

**“EMPLEABILIDAD JUVENIL”, PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL SOBRE
LA BÚSQUEDA DE TRABAJO: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LA
ESCALA**

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Sergio Manuel Madero Gómez

Escuela de Negocios
Tecnológico de Monterrey
México
smadero@tec.mx

Juan Pablo Ramírez Loredo

Escuela de Negocios
Tecnológico de Monterrey
México
A01039571@itesm.mx

Hugo Antonio Sáenz Téllez

Escuela de Negocios
Tecnológico de Monterrey
México
hugoast2@hotmail.com

Octubre 9, 10 y 11 de 2019

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



“EMPLEABILIDAD JUVENIL”, PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL SOBRE LA BÚSQUEDA DE TRABAJO: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA



Resumen

Esta investigación está en proceso de desarrollo y surge como inquietud ante la propuesta del gobierno mexicano de ofrecer apoyo económico para los jóvenes que no estudian ni trabajan y tiene como objetivo identificar los factores personales y psicosociales que afectan la empleabilidad de los jóvenes, además de diseñar y construir una escala de medida que ayude a integrar esos factores. Para la elaboración de éste avance, se seleccionó una muestra de 141 estudiantes de distintas preparatorias y universidades de la ciudad de Monterrey y su área metropolitana, con edades entre los 17 y 24 años. Se diseñó un instrumento de medida con un total de 43 ítems, 38 de los cuales se dividieron en 6 constructos que midieron merecimiento laboral, discriminación, percepción de empoderamiento, expectativas y sueños, intención de querer trabajar y atraktividad laboral y los 5 restantes están relacionados con los datos demográficos de los participantes. Para la validez del instrumento y de cada uno de los constructos, se hizo un análisis factorial exploratorio, mostrando indicadores estadísticos que son considerados como válidos y confiables, pues señalan que el instrumento puede ser utilizado para los fines que se pretende y así poder continuar la investigación para identificar el impacto de la iniciativa del proyecto del gobierno mexicano “Jóvenes construyendo el futuro” en el tema de empleabilidad, tanto para las empresas como para los participantes. De acuerdo a los resultados se puede mencionar que de los factores relevantes de atraktividad en la búsqueda de empleo, el más importante es que la persona pueda desarrollar el talento que tiene al momento de estar desempeñando sus actividades en un lugar de trabajo, ($M=4,65$, $SD=0,75$), en segundo lugar, se observa que es el salario ($M=4,52$, $SD=0,79$) y en tercer lugar aparecen las promociones o las posibilidades de crecer dentro de la empresa ($M=4,48$, $SD=0,82$). Además, entre los hallazgos más relevantes se pueden mencionar que sí existen diferencias estadísticamente significativas en la intención de trabajar de los jóvenes de acuerdo al género, y en nuestra muestra en particular las mujeres tienen mayores intenciones de hacerlo que los hombres



Palabras clave: empleabilidad juvenil, búsqueda de empleo, recursos humanos, merecimiento laboral, expectativas en el trabajo, atraktividad laboral.



Introducción

El concepto de empleabilidad se define como la formación constante en la que la persona se mantiene ocupada, es capaz de ser útil a la organización que representa, además de ser la batalla en la que el capital humano se mantiene, el cual es representado por personas educadas y capaces de vivir en el ambiente laboral en el que vivimos (Pérez, 2015). Por su parte Sánchez, Navarrete y Liliana, (2017), muestran la clasificación de los cuatro universos juveniles, en los que muestran las alternativas que tienen los jóvenes entre trabajar y estudiar, es decir, (1) estudian y trabajan, (2) estudian y no trabajan, (3) trabajan y no estudian y finalmente los que no estudian y no trabajan, mejor conocidos como NiNi's. Así mismo, Pérez (2015) y Madero (2009), señalan también que es importante conocer cuáles son los principales aspectos que las personas tienen en la búsqueda de la empleabilidad para aumentar así la tasa de inserción en el mercado de trabajo para diseñar acciones efectivas que beneficien a la persona y sean adecuadas al perfil que se está buscando.

Desafortunadamente la falta de oportunidades laborales es un factor que afecta no solamente desde la perspectiva social y empresarial, sino también en aspectos personal, es decir, en el estado de ánimo, en el comportamiento y en las actitudes de los jóvenes en busca de una experiencia laboral (Vargas-Valle y Cruz-Piñeiro, 2012; Márquez, 2018). De acuerdo con los indicadores de ocupación y empleo del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI (2019), en México la tasa de desocupación que es el porcentaje de la población económicamente activa que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó disposición para hacerlo e hizo alguna actividad para obtener empleo fue de 3.5% de la PEA nacional.

Con el desarrollo del presente trabajo podemos darnos cuenta, que en la actualidad las personas, así como las empresas en general, buscan que los jóvenes tengan mayor experiencia conforme se van incorporando al campo laboral, de acuerdo al área de su interés, pero no se han preguntado realmente lo que los motiva a ellos, en cuanto a la búsqueda de un trabajo a futuro, como lo indica Garabito (2017), sólo se les ha





cuestionado sus intereses pero no así sus motivadores, lo cual es muy importante señalar con la finalidad de conocer más a fondo los factores de atractividad que buscan las personas en su carrera laboral y profesional.

Siendo conscientes de la magnitud del proyecto en cuestión y conociendo que existen iniciativas recientes respecto a la oportunidad de ofrecer apoyo y capacitación por parte del sector público y privado a los jóvenes para desarrollar habilidades y facilitar el proceso de la búsqueda de empleo, se pretende identificar tanto los factores personales como los psicosociales que afectan la empleabilidad de los jóvenes en el área metropolitana de la ciudad de Monterrey, NL, México, para poder así conocer sus inquietudes y motivadores principales, facilitando a las nuevas generaciones a formar parte del proceso de empleo en un futuro y generar así motivación para que su personal crezca a lo largo de su carrera laboral.

Este documento está diseñado en cinco apartados, el primero de ellos es la descripción de la problemática de los diversos temas de la investigación como son el desempleo, las expectativas de los jóvenes en la búsqueda de empleo así como la iniciativa de la Secretaría del trabajo y Previsión Social (STPS, 2019) del gobierno mexicano para apoyar el proyecto de “Jóvenes construyendo el futuro”, en seguida se muestran los avances del análisis del marco teórico, el tercer apartado se describe la metodología utilizada en la investigación y las diversas actividades realizadas que fueron de utilidad para el diseño del instrumento de medida, posteriormente se llevaron a cabo los análisis estadísticos para probar la validez y confiabilidad del instrumento y por último en las conclusiones se muestran los principales hallazgos encontrados así como las líneas futuras de investigación derivadas de éste trabajo, principalmente enfocadas para conocer si la iniciativa de otorgar becas a los jóvenes que no estudian ni trabajan tenga los resultados esperados y poder analizar el avance en materia de empleabilidad de los jóvenes en las empresas.

Descripción del problema





Tomando con consideración la problemática social que representa la falta de interés y de actitudes de los jóvenes hacia las oportunidades de empleos (Miranda y Alfredo, 2018; González y Rubio, 2017) y que además el gobierno mexicano propuso ofrecer apoyo a todas éstas personas, mediante un proyecto en el que se brindará apoyo económico a esos jóvenes que no estudian y trabajan, dando becas de estudio y apoyo para que empresas los capaciten y después de cierto tiempo, puedan reintegrarse ya sea estudiando o trabajando (STPS, 2019).

El proyecto se denomina: “Jóvenes construyendo el futuro”. Busca que miles de jóvenes puedan capacitarse en el trabajo; el Gobierno de México busca con este programa, dar oportunidad a jóvenes que no estudian ni trabajan de entre 18 y 29 años para integrarlos en la capacitación de un trabajo y poder darles una vida mejor; darles oportunidad de poder estudiar una carrera universitaria; alejarlos del desempleo y de las conductas antisociales; buscar actividades productivas en los jóvenes con vistas a una mejor economía a futuro; incluir a empresas del sector privado en su capacitación (STPS, 2019).

Las necesidades de empleabilidad en su primera experiencia laboral que han tenido los jóvenes a lo largo de su vida han sido muy grandes, ya que, a pesar de su esfuerzo, las oportunidades de trabajo no les han favorecido. Esto representa un problema para la sociedad joven, debido a que muchos de ellos al querer buscar un mejor nivel de vida, se encuentran sin empleo muchas veces por la falta de recursos y de oportunidades que no se les han querido brindar; por otro lado, muchos de ellos a pesar de tener como “ventaja” estar cursando el nivel medio superior como una carrera técnica, no se les da oportunidad de integrarse al área laboral debido a su falta de experiencia, esto se ve reflejado en una gran cantidad de personas en todo México y en países de Latinoamérica, como lo podemos encontrar en Miranda y Alfredo (2018) y también en Isacovich (2015) entre otras más.

Preguntas de investigación

1. ¿Cuáles son los factores personales y psicosociales afectan la empleabilidad juvenil?
2. ¿Cómo puede llegar a afectar la discriminación el proceso de la búsqueda de empleo en los jóvenes que no tienen experiencia laboral?



3. ¿Las expectativas y sueños de los jóvenes pueden llegar a afectar su intención de querer trabajar y su desarrollo profesional?



Marco teórico

El tema de la empleabilidad juvenil en América Latina es uno de los retos que son más prioritarios y que se tienen en la actualidad, ya sea desde la perspectiva política como de la empresarial, puesto que es un continente con muchos jóvenes que no trabajan ni estudian y son conocidos como 'NiNis', de acuerdo con lo que Rodríguez (2004); Weller (2006) y Tornarolli (2016) señalan. A raíz de esto se han realizado diversos estudios en países latinoamericanos como son Argentina (Pérez, 2013), Brasil, Chile, Colombia (Mora, Caicedo y González, 2017), Honduras (Acevedo, 2014), México (Márquez, 2018; Torres-López, Acosta-Fernández y Aguilera-Velasco, 2017) y Perú (Bless, 2018) con la finalidad de enfrentar dicha problemática.

En el caso de Argentina, el programa *Proyecto Joven* intenta contribuir a solucionar el problema del desempleo juvenil en los sectores más pobres de la sociedad mediante la enseñanza de los oficios más demandados por el mercado laboral, (Mitnik, 1997), consta de dos fases: capacitación por parte de una institución de tres meses, donde desarrollarán habilidades básicas de una ocupación, para luego en la fase dos, la cual es una pasantía en una empresa beneficiaria que equivalga al tiempo de capacitación. De acuerdo a los resultados un total de cuatrocientos mil jóvenes, tanto hombres como mujeres fueron inscritos, pero sólo el 25% consiguió una pasantía en una empresa. (Abdala, 2009)

De la misma manera en México se han diseñado iniciativas e implementado programas parecidos al anterior, el Servicio Nacional de Empleo (SNE, 1999) señala que en 1984 se creó el programa de becas de capacitación para desempleados (Probecat) como parte de los programas emergentes de protección al empleo, proporcionando capacitación a 66,909 personas, a diferencia por ejemplo del programa de Argentina, no ofrece cursos de capacitación y luego una pasantía, sino que directamente en la empresa se les da la capacitación. El programa impone a las empresas beneficiarias que en cuestión de jóvenes contratados los números deben estar entre el 50-80% del total que ingresó al programa; esto puesto que en la pasantía no se les dará un sueldo por parte de la empresa. A manera de evaluar estos programas, se compara su aplicación en países desarrollados y en países

no desarrollados, en los que se muestra una falta de éxito en los países no desarrollados.



Por otro lado, los resultados de los programas implementados en España, como el de Nieto (2018), América Latina y el Caribe muestran resultados que no son alentadores, al menos en el tema de inclusión en la vida laboral de los jóvenes en su primera experiencia laboral, así como para los ninis, como lo mencionan Miranda y Alfredo (2018), Busso, et al. (2012), Puentes y Urzúa (2010), Ibararán y Rosas-Shady (2009). Sin embargo, existe una falta de medida de evidencia, principalmente por sus diferencias en metodología y a que no se da un análisis de costo de inversión-efectividad. (González-Velosa, Ripani y Rosas-Shady, 2012)

Dichos proyectos mencionados anteriormente presentan oportunidades para los jóvenes y la vinculación con la empresa, sin embargo, hay diversos factores que afectan también a la empleabilidad juvenil que aluden a los aspectos de la atractividad laboral, definida como la oportunidad que ofrece el trabajo para desarrollar las competencias profesionales favorables, tal como lo menciona Escobar (2005) y la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013). Así mismo sobre la atractividad laboral, Madero (2009) y Madero y Olivas (2016), señalan la relevancia que tienen los factores hacen que los jóvenes decidan si quieren trabajar o no en ciertos lugares, destacando cinco aspectos relevantes en la atracción y retención del talento, que son: Las oportunidades de crecimiento, el desarrollo de habilidades, los sueldos y salarios, el buen trato recibido, y el crecimiento que tiene la organización.

Russell y García (2015) argumentan que son las políticas públicas las que no siempre están adaptadas de la mejor manera al contexto local, y que esto causa una disminución de la inserción laboral juvenil. En un estudio exponen un estudio realizado a egresados de universidad pública se analizó el impacto de la política nacional con base a la calidad educativa y al impacto de las redes interpersonales y profesionales, ahí se critica el diseño de modelos de inserción laboral diseñados a nivel general, dado que deben ser adaptadas al contexto donde se desarrolla la persona.

El Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED) en el año 2010 realizó la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, cuyo propósito era conocer la percepción de los jóvenes acerca de la discriminación en dicho país. (CONAPRED, 2010). En México, el





color de piel, el aspecto físico, la lengua y el origen étnico son características que limitan la posibilidad de tener un empleo bien pagado, Mendoza y García (2009), mientras que Ham y González (2008) lo señalan desde el punto de vista de la edad de la persona y Argaez (2011) lo hace desde la perspectiva de la discriminación de la mujer. Cabe mencionar que el artículo 123 de la Constitución Mexicana determina que todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y socialmente útil. Es por eso que, en la actualidad, la discriminación es un tema recurrente entre los departamentos de recursos humanos en las empresas y un tema estratégico pues de alguna manera es parte de responsabilidad social, gracias a que es un tema que está en constante crecimiento dentro del ámbito social y empresarial,

La discriminación laboral se produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, evaluación, medición del desempeño y promoción, lo cual se basa en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva, Baldwin, Butler y Johnson (2001) hacen un análisis de la discriminación de los salarios de las personas. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios que son atribuidos a miembros de diversos grupos sociales que se interrelacionan en el entorno, Soberanes (2010), señalando que hay mujeres que ocupan posiciones que son feminizadas o masculinizadas, ocasionando un cierto descontrol y son causa de procesos discriminatorios.

Otra variable importante a considerar, es la de merecimiento laboral, también conocido como "*entitlement*", es decir, "creencias personales acerca de obtener algo a cambio de nada", (WaldenUniversity, 2004), refiriéndose a cuando una persona busca obtener un beneficio sin generar algo por conseguirlo. Otros autores citados, añaden al concepto como "el derecho a beneficios especificados por la ley o por un contrato; la creencia que uno es merecedor de ciertos privilegios" (Merriam-Webster, 2017); haciendo alusión a cuando alguien por encima de los demás, merecedor de ciertas virtudes y beneficios, por el hecho de tener derechos a tenerlos. Campbell, et al. (2004) definieron el término, como un simple sentimiento de merecimiento, es decir, posicionarse antes de los demás por considerarse una persona más importante que los otros, así como por un sentido estable y penetrante de que se merece más y





tiene derecho a más que otros, lo anterior, se refiere a cuando una persona siente que es merecedor por medio de su propia declaración y no por méritos propios, de obtener lo que él desea sin la necesidad de hacer un esfuerzo para conseguirlo Mola, et al. (2013).

Las expectativas y los sueños es otra variable a analizar en este trabajo. Esto quiere decir que visión tienen los jóvenes a futuro a la hora de elegir un trabajo, así como sus expectativas laborales y que tipo de trabajo prefieren, Sánchez-Sandoval y Verdugo (2016). En 2018, el estudio llamado “El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe, muestra las distintas perspectivas que los jóvenes buscan, con vistas a encontrar un posible trabajo a corto y largo plazo. Se llegó a la conclusión, en base a encuestas realizadas, que los jóvenes se están centrando en tres características principales (siendo éstos, los más importantes). Primeramente, “a la hora de elegir en un trabajo/empleo, los jóvenes latinoamericanos valoran: contar con un buen salario (que fue el más votado), tener un buen ambiente de trabajo y tener la oportunidad de crecer dentro de la empresa”. (Chacaltana, Dema y Ruiz, 2018).

En cuanto a las expectativas laborales de los jóvenes, Chacaltana, Dema y Ruiz (2018) mencionan que existe una preferencia por trabajar en sus propias empresas en el futuro, aunque algunos de ellos prefieren también trabajar en el sector público. Por último, en cuanto al trabajo de oficina o el home-office, “un número elevado de jóvenes aspira a trabajar desde su casa y a tener horarios laborales flexibles. En cuanto a la relación de trabajo, los datos parecen indicar que, si bien la juventud trabaja principalmente como asalariada, aspira a trabajar más por cuenta propia y que su pago se relacione más por lo que se hace, Chacaltana, Dema y Ruiz (2018); esto se relaciona al costo beneficio, trabajar porque me gusta hacerlo y no me importa lo que me paguen o trabajar arduamente en un trabajo que no le encuentro un gusto y que me paguen más dinero.

Por último, la intención de querer trabajar o la motivación laboral que tienen los jóvenes en busca de encontrar un trabajo que les atraiga, de acuerdo a Chiavenato (2009), la motivación laboral se define como “una fuerza interna que surge a partir de una necesidad que también es interna, la cual origina o impulsa al organismo a que ejecute una actividad además de que guía y mantiene la conducta hasta lograr el



objetivo; esto se refiere a cuando una persona busca conseguir algo, ya sea por una necesidad primordial (comida, dinero, etc.), o porque realmente le apasiona tanto el trabajo, como los beneficios que éste le otorga. Por otro lado, Robbins y Judge (2017), mencionan que es “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo con el fin de poder alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada para la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”. Lo anterior quiere decir a cuando a una persona le motiva el poder ganarse las cosas, es decir, cuando su esfuerzo puede llegar incluso al máximo, pero se sabe que la necesidad individual o la motivación es más grande, por eso se lucha por conseguir lo que se quiere.

Objetivo

El objetivo de la presente investigación es identificar los factores personales y psicosociales que afectan la empleabilidad de los jóvenes en Monterrey y su área metropolitana, además de diseñar y validar una escala de medición que permita evaluar los factores de empleabilidad y su relación con diversos factores psicosociales de las personas en la búsqueda de empleo.

Tomando como base los avances realizados hasta éste momento, se han desarrollado las siguientes hipótesis de la investigación.

Hipótesis 1: Las preferencias que mayor importancia tienen para los jóvenes que buscan empleo son aquellas que ayudan al desarrollo y crecimiento profesional.

Hipótesis 2: El salario, es uno de los principales factores que son considerados relevantes en la búsqueda de empleo para los jóvenes en busca de empleo.

Hipótesis 3: Existen diferencias en la percepción de las intenciones de trabajar de acuerdo al género de las personas de la generación Y.

Hipótesis 4: Existe una relación positiva entre las expectativas laborales y las intenciones de trabajar en los jóvenes que buscan algún empleo.

Metodología





La presente investigación de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional, se realizó en la zona metropolitana de la ciudad de Monterrey, Nuevo, León, México durante el período académico enero-mayo de 2019, utilizando una muestra a conveniencia del equipo investigador, en la que participaron 141 jóvenes de diversas preparatorias y universidades públicas y privadas, de los cuales 71 son del género masculino y 70 del femenino, la edad de los participantes es de los 17 a los 23 años.

Se diseñó un cuestionario con 38 reactivos de tipo Likert, donde 1 significa “Totalmente en desacuerdo” y 5 significa “Totalmente de acuerdo” que fue implementada en la plataforma de *Google Forms*, posteriormente fue enviado de manera virtual y por medio de las redes sociales del equipo investigador y los participantes lo contestaban en su celular o computadora, el trabajo de campo fue llevado a cabo durante la última semana del mes de marzo y la primera del mes de abril de 2019, además se incluyeron 5 reactivos para obtener la información demográfica de los participantes.

Para lograr medir la validez del instrumento se recurrió al proceso para analizar la validez de contenido y se realizó la consulta de expertos. El proceso de validez de contenido, se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. El contenido de una variable normalmente está definido por teoría y estudios anteriores, con base a esto se amplió el marco teórico que ya se tenía hecho, para poder revisar que el cuestionario fuera congruente con el contenido. Se investigaron diversas fuentes y autores para después comparar la información entre estas fuentes y las variables que teníamos para realizar el instrumento.

De igual manera se realizaron unas pruebas para la validez de expertos donde se mostró, el cuestionario a dos investigadores especializados en el tema y a dos colaboradoras de una organización de la sociedad civil dedicada al desarrollo de programas de programas de empleabilidad y valores en jóvenes, quienes analizaron dicha escala para evaluar la calidad del instrumento y con base a sus comentarios poder hacer ajustes en la versión final del cuestionario. Se corrigió la redacción de los reactivos pues las personas entrevistadas no comprendían algunos de ellos.





Para el análisis de la información obtenida en primer lugar se pasó cada una de las respuestas obtenidas en las encuestas a una base de datos de Excel, posteriormente dicha base de datos fue ingresada al software estadístico SPSS 24, a través de la cual se hizo un análisis de la confiabilidad y validez, posteriormente se llevó a cabo el diseño y la aplicación del análisis factorial exploratorio, tomando como base el modelo de planteado de la investigación.

Operacionalización de las variables

En seguida se muestra la manera en que se integran cada una de las variables utilizadas en el instrumento de medida que se estructuró 6 constructos principales: merecimiento laboral, intención de querer trabajar, discriminación, percepción de empoderamiento, expectativas y sueños y finalmente atraktividad laboral.

Merecimiento laboral: Este constructo fue adaptado con base a la escala creada por Westerlaken, et al. (2017) y Madero, Guardiola y Elizondo (2017) adicionalmente se le agregó un ítem creado por el equipo investigador, el total de 6 ítems.

- a. Los empleados de una empresa deben ser recompensados por su buen trabajo.
- b. Merezco la oportunidad de tener un buen trabajo.
- c. Debo de tener un aumento en mi salario si llevo a cabo mi trabajo a un nivel satisfactorio.
- d. Merezco trato preferencial en el trabajo que realice.
- e. Merezco tener un salario mejor que los demás en mi próximo trabajo.
- f. Cualquier organización debería de estar agradecida de tenerme como empleado en un trabajo a futuro.

Intención de querer trabajar, fue adaptada de escala mostrada por Madero y Olivas (2015) y consta de 5 ítems.

- a. Tener éxito en un trabajo a futuro, es muy importante para mí.
- b. Considero al trabajo como una parte muy importante de mi vida a futuro.
- c. Hacer mi trabajo bien, es muy importante para mí.
- d. Estoy motivado para encontrar un buen trabajo.
- e. Terminando mis estudios tengo la intención de buscar empleo.



Discriminación, se adaptó de la encuesta de la CONAPRED “Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México” (2010) y son 5 ítems.



- a. Considero que las personas que no tienen la oportunidad de poder estudiar, pueden ser “discriminados” al momento de querer encontrar trabajo.
- b. Estoy dispuesto a trabajar junto con jóvenes que no estudiaron ni han trabajado.
- c. Para disminuir el número de jóvenes que no estudian y no trabajan se debe promover una mejor educación.
- d. Para disminuir el número de jóvenes que no estudian y no trabajan se deben crear y desarrollar más empleos.
- e. Hoy en día tener un título universitario te garantiza encontrar trabajo.

Percepción de empoderamiento: Este constructo forma parte de la “Escala Arc-Inicio de Evaluación de la Autodeterminación” de Verdugo, et al. (2014). con 6 ítems.

- a. Puedo conseguir lo que quiera si trabajo duro.
- b. Cuando pienso que puedo hacer algo, lo digo, aunque los demás crean que no puedo hacerlo.
- c. Sé que, si me preparo, conseguiré el trabajo que quiero.
- d. Tengo capacidad para hacer el trabajo que quiero.
- e. Soy capaz de trabajar en equipo.
- f. Soy capaz de desarrollar habilidades necesarias para el trabajo que quiero.

Expectativas y sueños: este constructo es adaptado del “Cuestionario de Expectativas I” en Sánchez-Sandoval y Verdugo (2016), con 6 ítems.

- a. Me gustaría tener la posibilidad de desarrollar mis habilidades y talentos en un trabajo a futuro.
- b. Me gustaría tener la oportunidad de lograr algo que valga la pena.
- c. Me gustaría la posibilidad de aprender cosas nuevas.
- d. Me gustaría recibir bonos y aumentos de sueldo por el trabajo a realizar.
- e. Me gustaría sentirme más contento conmigo mismo.
- f. Me gustaría encontrar un trabajo que me guste.



Atractividad laboral: Es el constructo más extenso, con 10 ítems, adaptados de Madero (2009).



- a. Saber qué beneficios ofrece la empresa para decidir si trabajo o no en ella.
- b. Considero el ambiente de trabajo para decidir si entrar en un trabajo.
- c. Considero que la existencia un horario que se adapte a mis necesidades dentro de la empresa es importante.
- d. La oportunidad de desarrollar mi talento en el área que me guste.
- e. Tomar en cuenta donde están ubicadas las instalaciones de la empresa.
- f. Subir de puesto dentro de mi trabajo.
- g. El salario que ofrece la empresa.
- h. La tecnología que utiliza la empresa para trabajar.
- i. Los productos y/o servicios que vende la empresa.
- j. Poder trabajar desde la casa o fuera de la oficina, es decir, a distancia.

En la siguiente tabla se muestra la información relacionada con las personas que contestaron el instrumento de medida, destacando que el 50.4% del género masculino y el 49.6% del femenino, el 62.4% estudian alguna carrera profesional. (Ver tabla 1)



Tabla 1

Características de las personas que respondieron el cuestionario

Datos demográficos	N	Porcentaje
Género		
Masculino	71	50.4%
Femenino	70	49.6%
Nivel académico		



Preparatoria	53	37.6%
Profesional	88	62.4%
<hr/>		
Edad		
<= 17 años	44	31.2%
18 a 21 años	91	64.5%
>= 22 años	6	4.3%
<hr/>		
Trabaja actualmente		
Si	19	13.5%
No	122	86.5%
<hr/>		
Tiene hermanos		
Si	130	92.2%
No	11	7.8%
<hr/>		
	n = 141	100%

Fuente: Elaboración propia

Análisis y resultados

A continuación, se presentan los análisis descriptivos de las variables utilizadas en el instrumento de medida, en la tabla 2 se muestran los promedios de los diversos aspectos relacionados con la atractividad organizacional y que buscan los jóvenes para decidir al momento de recibir alguna oferta laboral. De acuerdo a los resultados mencionados, la hipótesis 1 que se ha planteado anteriormente, sí se cumple, pues el poder desarrollar el talento al momento de estar desempeñando sus actividades en un lugar de trabajo aparece como la más importante, ($M=4,65$, $SD=0,75$). Por otra parte, en lo que respecta a la hipótesis 2, se puede observar que, en este momento, para los jóvenes que están en busca de trabajo, el salario es uno de los aspectos más relevantes ($M=4,52$, $SD=0,79$), por lo tanto, sí se cumple la hipótesis planteada.

Tabla 2
Factores relevantes de atractividad en la búsqueda de empleo



	Promedio	Desv. Estandar.
a. Las prestaciones y beneficios que ofrece	4.44	0.85
b. El ambiente de trabajo	4.43	0.82
c. Horarios y tiempo flexible	4.35	0.90
d. Poder desarrollar mi talento	4.65	0.75
e. La ubicación de las instalaciones de la empresa	4.08	1.04
f. Poder subir de puesto (promociones)	4.48	0.82
g. El salario que se ofrece	4.52	0.79
h. La tecnología que tiene la empresa	4.06	1.01
i. Los productos y servicios que vende la empresa	4.21	1.01
j. Poder trabajar desde casa o fuera de la oficina	3.79	1.17

Fuente: Elaboración propia

Para continuar con el análisis de los datos y poder obtener el grado de confiabilidad de cada uno de los constructos, se realizaron diversas pruebas estadísticas de análisis multivariado, iniciando con la prueba Kaiser-Meyer-Olkin, (0.862, sig=0.000), donde se obtienen indicadores que señalan la viabilidad de utilizar un análisis factorial exploratorio como parte de las pruebas estadísticas a realizar, de la misma manera, se puede observar en la prueba de esfericidad de Bartlett, chi cuadrada (171) = 1,734, $p < .001$, pues se confirma las correlaciones entre las variables utilizadas. En lo que respecta a la primera prueba de validez, los coeficientes resultantes de la matriz de correlaciones anti-imagen mostraron indicadores mayores de 0.4, por lo tanto, en esta primera etapa, todos los datos presentan validez.

Como parte del proceso de la validación de los diversos constructos del instrumento de medida y continuando con los análisis estadísticos, se realizó un análisis factorial exploratorio para conocer las cargas factoriales de cada uno de los reactivos que forman los constructos, para esto se rotaron los reactivos bajo el método de componentes principales con rotación varimax, tomando como criterio que las cargas factoriales fueran mayores de 0.5 con base a estos criterios, se tuvieron que eliminar



tres reactivos, dos del constructo de merecimiento, (a. Los empleados de una empresa deben ser recompensados por su buen trabajo y b. Merece la oportunidad de tener un buen trabajo) y uno del constructo de discriminación, (e. Hoy en día tener un título universitario te garantiza encontrar trabajo), debido a que no cumplía con el peso factorial requerido. (ver tabla 3)

Tabla 3
Matriz rotada de componentes

	1	2	3	4
Merecimiento3	.233	.003	<u>.648</u>	.106
Merecimiento4	.084	.049	<u>.868</u>	-.016
Merecimiento5	.088	.040	<u>.897</u>	.008
Merecimiento6	.004	.058	<u>.776</u>	.099
Intención de trab1	<u>.844</u>	.326	.080	.031
Intención de trab2	<u>.780</u>	.259	.129	.170
Intención de trab3	<u>.799</u>	.355	.074	.086
Intención de trab4	<u>.847</u>	.158	.162	.110
Intención de trab5	<u>.830</u>	.306	.109	.098
Discriminac1	-.137	.125	.268	<u>.518</u>
Discriminac2	.300	-.108	-.099	<u>.686</u>
Discriminac3	.236	.159	-.033	<u>.728</u>
Discriminac4	.011	.038	.119	<u>.817</u>
Expectativa1	.388	<u>.710</u>	-.100	.071
Expectativa2	.344	<u>.744</u>	.160	.066
Expectativa3	.520	<u>.722</u>	.021	-.001
Expectativa4	.222	<u>.720</u>	.277	.082



Expectativa5	.126	.855	-.041	.090
Expectativa6	.169	.908	.000	.011

Método de extracción: Componentes principales.

Rotación: Varimax con Normalización Kaiser.

Para conocer la confiabilidad de cada uno de los constructos del instrumento, se hizo un análisis estadístico a través del alfa de Cronbach y se obtuvieron los siguientes resultados. Para las variables de merecimiento (0.834), intención de trabajar (0.928), discriminación (0.627) y expectativas y sueños (.911).

En seguida se realizaron los análisis de los datos considerando los factores demográficos y con la prueba One-Way ANOVA, encontrándose diferencias estadísticamente significativas en las intenciones de trabajar de acuerdo al género, ($F=13.57$, 0.00), es decir, las mujeres de éste grupo en particular tienen mayores intenciones de trabajar que los hombres, por lo tanto, sí se cumple la hipótesis 3 anteriormente planteada, ver tabla 4. En seguida se dividió la muestra de acuerdo al nivel académico de los participantes, es decir, los que estudian preparatoria y los que estudian carrera profesional, que los jóvenes de carrera profesional perciben un mayor nivel de merecimiento que los de preparatoria.

Tabla 4

Resultados del ANOVA oneway de las variables del modelo planteado, de acuerdo al género de los participantes

	<i>F</i>	<i>Sign.</i>	<i>M1</i>	<i>SD</i>	<i>M2</i>	<i>SD</i>
Merecimiento laboral	0.33	0.567	3.16	1.09	3.06	1.08



Intención de trabajar	13.57	0.000	4.32	0.93	4.77	0.45
Discriminación	0.00	0.984	3.94	0.76	3.95	0.87
Expectativas y sueños	2.58	0.110	4.58	0.65	4.73	0.51

$N1=71$ hombres, $N2=70$ mujeres

Fuente: Elaboración propia



Tabla 5
Resultados del ANOVA oneway de las variables del modelo planteado, de acuerdo al nivel académico de los participantes

	<i>F</i>	<i>Sign.</i>	<i>M1</i>	<i>SD</i>	<i>M2</i>	<i>SD</i>
Merecimiento laboral	4.52	0.035	2.86	1.10	3.26	1.05
Intención de trabajar	3.76	0.055	4.38	1.01	4.64	0.56
Discriminación	1.75	0.188	4.06	0.79	3.88	0.82



Expectativas y sueños 0.69 0.407 4.60 0.69 4.69 0.52

$N1=53$ estudios de preparatoria, $N2=88$ estudios de profesional

Fuente: Elaboración propia



Con la finalidad de conocer la relación que existe entre las diversas variables involucradas en la investigación, se procedió a elaborar la matriz de correlación, (ver tabla 6), en primer lugar se identifica que solamente entre las variables de (1) merecimiento y (4) expectativas y sueños no existe relación estadísticamente significativas entre ambas, en seguida se observa que en todas las variables involucradas, hay relaciones positivas, y finalmente es conveniente destacar que el merecimiento laboral y las expectativas y sueños de los jóvenes son las variables que mayor porcentaje de correlación tienen entre ambas (0.62), cumpliéndose así la hipótesis 4. Interpretando que existe una relación positiva entre ambas variables, es decir, cuando se tiene la intención de trabajar, las expectativas y los sueños de los jóvenes tienen a aumentar.

Tabla 6
Matriz de correlaciones

Variabes	1	2	3	4
1 Merecimiento	1,0			
2 Intención de trabajar	0,24**	1,0		
3 Discriminación	0,18*	0,26**	1,0	
4 Expectativas y sueños	0,16	0,62**	0,18*	1,0

Fuente: Elaboración propia

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$;

Conclusiones





El objetivo de este estudio fue examinar la validez y confiabilidad de los factores de empleabilidad en los jóvenes buscadores de empleo, y la escala diseñada y utilizada presenta adecuados niveles de confiabilidad y ajuste significativo que confirman la validez de constructo en sus cuatro dimensiones (merecimiento, intención de trabajar, discriminación y expectativas y sueños); esto indica que el trabajo realizado aporta un instrumento de medición válido y confiable utilizado en una población de jóvenes estudiantes, que puede usarse en otras investigaciones.

La empleabilidad juvenil es uno de los temas que se han estado analizando en los últimos años, pues se ha vuelto un problema a nivel internacional y México no se queda atrás por el incremento en los "ninis", es decir, las personas que ni estudian ni trabajan.

Garabito (2017) menciona que vivimos en una época donde las transiciones del salón de clases a la oficina de trabajo son inmediatas, por lo que el estudiante puede no estar preparado en el factor social. Es por esto que reconocemos la utilidad de estos resultados como factores que dan a conocer lo que los estudiantes tienen pensado, antes de buscar empleo; y con esto proveer una mejor orientación.

De acuerdo al índice de confiabilidad obtenido, el factor con menor coeficiente alpha de Cronbach fue Discriminación) con un $\alpha = 0.627$, motivo por el cuál es necesario seguir depurando y mejorando los diversos reactivos que forman la escala, así mismo es conveniente mencionar que para futuras investigaciones, se involucren más los aspectos relacionados con la empleabilidad en los jóvenes, pues ayudan a conocer las necesidades que tienen las nuevas generaciones en la búsqueda de empleo y las empresas, en particular las áreas de recursos humanos pueden enfocar sus esfuerzos en diseñar propuestas de valor atractivas de acuerdo a los resultados que obtienen en investigaciones académicas.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Una vez analizados los resultados de nuestro trabajo de investigación, se puede señalar, que los datos pueden considerarse aceptables para cumplir con los objetivos previamente planteados, sin embargo, es conveniente mencionar que algunas limitantes que se pueden apreciar están basadas por que el diseño de la investigación está en las etapas



iniciales del proceso y las variables involucradas no se habían integrado anteriormente, así mismo, por otra parte, se puede mencionar que el tiempo para la realización del proyecto fue una limitante por ser un período corto, así mismo el tamaño de la muestra utilizado en esta parte de la investigación y finalmente poder utilizar o integrar algunas variables de contexto para conocer las implicaciones que pudieran tener en el tema de estudio.

Así mismo podemos mencionar que siendo conscientes de la magnitud del proyecto de los jóvenes construyendo el futuro que se está realizando y las implicaciones que tiene, tanto desde la perspectiva social y empresarial, es por eso que de acuerdo a los resultados obtenidos hasta este momento se derivan algunas reflexiones, como por ejemplo; ¿Las iniciativas del gobierno mexicano de apoyar con becas económicas para los jóvenes que ni estudian ni trabajan es algo benéfico para el desarrollo del país, de las empresas y de los mismos participantes?, con esto se pueden definir algunas futuras líneas de investigación como son: a) identificar y describir las preferencias y factores del desarrollo profesional asociados a la inserción laboral de los jóvenes participantes de dicho programa, b) conocer las estrategias para la retención laboral de los jóvenes participantes en el proyecto, como respuesta por parte de las empresas ante esta iniciativa del gobierno mexicano, c) Realizar un análisis tripartita (gobierno, empresa e involucrados) de los beneficios del proyecto, considerando diferentes variables de control como son el sector industrial, la región geográfica, el tamaño de la empresa, y algunos otros datos demográficos de los participantes y d) conocer la relevancia que tiene el significado del trabajo para los jóvenes y facilitar a las nuevas generaciones su crecimiento en todas sus dimensiones para alcanzar una estabilidad laboral y el desarrollo económico del país al generar nuevos empleos.

Referencias bibliográficas

Abdala, E. (2009). La evaluación de los programas de capacitación laboral para jóvenes en Sudamérica. *Papeles de población*, 15(59), 11-82.

Acevedo, J. (2014). Los jóvenes: mujeres y hombres, excluidos de las oportunidades de educación y trabajo en Honduras. Una mirada exploratoria acerca de las percepciones sociales sobre los NINI.



Revista Población y Desarrollo: Argonautas y Caminantes, 10, 81-88.
DOI: <https://doi.org/10.5377/pdac.v10i0.1740>



Argaez, J. J. (2011). Características individuales y actitudes discriminatorias hacia la mujer en México: ¿existen diferencias entre las regiones?. *Región y Sociedad*, XXIII septiembre-diciembre, pp. 5-21.

Baldwin, M. L., Butler, R. J., y Johnson, W. G. (2001). Hierarchical theory of occupational segregation and wage discrimination. *Economic Inquiry*, 39(1), 94-110.

Bless, K. (2018). Empleabilidad juvenil: más de 1 millón 600 mil jóvenes ni estudian ni trabajan. *Gestión*, Obtenido de: <https://gestion.pe/economia/empleabilidad-juvenil-1-millon-600-mil-jovenes-estudian-225427> el 19 de junio de 2019

Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S., y Vargas, J. (2012). *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina*. BID Educación

Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J. y Bushman, B. J. (2004). Psychological Entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45. DOI: 10.1207/s15327752jpa8301_04

Chacaltana, J., Dema, G., y Ruiz, C. (2018). El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. *Perfiles Educativos*, 11(159) 194-210.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: MC Graw Hill

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. México, DF: Instituto Mexicano de la Juventud. Obtenido de: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-JOVENES-Accss.pdf> el 12 de junio de 201

Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55.





Garabito, G. (2017). Inserción laboral y mercados de trabajo en jóvenes universitarios en León, Guanajuato. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(36), 171-196.

González, F. y Rubio, A. (2017). La garantía juvenil como solución a la exclusión social de los jóvenes. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 36, 113-125.

González-Velosa, C, Ripani, L, Rosas-Shady, D. (2012). *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?* Banco Interamericano de Desarrollo, 1-64.

Ham C., R., y González G., C. (2008). Discriminación en las edades avanzadas en México. *Papeles de Población*, enero-marzo, pp. 35-58.

Ibarrarán, P., y Rosas-Shady, D. (2009). Evaluating the impact of job training programmes in Latin America: evidence from IDB funded operations, *Journal of Development Effectiveness*, 1(2), 195-216, DOI: 10.1080/19439340902918094

INEGI (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, tomado de: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5020> el 15 de junio de 2019

Isacovich, P. (2015). Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 893-905.

Madero, S. (2009). Factores de atracción y retención del mercado laboral, para empleados potenciales. *Economía Gestión y Desarrollo*, 7, 131-147.

Madero, S., Guardiola, A., y Elizondo, J. (2017). "Porque yo me lo merezco", la mentalidad del merecimiento de los jóvenes: Diseño y validación de la escala. Presentado en el Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Ciudad Universitaria UNAM, Cd. de México. 27 al 29 de Septiembre.

Madero, S., y Olivas, M. (2015). La edad como predictor de actitudes en relación a la separación laboral. *EsicMarket Economics and Business Journal*, 46, 197-220.



Madero, S., y Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59.

Márquez, A. (2018). Ninis en México: problema y propuestas. *Perfiles educativos*, 40(159), 3-14.

Mendoza, J., E. y García, K., J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, enero-marzo, 77-99.

Merriam-Webster (2017). Entitlement. Obtenido de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/entitlement> el 6 de Junio de 2017.

Miranda, A. y Alfredo, M. (2018). Políticas y leyes de primer empleo en América Latina: tensiones entre inserción y construcción de trayectorias. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(42), 79-106.

Mitnik, F. (1997). *Proyecto Joven: la capacitación laboral como herramienta de equidad social*. Boletín Cinterfor, 139-140, 103-141. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol139f.pdf el 15 de junio de 2019

Mola, D., Saavedra, B., Reyna, C., y Belaus. (2013). Valoración psicométrica de la PsychologicalEntitlementScale desde la Teoría Clásica de los Tests y la Teoría de Respuesta al Ítem. *Pensamiento Psicológico*, 11(2), 19-38.

Mora, J., Caicedo, C., y González, C. (2017). La duración del desempleo de los jóvenes y los "ninis" en Cali-Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 19(37), 167-184.

Nieto, P. (2018). Estrategias de inclusión social de los jóvenes no cualificados en el marco del sistema de garantía juvenil. Una aproximación comparada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 6(3), 86-105.

Organización Internacional del Trabajo OIT, (2013). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: La importancia de las competencias clave*. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf el 20 de junio de 2019.



Pérez, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. (Tesis de doctorado). Universidad de Extremadura, España.



Pérez, P. E. (2013). Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina. *Cuestiones de Sociología* 9, 287-291. En Memoria Académica. Obtenido de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5893/pr.5893.pdf el 20 de junio de 2019.

Rodríguez, E. (2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2(1), 75-126.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación S.A. 17ª ed.

Russell, L., y García, L. (2015). La importancia del diseño de estrategias congruentes con el contexto local para incrementar la inserción laboral de jóvenes: Un análisis del impacto de redes sociales en el sureste de México. *EuropeanScientificJournal*, 3, 87-96.

Sánchez, R., Navarrete, Y. y Liliana, E. (2017). Escuela y trabajo entre jóvenes mexicanos: Factores que explican su ausencia, 2005 y 2015. *Revista de Ciencias Sociales*, 23(2), 68-83.

Sánchez-Sandoval, Y., y Verdugo, L. (2016). Desarrollo y validación de la Escala de Expectativas de Futuro en la Adolescencia. *Análes de psicología*, 32(2), 545-554.

Servicio Nacional de Empleo, SNE (1999). *Servicio Nacional de Empleo y Programa de Becas de Capacitación para desempleados (Probecat)*. Obtenido de <http://www.oas.org/udse/documentos/sne-probecat.pdf> el 16 de junio de 2019.

Soberanes, J., L. (2010). Igualdad, discriminación y tolerancia en México. *Cuestiones Constitucionales*, enero-junio, 261-274.

STPS (2019). *Jóvenes construyendo el futuro*. Obtenido de <https://jovenesconstruyendoelfuturo.stps.gob.mx/> el 15 de junio de 2019.





Tornarolli, L. (2016). *El fenómeno de los ninis en América Latina*. Banco de Desarrollo de América Latina, 1-35. Obtenido de: <http://www.scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/988/Tornarolli%20%282016%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> el 13 de junio de 2019.

Torres-López, T., Acosta-Fernández, M., y Aguilera-Velasco, M. (2017). Preparación para el trabajo: representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Educación y desarrollo social*, 11(1), 85-101. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/reds.1867>.

Urzúa, S., y Puentes, E. (2010). *La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral*. BID, Inter-American Development Bank.

Vargas-Valle, E. y Cruz-Piñero, R. (2012). Los jóvenes del norte y sur de México en inactividad laboral y educativa: niveles y factores asociados. *Papeles de población*, 73, 1-43.

Verdugo, M., Vicente, E., Gómez, M., Fernández, R., Wehmeyer, M., Badia, M., González, F., y Calvo, M. (2014). *Escala Arc-Inicio de la Evaluación de la Autodeterminación. Manual de aplicación y corrección*. Publicaciones del INICO, Salamanca España http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26898/herramientas_autodeterminacion.pdf Accesado el 10 de junio de 2019.

Walden University (2004). *Psychological Entitlement Scale*. Obtenido de <http://www.questionpro.com/a/q/psychological-entitlement-2613212>. el 6 de Junio de 2017.

Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. CEPAL, Mayol ediciones, Colombia.

Westerlaken, K., Jordan, P., y Ramsay, S. (2017). What about "MEE": A Measure of Employee Entitlement and the impact on reciprocity in the workplace. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 392–404. Doi:10.1017/jmo.2016.5

