomado,etc)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

77 Que la empresa brinde cursos para aprender idiomas

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

78 Que la empresa cuente con programas de formación profesional en temáticas funcionales y de liderazgo (entrenamientos,seminarios, cursos, charlas)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

79 Que la empresa cuente con una plataforma digital de entrenamientos

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

80 Que la empresa cuente con programas de formación en oficios

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

81 Que la empresa cuente con programas de acompañamiento: coaching y mentoría

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

82 Que la empresa cuente con un programa de semillero para realización de pasantías

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

83 Que la empresa ofrezca oportunidades de experiencias de trabajo internacionales

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

84 Que la empresa ofrezca visibilidad de las vacantes disponibles

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

85 Que la empresa ofrezca visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro)

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

86 Que la empresa fomente el desarrollo integral de sus empleados a través de la rotacion por diferentes áreas o funciones

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

87 Que la empresa brinde las oportunidades para ascender profesionalmente

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

SECCIÓN 2: MODALIDAD DE INSERCION LABORAL: TRABAJO POR CUENTA PROPIA

88 ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías Trabajar por cuenta propia? (Debe marcar exactamente 3 opciones)

- [ ] Decido Trabajar por cuenta propia siguiendo los pasos de una persona que admiro
- [ ] Es la mejor manera para poder generar los ingresos que deseo para satisfacer mis necesidades y subsistir
- [ ] Me permite innovar
- [ ] Me permite manejar mi tiempo con autonomia
- [ ] Me permite no trabajar para otros
- [ ] Me permite ser mi propio jefe
- [ ] Me permite tener una mejor posición social
- [ ] Me permite trabajar en lo que quiero
- [ ] Me permite continuar con el negocio familiar
- [ ] Me permite liderar mis proyectos tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma

89 ¿Cuál sería la principal actividad o área de servicio en la que participarias? (Debe marcar exactamente 3 opciones)

- [ ] Académico
- [ ] Aplicaciones web y software (programadorres web)
- [ ] Área deportiva
- [ ] Audiovisual (fotografía/ edición de videos/ musicalización/ etc)
- [ ] Cuidado ambiental y la ecología
- [ ] Cultural o Social
- [ ] Medios digitales y redes sociales
- [ ] Moda
- [ ] Servicios al cliente
- [ ] Servicios de Consultoría
- [ ] Servicios Gastronómicos
- [ ] Turismo
- [ ] Comercialización de productos
- [ ] Arquitectura e Ingenieria
- [ ] Finanzas
- [ ] Traducción y redacción de documentos, textos legales, acuerdos, contratos, etc.

Trabajo por cuenta propia en cuanto a la Compensación

A continuación encontrará afirmaciones relacionadas a las expectativas de Compensación al insertarse al mundo laboral por de cuenta propia.

90 Selecciona de las siguientes afirmaciones 3 opciones que consideres más importantes con respecto a los ingresos que obtendrás como Trabajador por cuenta propia.

- [ ] Me permite ahorrar parte de mis ingresos
- [ ] Me permite obtener ingresos para ayudar con gastos de la familia
- [ ] Puedo disponer de ingresos propios para cubrir gastos de entretenimiento
- [ ] Puedo obtener ingresos mayores a los de un empleo bajo dependencia
- [ ] Puedo recibir ingresos en moneda dura
- [ ] Puedo disponer de ingresos propios para cubrir necesidades básicas
- [ ] Puedo disponer de ingresos propios para cubrir gastos de estudio

Trabajo por cuenta propia en cuanto a la calidad Vida - Trabajo

A continuación encontrará una serie de afirmaciones con respecto a la Calidad Vida Trabajo que ofrece el insertarce al trabajo por cuenta propia, por favor indique el grado de importancia que tiene para usted cada uno de los elementos que se mencionan

91 Trabajar por cuenta propia me permitirá tener flexibilidad de horario

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

92 Trabajar por cuenta propia me permitirá trabajar desde cualquier parte del mundo

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

93 Trabajar por cuenta propia me permitirá tomar las decisiónes que influyen sobre el negocio

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

94 Trabajar por cuenta propia me generará gran orgullo y me sentiré completamente satisfecho

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

95 Trabajar por cuenta propia me permitirá crecer profesionalmente

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

96 Trabajar por cuenta propia me permitirá tener tiempo para mi

- [ ] Nada Importante
- [ ] Poco Importante
- [ ] Indiferente
- [ ] Importante
- [ ] Muy Importante

Trabajo por cuenta propia en cuanto a la calidad Vida - Trabajo	Trabajo por cuenta propia en cuanto a los atributos individuales
	A continuación encontrará una serie de afirmaciones con respecto a los atributos Individuales que influyen en la iniciativa de insertarce ene le mercardo laboral por medio del trabajo por cuenta propia
97 Trabajar por cuenta propia me permitirá compartir mas tiempo con mi familia	**102 Admiro a las personas que han logrado emprender negocios exitosos**
☐ Nada Importante	☐ Totalmente en Desacuerdo
☐ Poco Importante	☐ En Desacuerdo
☐ Indiferente	☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
☐ Importante	☐ De acuerdo
☐ Muy Importante	☐ Totalmente de Acuerdo
98 Trabajar por cuenta propia me generará status social	**103 Me gusta lograr que mis proyectos se hagan realidad de manera exitosa**
☐ Nada Importante	☐ Totalmente en Desacuerdo
☐ Poco Importante	☐ En Desacuerdo
☐ Indiferente	☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
☐ Importante	☐ De acuerdo
☐ Muy Importante	☐ Totalmente de Acuerdo
99 Trabajar por cuenta propia me permitirá obtener mas conocimientos de otras áreas difenrentes a las de mi carrera profesional	**104 Suelo promover que trabajar por cuenta propia es la mejor opción entre mis familiares, amigos y conocidos**
☐ Nada Importante	☐ Totalmente en Desacuerdo
☐ Poco Importante	☐ En Desacuerdo
☐ Indiferente	☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
☐ Importante	☐ De acuerdo
☐ Muy Importante	☐ Totalmente de Acuerdo
100 Trabajar por cuenta propia me permitirá tener autonomía sobre mis proyectos, objetivos	**105 Me agrada la idea de Imaginar y crear un negocio**
☐ Nada Importante	☐ Totalmente en Desacuerdo
☐ Poco Importante	☐ En Desacuerdo
☐ Indiferente	☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
☐ Importante	☐ De acuerdo
☐ Muy Importante	☐ Totalmente de Acuerdo
101 Trabajar por cuenta propia me permitirá administrar mi tiempo con disciplina y dedicación	**106 Me gustaría convertirme en un precusor de emprendimientos**
☐ Nada Importante	☐ Totalmente en Desacuerdo
☐ Poco Importante	☐ En Desacuerdo
☐ Indiferente	☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
☐ Importante	☐ De acuerdo
☐ Muy Importante	☐ Totalmente de Acuerdo
	107 Considero que fracasar a veces es una oportunidad para comenzar de nuevo
	☐ Totalmente en Desacuerdo
	☐ En Desacuerdo
	☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
	☐ De acuerdo
	☐ Totalmente de Acuerdo

Trabajo por cuenta propia en cuanto a los atributos individuales	Trabajo por cuenta propia en cuanto a la orientación al Crecimiento
108 Me agrada la idea de poder influir en la economía por medio de un emprendimiento	**115 ¿De dónde esperas obtener los ingresos para el desarrollo de tu emprendimiento? (Debe marcar exactamente 3 opciones)**
☐ Totalmente en Desacuerdo	☐ Apoyo financiero de patrocinantes
☐ En Desacuerdo	☐ Créditos bancarios
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	☐ Recursos económicos propios
☐ De acuerdo	☐ Apoyo financiero de algún familiar
☐ Totalmente de Acuerdo	☐ Apoyo financiero de uno o más socios
109 Quisiera generar bienestar social a través de un emprendimiento	**116 ¿Cuáles consideras que son los 3 principales obstáculos que te afectarían trabajando por cuenta propia? (Debe marcar exactamente 3 opciones)**
☐ Totalmente en Desacuerdo	
☐ En Desacuerdo	☐ Falta de apoyo familiar
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	☐ Problemas económicos o falta de recursos
☐ De acuerdo	☐ Contexto económico del país
☐ Totalmente de Acuerdo	☐ Falta de asesoramiento legal y contable
110 Prefiero trabajar en un pequeño emprendimiento que en una gran transnacional	**117 ¿Usted aspiraría Formalizar su negocio o la actividad que realice por cuenta porpia?**
☐ Totalmente en Desacuerdo	☐ Si
☐ En Desacuerdo	☐ No
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	**118 Seleccione qué tipo de empresa desarrollaría (Marcar 1 opción)**
☐ De acuerdo	☐ Brindar servicio a distancia por medio de la tecnología
☐ Totalmente de Acuerdo	☐ Firma o servicio personal
111 Considero que soy una persona creativa e innovadora	☐ Firma o servicio personal, Brindar servicio a distancia por medio de la tecnología
☐ Totalmente en Desacuerdo	☐ Micro Empresa
☐ En Desacuerdo	☐ Pequeña Empresa
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	**119 ¿Por cuanto tiempo espera Trabajar de forma independiente? (Marcar 1 opción)**
☐ De acuerdo	☐ 2 años
☐ Totalmente de Acuerdo	☐ De 5 a 10 años
112 Puedo manejar la incertidumbre	☐ Más de 10 años
☐ Totalmente en Desacuerdo	☐ Por siempre
☐ En Desacuerdo	
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
☐ De acuerdo	
☐ Totalmente de Acuerdo	
113 Considero que tengo los conocimiento y capacidades necesarias para desempeñarme como Trabajador por Cuenta Propia	
☐ Totalmente en Desacuerdo	
☐ En Desacuerdo	
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
☐ De acuerdo	
☐ Totalmente de Acuerdo	
114 ¿ Cuáles consideras son los 3 principales riesgos al decidir incertarse en el mercado laboral Trabjando por Cuenta Propia? (Debe marcar exactamente 3 opciones)	
☐ Totalmente en Desacuerdo	
☐ En Desacuerdo	
☐ Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
☐ De acuerdo	
☐ Totalmente de Acuerdo	

LISTA DE REFERENCIAS

Adkins, A. y Rigoni, B. (2016). *Millennials Want Jobs to Be Development Opportunities.* Recuperado el 10 de noviembre de 2017. Disponible en: http://news. gallup.com/businessjournal/193274/millennials-jobsdevelopmentopportunities.aspx? g_source=&g_medium=&g_campaign=tiles

Alonso, Á. y Mas, M. (2008). *Validación de un cuestionario de expectativas laborales con estudiantes de Secundaria*. Recuperado el 9 de octubre de 2017. Disponible en:http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3537

Alva, D. (2012): *¿Y si ahora soy mi propio jefe* Periódico El Mundo 22 de enero de 2012, sección expansión y empleo, p. 33,34. Consultado el 2 de septiembre de 2018.

Amit, R., Mac Crimmon, K. R., Zietsma, C., & Oesch, J. M. (2001). *Does money matter: Wealth Attainment as the motive for initiating growth-oriented technology ventures*. Consultado el 22 agosto 2017. Disponible en https://www.sciencedirect.com/ science/article/abs/pii/S0883902699000440

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: *Introducción a la metodología científica.* (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.

Arnett, J. (2004): *Emerging adulthood: the winding road from the late teens through the twenties,*Oxford: Oxford University Press. Consultado el 8 septiembre 2017. Disponible en: http://jeffreyarnett.com/articles/ARNETT_Emerging_Adulthood_the ory.pdf

Asthana A. (2008) *They don't live for work ... they work to live*. Recuperado el 28 de diciembre 2016. Disponible en: https://www.theguardian.com/money/2008/may/25/workandc areers.worklifebalance

Ayala, I. y Ponte, J. (2016) *Proceso de Emancipación Juvenil de los Egresados de La Universidad Católica Andrés Bello En El Año 2013*. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado el 15 de octubre 2016.

Baggott, Caitlin A. (2009).*If we build it, they will come.* National Civic Review, 98(3), 30–33.Consultado 8 de septiembre 2017. Disponible en:https://onlinelibrary.wiley. com/doi/abs/10.1002/ncr.262

Banco de Desarrollo de América Latina - CAF- (2013). *Emprendimientos en América Latina, Reporte de Economía y desarrollo.* Bogotá, RED. Recuperado el 28 de junio 2018. Disponible en: http://publicaciones.caf.com/media/33191/red_2013.pdf

Bañez, A. (2016). *Características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2013*.Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado el 20 de octubre 2016.

Bastar, S. (2012) *Metodología de la Investigación.* Primera Edición, Red Tercer Milenio S.C., México. Recuperado el 28 de junio 2018. Disponible en:http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Bauman, Z. (2002) *La hermenéutica y las ciencias sociales*. Buenos Aires. Nueva Visión. Recuperado el 2 de junio 2017. Disponible en: https://edoc.site/bauman-la-hermeneutica-y-las-ciencias-sociales-pdf-free.html

Belén, M. (2010). *Jóvenes generadores de sentidos. ¿Extensión o Integración?*. Recuperado el 14 de enero 2017. *Disponible en:* http://perio.unlp.edu.ar/sistemas/ojs/index.php/extensionenred/issue/view/11.

Belisario, C. (2017) *Escasez de repuestos incita el robo y hurto de vehículos*. Recuperado el 12 de septiembre de 2018. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/sucesos/escasez-repuestos-incita-robo-hurto-vehiculos_20085

Benatuil, D., y Laurito, J. (2009). *El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos.* Summa Psicológica UST, Vol.6, N°. 2, p.56. Universidad de Palermo, Argentina. Recuperado el 18 de junio 2017. Disponible en http://132.248.9.34/hevila/SummapsicologicaUST/2009/vol.6/no2/5.pdf.

Bolaños Rodríguez, E. (2012). Muestra y Muestreo. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/ P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf

Feixa, C. (2006). *Generación XX. Teorías sobre la juventud en la era contemporánea*. Cataluña-España. Recuperado el 15 de febrero 2017. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2006000200002#num*

Bergerman, E. y Tantalean, S. (2016). *Propuesta de retención del talento millennials en la entidad financiera banco de crédito del Perú en el departamento de Lambayeque.* Recuperado el 22 Agosto 2017. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/817/1/TL_BergermanZapataElizabeth_TantaleanSanchezSarai.pdf

Brito, R. (1998). *Hacia una sociología de la juventud.* Algunos elementos para la deconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud. *Última Década*, núm. 9, Valparaiso, Chile: Centro de Estudios Sociales. Recuperado el 11 de noviembre 2017. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/195/19500909.pdf.

Burke, R. J., Ng, E. (2006). *The Changing Nature of Work and Organizations: Implications for Human Resource Management.* Human Resource Managent Review. Vol. 16 pp. 86-94. Recuperado el 9 de enero 2017. Disponible en:https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482206000143

Bustamante, J. (2004) *Crecimiento económico, nuevos negocios y actividad emprendedora.* Recuperado el 18 febrero 2017. Disponible en:https://www.aulafacil.com/uploads/cursos/5310/15028_importancia-de-los-emprendedores-y-creacion-de-empresas.pdf

Cabello, M. (2018). *Dolarización Informal en Productos y Servicios*. Venezuela. Recuperado el 21 de marzo 2017. Disponible en: http://www.correodelcaroni. com/index.php/economia/item/62722-la-dolarizacion-informal-en-productos-yserviciosv- es-un-sintoma-de-la-hiperinflacion.

Cabrera, J. y Davis, D. (2009) *Preferencias relativas, compensación total y diversidad generacional en la zona metropolitana*. Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado el 16 de octubre 2016.

Carneiro, R., Toscano, J., y Díaz, T. (2012). *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo.* Madrid: Fundación Santillana. Recuperado el 15 de enero del 2017.

Carrera, G. y Manzo, B. (2014) *Preferencias de los elementos de compensación total de estudiantes Millennials del último año de carrera.* Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado 15 de octubre 2016.

Carvallo, P. (2014). *Estudio de los Millenials Chilenos en el Mercado Laboral.* Santiago de Chile. Recuperado el 22 de Agosto 2017. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/b its tream/handle/ 2250/117375/Carvallo%20Rencoret%20Paulina.pdf?sequence=1

Cassar, G. (2007). *Money, money, money? A longitudinal investigation of entrepreneur career reasons, growth preferences and achieved growth*. Entrepreneurship and Regional Development, 19(1), 89–107.Recuperado el 25 de junio 2018.

Cataldi, Z. y Dominighini, C. (2016) *La generación millennial y la educación superior, los retos de un nuevo paradigma.* Facultad Regional Buenos Aires. Universidad Tecnológica Nacional. Recuperado el 20 de agosto 2017. Disponible en: http:// laboratorios.fi.uba.ar/lie/Revista/Articulos/121219/A3.pdf

CEPAL (2004). *La juventud en Latinoamérica tendencias y urgencias*. Chile: Santiago de Chile. Recuperado el 20 de marzo 2017. Disponible en:https://repositorio.cepal.org/ bitstream/handle/11362/2785/S2004083_es.pdf?sequence=1

CEPAL (2017a), *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Recuperado el 22 de agosto 2017. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es

CEPAL (2017b). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral.* Recuperado el 22 de octubre 2017. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42250

CFC Global (2017) *Innovación y creatividad*. Recuperado el 2 de septiembre de 2018. Disponible en: https://edu.gcfglobal.org/es/emprendimiento/innovacion-ycreatividad

Chiavenato, I. (1994) *Administración de Recurso Humanos*. Colombia, Mc Graw Hill. Recuperado el 10 de enero 2017.

Chirinos, N. (2009). *Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral.* Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 2, Nº 4. pp. 133-153 Universidad de Carabobo. Recuperado el 11 de noviembre 2016. Disponible en: http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/ainet/lainetv 2n4/art6.pdf

Clifton, J. (2016). *Millennials: Cómo viven y trabajan.* Recuperado el 22 de agosto 2017. Disponible en : http://www.gallup.com/opinion/chairman /191426/millennials-live-work.aspx?g_source=&g_ medium=&g_campaign =tiles

Coleman, J. S. y Husen, T. (1989). *Inserción de los jóvenes en una sociedad de los jóvenes y reforma educativa*. Recuperado el 6 de Mayo 2014. Disponible en: http://www.mecd.gob.es/dctm/revistadeeducacion/articulosre303/re3030100491.pdf?documentId0901e72b8127102b

Corbetta, P. (2003) Metodología y Técnicas de investigación Social. Bogotá: Mac Graw Hill. Recuperado el 18 de febrero 2017. Disponible en: el https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/metodologc3ada-y-tc3a9cnicas-de-investigacic3b3n-social-piergiorgio-corbetta.pdf

Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.* Recuperado el 23 de enero 2016, de: http://servicio. bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf

Criteria Research (2013). *Millennials: Who are they, how are they different, and why should we care? Millennials: Who are they, how are they different, and why should we care?.* Recuperado el 28 agosto 2018. Disponible en: https://www.researchgate. net/publication/282368010_Millennials_Who_are_they_how_are_they_different_and_ why_should_we_care

Cuesta, M., Ibáñez, M., Tagliabue, R. y Zangaro, M. (2009). *La Nueva Generación y El Trabajo*. Barbarói, Universidad de Santa Cruz do Sul, Brasil. Recuperado el 16 marzo 2017. Disponible en:https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/viewFile /479/908

Dankhe, G. L. (1989) *Investigación y Comunicación*, en C. Fernández-Collado y G. L. Dankhe. Ed. McGraw-Hill, México. Recuperado el 15 de febrero 2018.

Davidsson, P. (1989). *Entrepreneurship—and after? A study of growth willingness in small firms.* Journal of Business Venturing, 4(3), 211–226. . Recuperado el 12 de febrero 2018.

Davidsson, P. (1991). *Continued entrepreneurship: Ability, need and opportunity as determinants of small firm growth*. Journal of Business Venturing, 6(6), 405–429. . Recuperado el 12 de febrero 2018

Davidsson, P. (2006). *Nascent entrepreneurship: empirical studies and developments*. Foundations and Trends in Entrepreneurship, 2(1), 1–76. Recuperado el 10 de febrero 2018

De Hauw, S. y De Vos, A. (2010). *Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered*. The Journal of Business and Psychology. Recuperado el 21 de marzo 2017

Deloitte (2017) *Encuesta Millenials de Deloitte 2017 Buscando estabilidad y oportunidades en un mundo incierto.*Recuperado el 7 de febrero 2018. Disponible en: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/aboutdeloitte/2017_Millennials_Survey_Hallazgos%20ESP.pdf

Dirección General de Juventud del Gobierno de Canarias y el Observatorio Canario de la Juventud (2010). *Encuesta de Jóvenes de Canarias.* Las Canarias, España. Recuperado el 20 de enero 2018. Disponible en: http://www.juventudcanaria.com/ cmsgobcan/export/sites/juventudcanaria/multimedia/documentos/programas/publicaciones/encuesta_jovenes_canarias_2010/introduccion.pdf

Ecoanalítica (2018a). *Gráfico de la semana: Más Caro en Dólares.* Caracas, Venezuela. Recuperado el 30 de agosto de 2018. Disponible en: http://ecoanalitica.com/noticias/graficodelasemana-mas-caro-en-dolares

Ecoanalítica (2018b) *Gráfico de la semana Ni media canasta*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 4 de septiembre de 2018. Disponible en: http://ecoanalitica.com/noticias/ graficodelasemana -ni-media-canasta

Ecoanalítica (2017) *Pagos en moneda extranjera como parte de la compensación. Caracas, Venezuela.* Recuperado el 1 de septiembre de 2018. Disponible en: http://ecoanalitica.com/wpcontent/uploads/filebase/ informes/semanal/IS_23_2017_22_06_Esp.pdf

El Nacional (2018) *Asdrúbal Oliveros: Inflación de agosto superó el 200%.* Consultado el 2 de septiembre. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia /asdrubal-oliveros-inflacion-agosto-supero-200_250167

El Nacional (2016) *Impagable el costo del seguro de automóvil*. Recuperado el 5 de septiembre de 2018. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/historico/pedrojulianrm-impagable-costo-del-seguro-automovilquot_46493

El Universal (2018) *Tarifa plana de estacionamientos subió a Bs 100 mil.* Recuperado el 3 de septiembre de 2018. Disponible en: http://www.eluniversal.com/caracas/12461/tarifa-plana-de-estacionamientos-subio-a-bs100-mil

Encuesta Freelancing in America (2016). *Freelancing in America - 2016.*Recuperado el 12 de noviembre 2017. Disponible en:https://s3-us-west-1.amazonaws.com/adquiro-content-prod/documents/FU_FreelancinginAmerica2016_Infographic_FINAL.pdf

Ensink, M. (2011). L*a Generación Y cambia el modelo de gestión*. Recuperado el 14 de junio 2018. Disponible en: www.cronista.com/management.

Espinosa, B. (2006).*Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: introducción y síntesis de los estudios por país.* Bogotá: Mayol ediciones. Recuperado el 15 octubre 2016.

Fernández, A. y Blasco, M. (2012). *Estrategias de búsqueda de empleo.* Recuperado el 30 de octubre 2017. Recuperado el 10 de enero 2018.Disponible en: http://www.cef.es/files-cef/estrategia_busqueda _empleo.pdf

Figarella, D., y Zamora, A. (2005). *Semillero empresarial.* El Servicio de Atención al Emprendedor de Venezuela (SAE). Serie Capacidad Emprendedora, Caracas: CAF. Recuperado el 23 de marzo 2017. Disponible en: http://scioteca.caf.com/ handle/123456789/428

Fontana, A. y Misero, C. (2009). *Motivación Victor Vroom: Aprendices INCESS en formación teórica, programa D.A.E (área metropolitana).* Tesis de Grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado el 7 de abril 2018.

Forbes (2015) *Empresas en las que quieren trabajar los Millennials.* Recuperado el 28 de agosto 2018. Disponible en: https://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-en-las-que-quieren-trabajar-los-millennials/

Foro Económico Mundial (2017). *Encuesta Global Shapers Annual Survey*. Recuperado el 10 noviembre 2017. Disponible en: http://www.shaperssurvey2017.org/static/data /WEF_GSC_Annual_Survey_2017.pdf

Franco, M. (2017) *Creatividad e Innovación en Estudiantes Universitarios*. Recuperado el 22 de abril 2018. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/318814514_ CREATIVIDAD_E_INNOVACION

Freelance Union (2005) *Freelancing in America: A National Survey of the New Workforce.* Recuperado el 9 enero 2017. Disponible en: https://fu-web-storageprod.s3. amazonaws.com/content/filer_public/7c/45/7c457488-0740-4bc4-ae45-0aa6 0daac5 31/freelancinginamerica_report.pdf

Freitez, A (2011). *La emigración desde Venezuela durante la última década*. Recuperado el 30 de agosto 2018. Disponible en: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/IIES/recursos/Temas %20de%20Coyuntura%2063/1.La_emigracion_Venezuela_Freitez.pdf

Friedell, K., Puskala, K, Smith, M. y Villa, N. (2011). *Hiring, Promotion, and Progress: Millennials' Expectations in the Workplace. Minnesota: Sociology and Anthropology.* St. Olaf Collage. Recuperado el 13 de junio 2018. Disponible en:https:// wp.stolaf.edu/sociology/files/2013/06/Hiring-Promotion-and-Progress.pdf

Galindo, M. y Ríos, V. (2015) *"Informalidad" en Serie de Estudios Económicos*. Recuperado el 13 de septiembre 2017. Disponible en: http://scholar.harvard.edu/files /vrios/files/201508_mexicoinformality.pdf?m=1453513195

García J., Rending A. y López J. (2013) *Cálculo del tamaño de la muestra*. Recuperado el 27 de enero 2017. Disponible en: http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2 Num04/07MIE_CALCULO_ DEL_TAMANO.PDFgeneracion-y/

García, P., Stein, G. y Pin, J. (2008). *Políticas para dirigir a los nuevos profesionales motivaciones y valores de la generación Y*. Recuperado el 20 septiembre 2017. Disponible en:https://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0753.pdf

Gavilan D., Avelló M. y Fernández S. (2013) Employer branding: la experiencia de la marca empleadora y su efecto sobre el compromiso afectivo. aDResearchESIC. Disponible en: http://adresearch.esic.edu/files/2012/12/aDResearch-07_04.pdf

Gilburg, D. (2007). *Brecha de Liderazgo.* Recuperado el 11 noviembre 2016. Disponible en: www.sun. com/emrkt/boardroom/newsletter/latam/0407 expertinsight.html - 29k.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2018) *GlobalReport 2017 - 2018.* Global Entrepreneurship Research Association (GERA). Recuperado el 13 de agosto 2017. Disponible en: https://www.gemconsortium.org/report/50012

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2005) *Informe ejecutivo Venezuela*. Global Entrepreneurship Research Association. Caracas, Venezuela. Recuperado el 21 abril 2018. Disponible en:http://servicios.iesa.edu.ve/Portal/Reportes/Libro_GEM_ 2005.pdf

Global Millennial Survey (2014). *Telefónica Global Millennial Survey: Resultados Globales*. Recuperado el 15 noviembre 2016. Disponible en:http://static.pulso.cl/20141015 /2019231.pdf.

Golik,M (2013). *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Recuperado el 1 enero 2017. Disponible en: http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_ admon/ar ticle/viewFile/565 6/4607

Golpe, V. (2015). *¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?.* Montevideo, Uruguay. Recuperado el 2 de septiembre 2018. Disponible en: https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files /Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf

Gómez, A (2013). *Emprendedor y su impacto en la sociedad.* Revista de Instituciones, Ideas y Mercados Nº 58. Recuperdo el 30 de agosto 2018. Disponible en: http://www.eseade.edu.ar/wpcontent/uploads/2016/08 /riim58_alejandro_gomez.pdf

Góngora G. y del Carmen J. (2011). *Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial.* Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, vol. 11,

núm. 3. Universitat Autònoma de Barcelona Barcelona: España. Recuperado el 13 de septiembre 2017.

González, A y Lavado, D. (2007).*Expectativas laborales de individuos con discapacidades totales que cursan estudios a nivel superior* (Área Metropolitana).Tesis de Grado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado el 8 de noviembre 2016.

Guevara, (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Recuperado el 28 de Agosto 2018. Disponible en: https://re pository.unimilitar.edu .co/bitstream10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill. Recuperado el 17 agosto 2018.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill. Recuperado el 11 agosto 2018.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 10 septiembre 2018.

Hernández, Sampieri y Otros. (1991). *Metodología de la Investigación*. Bogotá Colombia: Mcgraw Hill, México. Recuperado el 18 agosto 2018.

Hopenhayn, M. (2004). *Inclusión y exclusión social en la juventud latinoamericana*. Recuperado el 22 agosto 2017.

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (2013). *Encuesta Nacional de Juventud.* Recuperado el 1 de Diciembre 2016, Disponible en: http://proyectojuventu d.ucab.edu.ve/wp- content/uploads/2013/12/Proyecto-Juventud-UCAB-Boletin- 1.pdf

Jacinto, C. y Millenaar, V. (2009). *Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo.* Recuperado el 2 agosto 2017. Disponible en: https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362009000100004

Kerlinger, F. (1983). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología.* Recuperado el 12 de septiembre 2017. Disponible en: http://psicologiauv.com/p ortal/RMIPE/v ol_8_num_2_may_2017/documentos/investigacion_del_comportamiento.pdf

Kolvereid, L. (1992). *Growth aspirations among Norwegian entrepreneurs*. Journal of Business Venturing, 7(3), 209–222.Recuperado el 19 de septiembre 2017. Disponible en: http://www.sciepub.com/reference/64857

Kowske B., Rena L. Rasch, y Wiley J. (2010). *Millennials Attitude Problem: An Empirical Examination of Generational Effects of Work Attitudes.*Journal of Business and Psychology. Recuperado el 15 de Julio 2018. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/211389266_Millennials'_Lack_of_Attitude_ Problem_An_Empirical_Examination_of_Generational_Effects_on_Work_Attitudes

Kurz,C., García,C. y McIlvenna, J. (2016).*La Generación de los Millennials*. Recuperado el 23 de agosto 2018. Disponible en: http://www.100research.com/ boletines/10_la_generacion_de_los_millenials_pdf.pdf

Lekant, M. (2015). *'Millennials': Así es la generación que ya no recuerda cómo era el mundo sin Internet.* Recuperado el 28 diciembre 2016. Disponible en:https://actualidad.rt. com/sociedad/184412-generacion-y-millennials-milenio-jovenes

Liu, M. (2015) *Marca empleador y Atractivo Organizacional, Estudio de la valoración de atributos según perfiles de segmento*. Santiago de Chile. Recuperado el 30 de julio de 2018. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitst ream/handle/2250/136615/Marca %20empleador%20y%20atractivo%20organizacional%20%20an%C3%A1lisis%20de %20las%20diferencias%20en%20la%20valoraci%C3%B3n%20de%20atributos%20se g%C3%BAn%20perfiles%20de%20segmentos.pdf?sequence=1

Manpower Group (2016). *Las carreras de los Millennials: visión 2020.* Recuperado el 14 enero 2017. Disponible en: https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estud i/Millennials_Vision2020.pdf

Margulis, M y Urresti,M (2014). *La juventud es más que una palabra ¡Error! Marcador no definido*. Recuperado el 6 de octubre 2017. Disponible en: http://perio.unlp.edu.ar/t eorias/index_archivos/margulis_la_juventud.pdf

Margulis, M. (1996): *La juventud es más que una palabra,* Buenos Aires, Biblos.Recuperado el 15 de abril 2018.

Marín, L., Marrau, C., y Lúquez, S. (2005). *La Concepción acerca del Trabajo en los Jóvenes Universitarios de la Argentina Actual.* Argentina. Recuperado el 14 de abril 2017. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210107

Martin, E., Ibáñez, M., Tagliabue, R. y Zangaro, M. (2009). *La nueva Generación y el trabajo.* Barbarói. P. 126-138. Santa Cruz. Recuperado el 15 de marzo 2018. Disponible en: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/La_Nueva_Generacion_Millenials_ y_el_Trabajo.pdf Consultado: 08 de Diciembre de 2016

Martínez, T., García, S., Fernández, J., Zapata, J. (2013). *Estudio de los egresados de la Universidad de Granada.* Recuperado el 10 de diciembre 2016. Disponible en: http://www.marketing.ugr.es/encuesta/docs/informe.pdf.

Meister, J. y Willyerd, K. (2010) *Spotlight on Leadership. The Next Generation: Mentoring Millennials*. Harvard Business School Publishing Corporation. Recuperado el 20 de octubre 2017

Molinari, P. (2013). *Qué busca la "Generación Y" en el trabajo*. Recuperado el 26 noviembre 2016. Disponible en: http://www.pmolinari.com/index.php/category/

Monteferrante (2010). La generación NET claves para entenderla. *Debates IESA*, Volumen XV, Número 4.Recuperado el 15 de mayo 2018. Disponible en: http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2013/09/o-10m.pdf

Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C. E., & Coombes, S. M. (2006). *The dilemma of growth:understanding venture size choices of women entrepreneurs*. Journal of Small Business Management, 44(2), 221–244.Recuperado el 15 de mayo 2018. Disponible en:https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1540-627X.2006.00165.x

Nascimento, R. y Estramiana, A. (2014). *Alargamiento de La Juventud e Identidad: Un Estudio de los Procesos de Transición a la vida adulta de Jóvenes En Brasil y España.* Athenea Digital Revista de pensamiento e Investigación Social. Recuperado el 10 de noviembre 2016. Disponible en:http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1206

Nielsen (2015). *Estilos de vida generacionales*. Recuperado el 29 de Agosto 2018. Disponibles en:https://www.nielsen.com/content/dam/nielsenglobal/latam/docs/reports/2016/Estilos de VidaGeneracionales.pdf.

Observatorio de Recursos Humanos (2018). *¿Cómo son los líderes millennials?*. Recuperado el 3 de agosto 2018. Disponible en:https://www.observatoriorh.com/liderazgo/como-son-lideres-millennials.html

Observatorio de Recursos Humanos (2017). *¿Cómo se gestionan las vacaciones y la ausencia de empleados en España?* Madrid, España. Recuperado el 3 de septiembre 2018. Disponible en: https://www.observatoriorh.com/orh-posts/se-gestionan-las-vacaciones - la-ausencia-empleados-espana.html.

Observatorio Generación y Talento (2016). *Diagnóstico de la Diversidad Generacional: análisis del talento intergeneracional en las empresas".* Universidad Pontificia de Comillas ICAI-ICADE. Recuperado el 23 marzo 2018. Disponible en: http://www.generacciona.org/generaciones.pdf

OCDE/CEPAL/CAF (2016), *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Recuperado el 2 septiembre 2017. Disponible en: https://www.oecd.org/dev/americas/ Resumen_LEO2017.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, (2012). *Jóvenes universitarios en Venezuela. Informe de la matrícula escolar:* Recuperado el 28 de noviembre 2016. Disponible en: http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/venezuela/ rapport_1.html

Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), *Promoción del Emprendimiento y la Innovación Social Juvenil en América Latina*. Recuperado el 15 de septiembre 2017.Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/ docu ments/publication /wcms_533609.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014a) *Promoción de futuros emprendedores.* Recuperado el 15 agosto 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups /public/---ed_emp/---emp_ent /ifp_seed/documents/publication/wcms_ 185343.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014b*). Trabajo Decente y Juventud en América Latina Políticas para la acción.* Recuperado el 2 agosto 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americasrolima/documents/publication/wc ms_235577.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012*). La crisis del empleo juvenil*: Un llamado a la acción. Recuperado el 18 de junio 2017. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetin gdocument/w cms_187080.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2010).*Trabajo decente y juventud en América Latina*. Recuperado el 10 de noviembre 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/ groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_ 146022.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.* Recuperado el 30 diciembre 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/cabinet/documents /generic document/wcms_371206.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006). *El empleo de los jóvenes*. Ginebra. Recuperado el 29 noviembre 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups /public/@ed_emp/documents/publication/wcms_116020.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*. Recuperado el 15 de diciembre 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/rep-vi_es.pdf

Ortega, I (2016). *Las mejores frases de NEXTg*. Recuperado el 22 de Agosto 2017. Disponible en: https://www.nacion.com/ciencia/las-mejores-frases-de-nextg/ELKDRNHA6JBU 3ELFRZGBD2L6RY/story/

Pavon, M. (2016). *La incorporación de los hijos a la empresa familiar*. Recuperado el 14 septiembre 2017. Disponible en: https://www.sweetpress.com/la-incorporacion-de-los-hijos-a-la-empresa-familiar/

Pérez, J. y Urteaga, M. (2001). *Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo.* Recuperado el 21 agosto 2017. Disponible en: http://ibero.mx/campus/publicaciones/jovenes/pdf/epieck12.pdf

Pew Research Center (2014). *Millennials in Adulthood. Detached from Institutions, Networked with Friends.* Recuperado el 1 Enero 2017. Disponible en: http://www. Pewsocialtr ends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/

Pozzi, S. (2013).*Un estudio de las expectativas laborales de los graduados de la Universidad de San Andrés* .Trabajo de Graduación para Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San Andrés, Buenos Aires, Argentina.Recuperado el 28 Enero 2017

Price Waterhouse Coopers (PWC) (2017). *Millennials at work* Reshaping the workplace. Recuperado el 22 de octubre 2017. Disponible en: https://www.pwc.com/m1/en /services/ consulting/ documents/millennials-at-work.pdf

Project: Time Off´s, INC (2016) *The Work Martyr's Cautionary Tale: How the Millennial Experience Will Define America's Vacation Culture*. Estados Unidos. Recuperado el 12 de junio 2018. Disponible en:https://projecttimeoff.com/reports/the-work-martyrs-cautionary-tale-how-the-millennial-experience-will-define-americas-vacation-culture/

Real Academia Española (2001). Asociación de academias de la lengua española. Recuperado el 8 de Abril 2018. Disponible en: http://dle.rae.es/?id=J3hJP2w

Reloba, V. (2018). *Hazlo posible*. Recuperado el 12de diciembre 2017. Disponible en: http://www.hazloposible.org/comunicacion-y-vc/

Reverón, Z. y Vargas, A. (2009) *Venezuela: Confianza vs. Desconfianza en las instituciones y gobernabilidad.* Recuperado el 21 de enero 2018. Disponible en: http://produccion cientificaluz.org/index.php/ cuestiones/article/view/14488/14465

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional* 10 a Edición; PEARSON EDUCACIÓN, México, 2004. Página 173. Recuperado el 7 de mayo 2018.

Rodríguez, S. (2013). *Millennials se hicieron mayores con el nuevo milenio*. Recuperado el 22 febrero 2017. Disponible en: http://www.jose-navarro.es/wp-content/uploads/2013 /11/Millenial-Informe-OMD.pdf

Rojas, I. (2016) *Debates IESA "La crisis potencia el emprendimiento".* Recuperado el 7 de mayo 2018. Disponible en: http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/ 04/2016 -1-rojas.pdf

Ruiz, M. (2012). Emprendedores con expectativas de alto crecimiento, una perspectiva de género a nivel mundial. Granada. Recuperado el 30 de mayo 2018. Disponible en: https://hera.ugr.es /tesisugr/21789186.pdf

Salanova, D., Prieto, A. y Peiró, B. (1993). *El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. Los jóvenes ante su primer empleo. Los significados del trabajo y su medida.* Barcelona: Peiró, Prieto, Bravo, Ripio, Rodríguez, Hontangas, Salanova editores. Recuperado el 4 de enero 2017. Disponible en: http://vitela.javerianaca li.edu.co/bitstream/handle/11522/7581/Significados_trabajo_jovenes_universidad_priv ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saltalamacchia, H. (1989). *La juventud hoy: un análisis conceptual*. Recuperado el 28 agosto 2018. Disponile en: http://www.academia.edu/1984378/La_juventud_hoy_un_ an%C3%A1lisis_conceptual

Salvia, A y Tuñon, I. (2006) *Jóvenes excluidos: límites y alcances de las políticas públicas de inclusión social a través de la capacitación laboral*. Argentina. Recuperado el 25 de enero 2018 Disponible en: http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/72%20%20RS33%20SalviaTunon.pdf

Serrano, A. (1995) *"Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo",* en *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas),* núm. 71/72, pp. 177-200.Recuperado el 3 de febrero 2017. Disponible en:http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_071_072_09.pdf

Simón, C. y Allard, G. (2007). *Generación "Y" y mercado laboral: Modelos de Gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales*. España: Instituto de Empresa Business School. Recuperado el 15 de mayo 2018. Disponible en:http://www.iegd.org/links/pdf/7.Generacion-Y-y-mercado-laboral-Modelos-de-gestion-de-Recursos-Humanos-para-los-jovenes-profesionales.pdf

Smith, S. D. y Galbraith, Q. (2012). *Motivating millennials: improving practices in recruiting, retaining, and motivating younger library staff*. The Journal of Academic Librarianship.Recuperado el 12 de junio 2018. Disponible en: https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2680&context=facpub

Taguenca B.J.A (2016) *Sociología de la juventud. Una Revisión*. Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología. Recuperado el 7 septiembre 2017. Disponible en: http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/espacio/article/view/22119/21836

Teichler, U. (2003). *Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios.* Publicado en: Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios (Coord. Javier Vidal García). Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.Recuperado el 10 de septiembre 2017.

Teichler, U. (1998). *Las Exigencias del Mundo del Trabajo*. Recuperado el 27 de noviembre 2016. Disponible en: http://www.unesco.org/education /educprog/wche/principal/wworks.html

Terjesen, S., Vinnicombe, S. y Freeman, C. (2007). *Attracting Generation Y graduates Organizational attributes, likelihood to apply and sex differences.* Career Development International, 12, 504-522.Recuperado el 2 de marz 2017.

UNESCO (2016) *Hacer del emprendimiento juvenil una opción viable ¿Cómo pueden ayudar los centros de EFTP a promover el emprendimiento?*. Recuperado el 4 de febrero 2018. Disponible en: https://unevoc .unesco.org/up/ VC_YE_BN_es.pdf

Universia (2015). *Emprendedores: Por qué es importante ser creativo*. Recuperado el 2 de septiembre de 2018. Disponible en: http://noticias.universia.edu.pe/consejosprofesionales/noticia/2015/10 /29/1133018/emprendedores-importante-creativo.html

Uribe, R (2018). *¿Qué tan práctico es tener un seguro médico en la Venezuela de hoy?* Recuperado el 3 de septiembre 2018. Disponible en: http://talcualdigital.com/ index.php/2018/07/17/que-tan-practico-es-tener-un-seguro-en-venezuela/

Valdebenito, C (2016).*Propuesta de Valor al Empleado para Atraer y Retener Talento, a través de un Modelo de Recompensa Total*. Santiago de Chile. Recuperado el 22 de agosto 2017. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/ 140138/Propuesta%20de%20valor%20al%20empleado%20para%20atraer%20y%20retener.pdf?sequence=1

Van Den Born, A. y Van Witteloostuijn A (2012) *Drivers of freelance career success.* Journal of Organizational Behavior. The Netherlands. Recuperado el 30 de noviembre 2017.

Vega, J. y Ramos, R. (2007). *El Autoempleo como opción profesional*. Asturias. Consultado el 29 de agosto 2018. Disponible en:https://www.asturias.es/Juventud/FICHEROS /Cuadernos%20de%20Orientaci%C3%B3n/CO%2018%20El%20autoempleo%20como%20opci%C3%B3n%20profesional%20para%20web.pdf

Viloria, C. (2017) *Banca y Negocios: La motivación Laboral del Sector Público venezolano*. Recuperado el 26 de agosto 2018. Disponible en: http://www.bancaynegocios.com /la-motivacion-laboral-en-el-sector-publico-venezolano/

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation.*Nueva York: Wiley. Recuperado el 20 de abril 2017. Disponible en: http://garfield.library.upenn.edu/c lassics1985/A1985AK X91000 01.pdf

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Recuperado el 15 noviembre 2016. Disponible en: http://www.cepal.org /publicacione s/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf

Weller, J. (2006). *Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral.* México: Mayol Ediciones.Recuperado 8 de junio 2018. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448_es.pdf

Wiklund, J., Davidsson, P., & Delmar, F. (2003). *What do they think and feel about growth? Anexpectancy-value approach to small business managers' attitudes toward growth.*Entrepreneurship Theory and Practice, 27(3), 247–270.Recuperado el 5 de aril 2017. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/27467080_What_do_they_ thinkand_feel_about_growth_An_expectancy-value_approach_to_small_business _man agers'_a ttitudes _toward_growth

World at Work. (2011). *Total Rewards Inventory and Checklist.*Recuperado el 20 de diciembre de 2016 en la World Wide Web: http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=28330

Yates, L.V. (1990). *A note about values assessment of occupational and career counselling.*Journal of Measurement and Evaluation in Counselling and Development. Recuperado el 16 noviembre 2016. Disponible en: http://www.ebsco.com

Zapata, F. (1976) *Metodología para el diseño de investigaciones de Ciencias Sociales*. Venezuela. Editorial de la Universidad de Oriente. Recuperado el 18 de febrero 2018.

Zúñiga, G. (2016) *Perspectivas de la juventud venezolana: una mirada a sus oportunidades*. en La Fundación Friedrich Ebert (FES). Recuperado el 22 agosto 2017. Disponible en http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/12629.pdf

Zúñiga, G. (2010) *Los retos del mercado laboral venezolano Más empleo, menos precariedad*. Recuperado el 30 de agosto de 2018. Disponible en: http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2010728_355-366.pdf