



**Impacto de los factores:
Cambio generacional,
desmotivación laboral
y desempleo en el
emprendedurismo
milenial costarricense**

Fernando Gutiérrez Benavides

Impacto de los factores: Cambio generacional, desmotivación laboral y desempleo en el emprendedurismo milennial costarricense

RESUMEN

La indagación denominada “Impacto de los factores: Cambio generacional, desmotivación laboral y desempleo en el emprendedurismo milennial costarricense” se enfoca en establecer la relación existente entre los indicadores mencionados y los emprendimientos mileniales nacionales.

Asimismo, se intentó probar que la desmotivación laboral posee un mayor peso a la hora de generar emprendimientos mileniales en Costa Rica, en comparación a las otras dos variables.

Los resultados develaron la carencia de fuentes secundarias en cuanto a los elementos mencionados con anterioridad y a cómo impactan a la generación Y; por lo tanto, se recurrió al uso de encuestas para poder dar respuesta a las incógnitas planteadas.

A pesar de la coyuntura actual de la economía costarricense, diversos aspectos han motivado el surgimiento de emprendedores mileniales. Sin embargo, no

fue posible demostrar convincentemente la hipótesis planteada en la investigación, lo cual abre nuevas posibilidades de estudio en cuanto a la temática planteada.

Palabras claves: Generación milennial, emprendedurismo, cambio generacional, desempleo, desmotivación laboral.

ABSTRACT

The investigation entitled as: “Impact of the generational change, lack of working motivation and unemployment on the Milennial Entrepreneurs in Costa Rica”, establishes a relationship between the previously stated variables and the milennial entrepreneurship in Costa Rica. Throughout the research, the investigator tried to prove that the lack of working motivation had a higher impact on entrepreneurship than the other stated variables.

The first obtained results determined a lack of second hand information regarding the previously discussed variables, and their impact on the Y Generation; therefore, the investigator applied surveys in order

to understand how generational traits and unemployment affect the creation of entrepreneurs for this specific group.

Although the current economic situation of Costa Rica seems as unfavorable, perseverance, lack of risk aversion, autonomy and flexibility have motivated the Costa Rican Milennial Generation to become entrepreneurs.

Furthermore, it proved that 80% of the interviewed population consider themselves as entrepreneurs, and that 60% of them have at least attempted once some type of entrepreneurship. Although the study helped obtain a series of interesting results, it does not fully corroborate the previously stated thesis/hypothetical statement, which opens new possibilities for future researches.

Keywords: Milennial Generation, Entrepreneur, Generation Traits, Unemployment, Lack of Working Motivation.

Introducción

Durante los últimos 15 años, las condiciones en el mercado laboral costarricense han cambiado vertiginosamente. Día a día, existe una feroz competencia por parte de las compañías para atraer y retener al mejor talento disponible.

Sin embargo, los modelos organizacionales han sido incapaces de crear una adecuada transición en torno al surgimiento de la generación milenial (Y).

Anteriormente, los departamentos de recursos humanos buscaban profesionales enfocados en: la lealtad y la capacidad para ejercer una serie de tareas repetitivas. No obstante, las perspectivas modernas han cambiado, y los nuevos candidatos se enfocan en su crecimiento y habilidades profesionales, por lo cual tienen poca lealtad hacia una empresa que no sea propia.

Por consiguiente, el cambio generacional, la desmotivación laboral y la tasa de desempleo han derivado en el desarrollo de emprendimientos mileniales costarricenses.

Si bien existe una amplia literatura sobre el emprendedurismo y la generación milenial (como temas separados), se ha escrito poco en cuanto a la relación entre ambos conceptos; y a la hora de enfocarlo al mercado costarricense, la información se vuelve limitada.

Por lo tanto, se busca indagar en un área de investigación poco explorada, pero de gran envergadura para la realidad nacional, y de esta manera, demostrar la relación entre los factores mencionados con anterioridad y los emprendimientos de la generación Y en Costa Rica.

Asimismo, varias empresas han decidido cerrar sus operaciones en Costa Rica en los últimos 3 años, lo cual ha dejado a una cantidad importante de mileniales desempleados.

Para ellos, es crucial encontrar nuevas fuentes de empleo, y una de las mejores formas para lograrlo es a través de la realización de emprendimientos propios, con lo cual se puede no sólo disminuir la tasa de desempleo, sino también crear sinergias laborales

y motivar a otros a buscar encadenamientos conjuntos.

Debido a las características particulares de este grupo, las políticas laborales actuales se convierten en todo un paradigma a la hora de poder satisfacer sus necesidades y ambiciones.

Por otra parte, el valor teórico del estudio radica en realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre temas como: emprendedurismo, mileniales y sus cualidades, desmotivación laboral y la tasa de desempleo en Costa Rica, para así crear un nuevo enfoque en el cual se determinará cómo los factores mencionados con anterioridad han contribuido a aumentar los emprendimientos indicados.

Además, la utilidad metodológica reside en la creación de encuestas propias que permitan indagar sobre las variables de estudio propuestas.

Por consiguiente, se presenta un resumen de la pesquisa realizada, el cual involucra: los fundamentos teóricos, la metodología, los principales resultados obtenidos, las conclusiones alcanzadas, y las referencias consultadas.

Fundamentos teóricos sobre emprendedurismo y la generación milenial

Desde la óptica de Arrázola (2003), un emprendedor es “toda aquella persona que ha convertido una idea en un proyecto concreto, ya sea en una empresa con fines de lucro o en un ente social” (p. 1).

Sin embargo, dicho concepto se le atribuye más al emprendedor empresario, lo cual deja por fuera elementos cruciales como: la capacidad de convertir un sueño en realidad, la funcionalidad como gestor de cambios, y la aplicación de la innovación.

Ante esta disyuntiva, Monzón (2013) describe al emprendedurismo como “el proceso de identificar, desarrollar y dar vida a una visión, innovando y creando oportunidades para alcanzar un sueño, a pesar de los riesgos” (p. 11).

Desde la mirada de Betancour (2011), el emprendedurismo parte de dos grandes interrogantes: “¿Por qué algunos individuos se vuelven emprendedores mientras que otros no?, y ¿qué factores afectan el proceso para iniciar un pequeño negocio?” (p. 7).

Al mismo tiempo, Soriano (2010) unifica las posturas descritas, al partir de un emprendedurismo enfocado en los “intentos llevados a cabo por los individuos con el fin de empezar su propio negocio, o de intentar que sus sueños se vuelvan realidad” (p. 25).

Desde una perspectiva personal, se sugiere ver al emprendedurismo como aquel camino lleno de riesgos y oportunidades, en el cual un individuo o grupo de individuos buscan darle vida a algo que otros no ven como posible. Quien asume el riesgo de convencer a otros de que esto es posible, se llama emprendedor.



Ahora bien, si el emprendedurismo es todo lo anteriormente citado, ¿qué se entiende por generación milenial?

De acuerdo a Nava (2014), son aquéllos que “llegaron al inicio de la vida adulta alrededor del año 2000, siendo un grupo familiarizado con la tecnología, e inciden en muchos aspectos de la vida social y económica con grandes repercusiones para el planeta” (p. 1).

Dicha idea es complementada por Benvenuto (2014): “se criaron en los albores de la comunicación digital: internet, telefonía móvil y redes sociales, y ven al trabajo como un medio y no un fin en sí mismo, lo cual retrasa su entrada al mercado laboral de forma estable” (párr. 8).

Por otra parte, Alarcón (2015) destaca como en diversos países de Latinoamérica, dicho grupo busca su identidad propia, enfocada en las posibilidades de crecimiento personal, en disfrutar la vida, o bien en dedicar su tiempo hacia elementos capaces de añadir valor a su existencia.

Por ende, son incapaces de encajar en la ideología clásica de los recursos humanos, pues les cuesta seguir las órdenes de sus jefes cuando consideran que ellos no tienen las competencias para guiarlos.

De manera sintética, Álvarez (2014) resume las características de los mileniales en las siguientes:

- Son idealistas: Se consideran activos y críticos frente a las decisiones.
- Son competitivos.
- Son prosumidores: Además de consumir información de la Web, también producen contenidos de interés de acuerdo a sus gustos y áreas de afinidad, compartiéndolos en sus redes personales.

Metodología de la investigación

A la hora de realizar una pesquisa, es necesario tener claro el tipo de enfoque a utilizar. En este caso, se parte desde la perspectiva mixta, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “representa un conjunto de procesos de investigación que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración conjunta” (p. 546).

Por lo tanto, la indagación se centra en explicar la relación existente entre los factores: cambio generacional, desmotivación

laboral y tasa de desempleo como detonantes de los emprendimientos por parte de los mileniales costarricenses.

Otro aspecto a tomar en consideración es el tipo de alcance a utilizar. Se sugiere una combinación del descriptivo y el explicativo.

El primero “busca especificar las propiedades, las cualidades, y los perfiles de los grupos y las comunidades que son analizadas” (Hernández et al., 2010, p. 85); por ende, describe las características de la generación mencionada con anterioridad, así como los factores que la desmotivan.

Asimismo, el segundo “se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta; así como, la relación entre dos o más variables” (Hernández et al., 2010, p. 85).

En consecuencia, se busca entender cómo el cambio generacional, la desmotivación laboral y la tasa de desempleo han contribuido a incrementar los emprendimientos mileniales costarricenses.

Como fuentes de información, se utilizaron las secundarias y primarias. Las primeras constituyen los “resúmenes de las fuentes primarias, compilaciones, comentarios de artículos, libros o tesis” (Ulate y Vargas, 2011, p. 84), las cuales

se incluyen en la sección de referencias.

Por otra parte, desde la perspectiva de Ulate y Vargas (2011), las segundas “proporcionan datos de primera mano, es decir, información obtenida directamente de quien la produjo” (p. 83).

En este caso, las respuestas obtenidas de la aplicación de las siguientes encuestas permiten dar respuesta a los objetivos específicos.: 1) “Características generacionales de los mileniales costarricenses” y 2) “El desempleo en los mileniales costarricenses”.

Se seleccionó la encuesta, porque permite “conocer la opinión de la gente sobre una situación o un problema en el cual está involucrada” (Ulate y Vargas, 2011, p. 109).

Además, genera un mayor acercamiento con las personas encuestadas, lo cual es fundamental a la hora de abordar cómo las características generacionales y el desempleo en Costa Rica han fomentado una mayor cantidad de emprendimientos por parte de los mileniales.

Asimismo, el investigador se convierte en el principal instrumento de recolección de datos, ya que “debe establecer formas inclusivas para descubrir visiones múltiples sobre las diversas fuentes de información

asociadas al problema de estudio” (Hernández et al., 2010, p. 398). A continuación, se delimitan los parámetros esenciales de la indagación:

Población de interés:

Costarricenses nacidos entre 1980 y el 2000, mayores de 18 años, que en estos momentos trabajen o se encuentren desempleados, y estén en la búsqueda de convertirse en emprendedores.

Tipo de muestreo: Para poder dar solución al objetivo central de la indagación, se ha seleccionado el muestreo por conveniencia. Primero, se revisó la literatura y las opiniones documentadas acerca de los cambios en las perspectivas de la generación milenial costarricense y el efecto de la desmotivación laboral como detonantes en el incremento del emprendedurismo, y se escogieron las más convenientes.

Seguidamente, se utilizaron dos segmentos específicos con elementos distintivos: 1) características generales de los mileniales costarricenses y, 2) mileniales costarricenses desempleados de entre 18 y 36 años. Para ello, se seleccionó a un grupo de personas conocidas por el investigador.

Tamaño de la muestra:

Se revisaron 30 fuentes bibliográficas distintas, y se seleccionaron las que mejor se

ajustaban. Asimismo, se eligieron 20 mileniales costarricenses para conocer aspectos generacionales sobre ellos. Además, se optó por 10 mileniales nacionales desempleados. A ambos grupos, se les aplicaron las encuestas mencionadas con anterioridad.

Selección y distribución de la muestra:

- Selección y distribución de la primera muestra: 30 referencias bibliográficas, recolectadas en horas laborales (de 8am a 5pm), de lunes a viernes, en la semana del 13 al 19 de junio del 2016.
- Selección y distribución de la segunda muestra: 20 mileniales costarricenses, cuyas opiniones fueron recolectadas en horas laborales (de 8am a 5pm), de lunes a viernes, en la semana del 4 al 10 de julio del 2016.
- Selección y distribución de la tercera muestra: 10 mileniales desempleados.

Las encuestas se coordinaron de acuerdo a la disponibilidad de los encuestados mencionados con anterioridad.

- **Unidad de muestreo y unidad informante:** Mileniales costarricenses de entre 18 y 36 años, quienes laboran o se encuentran desempleados y tienen deseos de convertirse en emprendedores.
- **Hipótesis:** Al tomar en consideración todo lo anterior, se desea demostrar que la desmotivación laboral posee un mayor peso a la hora de generar emprendimientos mileniales en Costa Rica, en comparación con el cambio generacional y el desempleo.



Cuadro de variables

Objetivo	Variable	Definición conceptual de la variable	Indicadores	Definición instrumental
Conocer las principales características generacionales de los mileniales costarricenses y cómo éstas influyen en el desarrollo de emprendimientos en Costa Rica.	Característica	“Cualidad que determina los rasgos de una persona o cosa y que lo distingue del resto” (Def. ABC, 2014, párr. 1).	Edad Nivel de educación Características mileniales Emprendedurismo Nivel de éxito y de perseverancia.	Encuesta: Características de los mileniales costarricenses
Determinar cómo el grado de desmotivación laboral en Costa Rica ha impulsado a la generación milenial a convertirse en emprendedores.	Desmotivación laboral Tasa de desempleo	“Poca motivación que muestran los empleados hacia las diferentes actividades de la empresa” (Corentt, 2016, párr. 3).	Factores de descontento: <ul style="list-style-type: none"> • Políticas laborales • Plan de carrera • Lealtad • Autonomía • Flexibilidad • Ambiente laboral • Salario 	Estudios de: Softline (2016) Alarcón (2015) Fernández (2012) Ortega (2015)
Evaluar cómo el aumento en la tasa de desempleo en Costa Rica ha incrementado los emprendimientos mileniales.		“La cantidad de desempleados sobre la población económica activa” (Pérez, 2013, párr. 2).	Tasa de desempleo actual en CR Tiempo desempleado Razones por las cuales los mileniales no se convierten en empresarios.	Encuesta: El desempleo en los mileniales costarricenses

Fuente: Elaboración propia (2016).

Análisis de resultados

La siguiente sección se centra en dar solución al objetivo principal de la investigación, el cual consiste en analizar el impacto de los factores cambio generacional, desmotivación laboral, y desempleo en el aumento del emprendedurismo de la generación milenial en Costa Rica. Para una mejor comprensión, se divide en dos secciones: fuentes secundarias y fuentes primarias.

Fuentes secundarias

A continuación, se analiza la información proveniente de las referencias secundarias relacionadas con el propósito central de la indagación.

Cabe destacar la carencia de datos de segunda mano para apoyar el tema central planteado con anterioridad.

Figura 1 Características más importantes del GEM Costa Rica



Fuente: Universidad de Costa Rica (2012, p. 11).

Cambio generacional en los mileniales costarricenses

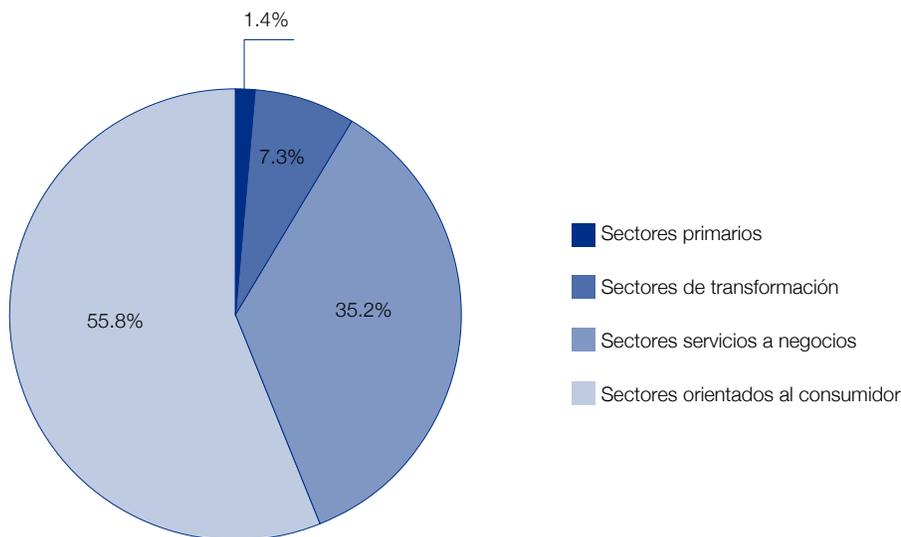
De acuerdo a la figura anterior, se puede apreciar cómo en las etapas iniciales de un emprendimiento, los hombres duplican a las mujeres a la hora de comenzar un negocio.

Sin embargo, los datos no revelan la proporción de hombres y mujeres a la hora de materializar dichos emprendimientos, ni muestra el nivel de supervivencia posterior al primer año. Asimismo, los indicadores de edad y escolaridad son escasos.

Si bien resalta cómo los emprendedores costarricenses comienzan su aventura empresarial entre los 35 y 40 años, no se especifica el sexo, ni el grupo generacional.

En cuanto al sector económico, se denota una mayor afinidad por parte de los emprendedores nacionales hacia el ofrecimiento de servicios directamente enlazados al consumidor, tal y como se muestra en la siguiente figura:

Figura 2 Distribución por sectores en emprendimientos establecidos en Costa Rica, 2012.



Fuente: Universidad de Costa Rica (2012, p. 11).

De los datos develados con anterioridad, se desconoce cuántos mileniales se dedican a este tipo de emprendimientos, lo cual confirma lo expresado por Jiménez (2015):

Costa Rica necesita estimular los emprendimientos innovadores, con el fin de incrementar la productividad de su economía y mejorar la calidad de vida de su población. Al día de hoy, se conoce poco acerca del emprendimiento milenial en Costa Rica.

En 2012, la actividad emprendedora en Costa Rica, definida como el porcentaje de emprendedores en su fase inicial, alcanzó un 15%, por debajo de países de la región como: Perú, Chile y Colombia (p. 349).

La carencia de información secundaria dificulta establecer el conjunto de cualidades de los mileniales costarricenses, y si tienen relación o no con los emprendimientos.

Desmotivación laboral en los mileniales costarricenses

De acuerdo con el sitio web de Softline (2016), la generación del milenio inunda la fuerza de trabajo, y las empresas deben encontrar la mejor forma de manejarla.

Después de todo, “de sus filas surgirá el 75% de la fuerza laboral en el 2025; por lo cual, requieren de un tipo de atención que va en contra de lo planteado por las generaciones pasadas” (párr. 1).

La afirmación anterior permite entender por qué diversas empresas a nivel mundial carecen de los instrumentos necesarios para poder atender las necesidades laborales de los mileniales, lo cual ha generado desmotivación en las siguientes áreas: políticas laborales, planes de carrera, lealtad, autonomía, flexibilidad, ambiente laboral y salario.

Por un lado, Alarcón (2015) destaca como “1 de cada 3 mileniales da prioridad, a la hora de vincularse a una organización, al acceso a las redes sociales, la posibilidad de usar dispositivos tecnológicos propios en sus instalaciones, y la flexibilidad, por encima del salario” (párr. 36).

Por otra parte, Fernández (2012) destaca como el 54 % de los mileniales españoles tienen un título universitario; sin embargo, “a pesar de estar tan preparados, al llegar al mercado laboral se encuentran con prácticas o contratos temporales, por lo cual el 50 % prefiere no tener un empleo a estar en un trabajo que odien” (párr. 11).

Asimismo, de acuerdo a un estudio realizado en 2009 por Deloitte, los mileniales son más propensos a aceptar responsabilidades con mayor prontitud en sus carreras que las personas mayores a ellos, pues no tienen miedo a tomar retos y buscan distinguirse de los demás.

Además, Ortega (2015) resalta como “los primeros trabajos de los

milenarios no suelen cumplir con sus expectativas, pues muchas veces están desconectados de las características y entornos en los cuales han crecido: conectividad, colaboración, flexibilidad, sociabilidad” (párr. 17).

La situación descrita con anterioridad, conlleva a muchos milenarios a desarrollar nuevos modelos de negocio, que sean abiertos y colaborativos, donde no existan jerarquías de mando rígidas, ni horarios estrictos.

Por lo anterior, “muchas veces, los milenarios deciden abandonar sus trabajos, porque piensan que no reciben la suficiente realimentación de sus superiores al momento de proponer ideas nuevas y creativas” (Ortega, 2015, párr. 12).

Desempleo milenario costarricense

De acuerdo a Leitón (2016), “la tasa de desempleo en CR en el primer trimestre de este año se ubicó en 9,5%” (párr. 1). Asimismo, la cantidad de hogares empleadores disminuyó entre el 2015 y el 2016, “pasando de 173.000 a 135.000, principalmente en la zona urbana” (párr. 7).

Si bien la población masculina mejoró en su ocupación al ingresar a actividades como “la intermediación financiera y otros

servicios” (párr. 8), la actividad femenina decayó en 46.000, “principalmente en actividades relacionadas con la industria manufacturera y los hogares empleadores” (párr. 9). Por consiguiente, las oportunidades de empleo se han vuelto escasas en nuestro país.

Si bien los datos citados con anterioridad muestran la realidad nacional en cuanto al desempleo, en ningún momento demuestra el impacto que éste ha tenido en la generación milenario costarricense, ni tampoco aborda cuántos de ellos se encuentran en dicha situación.



Fuentes primarias

A continuación, se analiza la información proveniente de las referencias primarias relacionadas con el propósito central de la indagación.

Encuesta sobre las características generacionales de los mileniales costarricenses

Como bien se aprecia en el Gráfico 1, la edad predominante de los mileniales encuestados ronda entre los 24 y 29 años.

Gráfico 1 Rango de edades de los mileniales encuestados

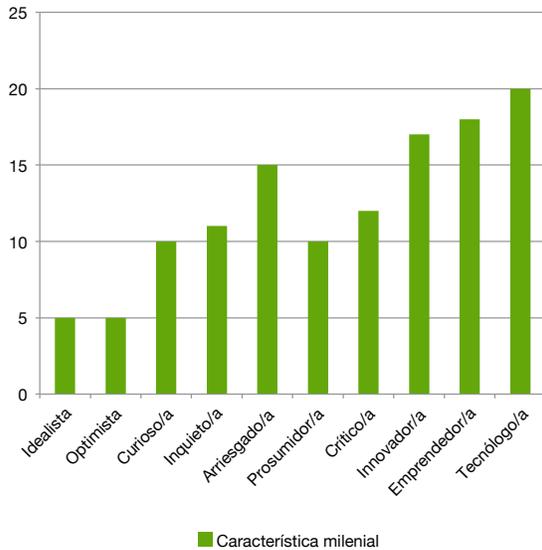


Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “Características generacionales de los mileniales costarricenses”.

A partir de los 25 años, los mileniales costarricenses empiezan a despertar el deseo de convertirse en emprendedores. Eso obedece a su patrón generacional, el cual busca una fuente de empleo capaz de brindarles flexibilidad, autonomía y sentido de pertenencia, cualidades que difícilmente encuentran trabajando para otros.

Por otra parte, en torno a las características de los mileniales encuestados, la mayoría de ellos comparte 4 elementos en común: tecnología, emprendedurismo, innovación y riesgo. Por lo tanto, difieren de otras generaciones, pues engloban lo antes citado y se vuelven proclives a los emprendimientos empresariales. De esta manera, se enfocan más en buscar un empleo propio en el cual puedan hacer uso de su intelecto y su visión integral.

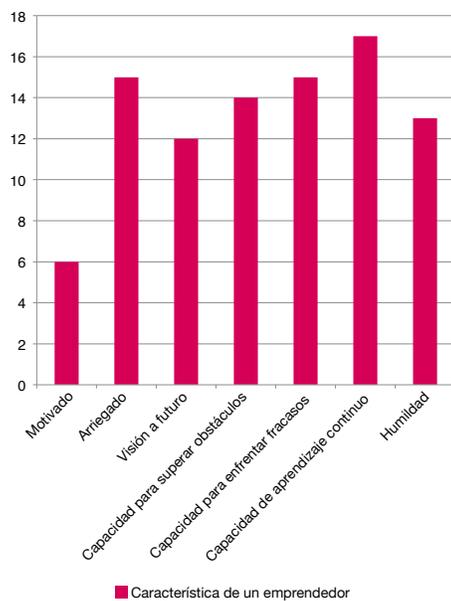
Gráfico 2 Características de los mileniales encuestados



Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “Características generacionales de los mileniales costarricenses”.

A través del Gráfico 3, se destaca cómo los mileniales costarricenses encuestados comparten 3 capacidades comunes que los hacen emprendedores natos: 1) enfrentar obstáculos, 2) hacerle frente a los fracasos, y 3) el aprendizaje continuo.

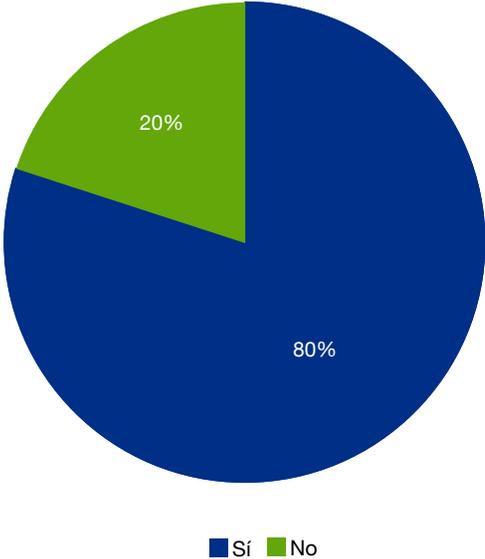
Gráfico 3 Características de los emprendedores mileniales encuestados



Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “Características generacionales de los mileniales costarricenses”.

En el Gráfico 4, el 80 % de los mileniales nacionales encuestados han realizado algún tipo de emprendimiento, donde se destacan los llevados a cabo en el sector servicios.

Gráfico 4 Mileniales costarricenses encuestados que han realizado emprendimientos

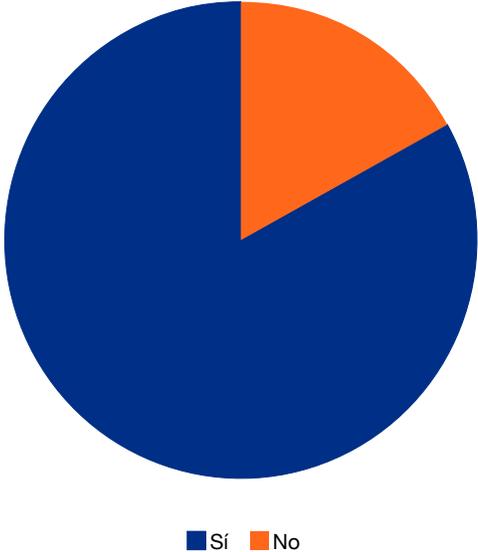


Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “Características generacionales de los mileniales costarricenses”.



Si bien los resultados de la encuesta develaron una tasa de éxito de tan sólo el 25 % en los emprendimientos de los mileniales costarricenses encuestados, mediante el Gráfico 5 se vislumbra un nivel de perseverancia de un 83 %, lo cual evidencia que la generación Y no le teme al fracaso.

Gráfico 5 Nivel de perseverancia de los emprendedores mileniales encuestados

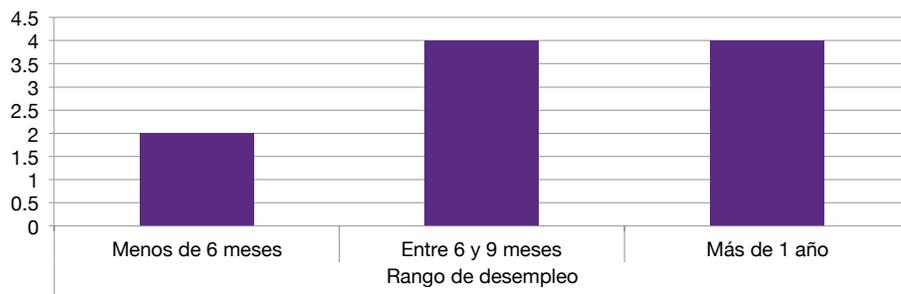


Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “Características generacionales de los mileniales costarricenses”.

Encuesta sobre el nivel de desempleo en los mileniales costarricenses

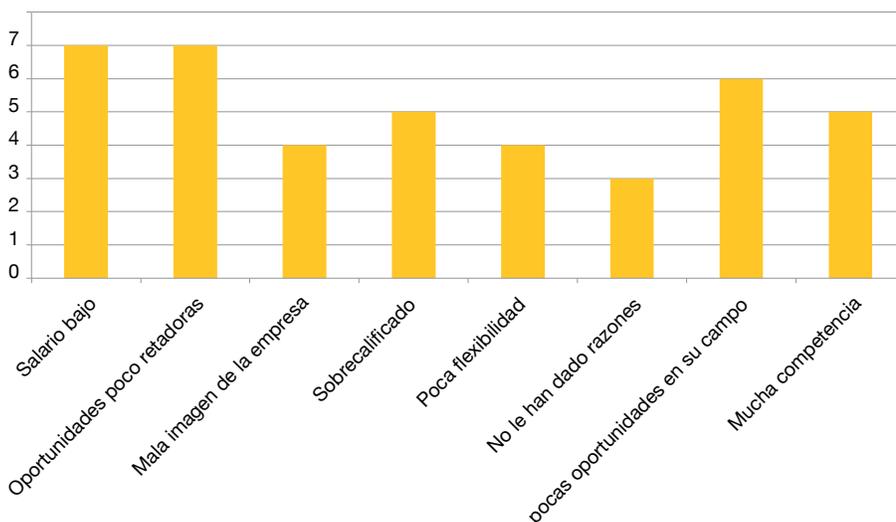
Como bien se aprecia en los siguientes gráficos, 8 de cada 10 mileniales encuestados han estado desempleados en un rango de entre 6 meses a un poco más de un año. Entre las principales razones se destacan: los bajos salarios, las oportunidades poco retadoras y la dificultad para encontrar un empleo en su área de estudio. Es decir, los mileniales encuestados no están dispuestos a laborar por: un salario bajo que no se ajuste a su extensa formación académica, en un empleo por mucho tiempo, en una organización sin un plan de carrera profesional.

Gráfico 6 Rango promedio de tiempo de desempleo en los mileniales encuestados



Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “El desempleo en los mileniales costarricenses”.

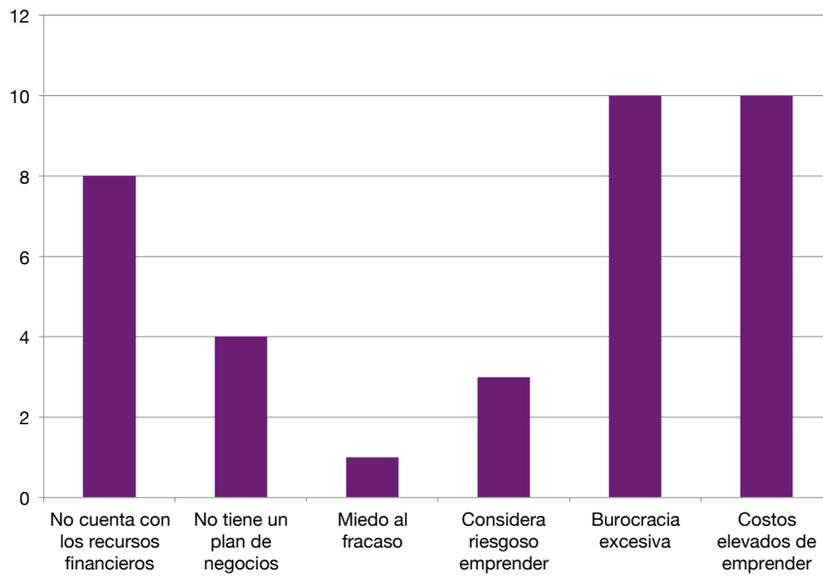
Gráfico 7 Razones por las cuales los mileniales encuestados se encuentran desempleados



Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “El desempleo en los mileniales costarricenses”.

Por lo anteriormente indicado, el 70 % de los encuestados ha pensado en desarrollar un emprendimiento propio. Sin embargo, el Gráfico 8 devela las principales razones por las cuales muchos mileniales costarricenses no han podido lograrlo. Temas como: no contar con los fondos necesarios, la excesiva burocracia, y el elevado costo de emprender en Costa Rica han sido los principales detonantes enfrentados.

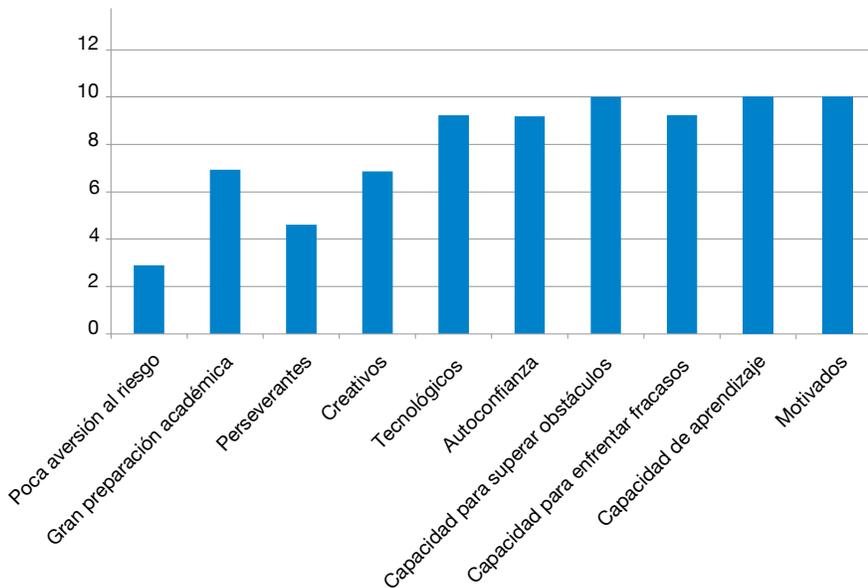
Gráfico 8 Razones por las que los mileniales encuestados posponen el emprendedurismo



Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “El desempleo en los mileniales costarricenses”.

A pesar de ello, un dato alentador revela que el 80 % de los mileniales entrevistados estaría dispuesto a emprender, principalmente por las razones mencionadas en el Gráfico 9:

Gráfico 9 Razones por las cuales los mileniales encuestados emprenderían



Fuente: Elaboración propia (2016) con base en los datos de la encuesta “El desempleo en los mileniales costarricenses”.

Conclusiones

A través de la presente indagación, se ha buscado analizar el impacto de los factores cambio generacional, desmotivación laboral y desempleo en el aumento del emprendedurismo de la generación milenial en Costa Rica. Los principales hallazgos encontrados se resumen a continuación:

1. Existe una limitada cantidad de información secundaria relacionada con la cultura milenial costarricense y su participación en el emprendedurismo.
2. A través de la aplicación de la encuesta denominada “Características generacionales de los mileniales costarricenses”, se logró determinar que dicho grupo generacional ronda en su mayoría entre los 24 y 29 años, posee estudios universitarios concluidos, y el 60 % ha realizado algún emprendimiento.
3. En cuanto al grado de desmotivación laboral en Costa Rica y su efecto en la generación de emprendimientos mileniales, las fuentes existentes develaron como factores de descontento que fomentan el espíritu emprendedor en los mileniales la autonomía, el plan de carrera profesional y las políticas laborales, por lo cual se puede trasladar el mismo efecto a Costa Rica.

A la hora de evaluar si el aumento en la tasa de desempleo en Costa Rica ha incrementado los emprendimientos mileniales, se logró demostrar mediante la aplicación de la encuesta “El desempleo en los mileniales costarricenses”, que existe una mayor predisposición a recurrir al emprendedurismo empresarial; sin embargo, no se puede concluir con firmeza acerca de la existencia de una relación directa entre estas dos variables.

Por lo anteriormente mencionado, no es posible demostrar en su totalidad la hipótesis planteada, en la cual existía la posibilidad de que la desmotivación laboral tuviese un mayor peso a la hora de generar emprendimientos mileniales en Costa Rica, en comparación al cambio generacional y al desempleo.

Si bien las fuentes secundarias recabadas le dan un mayor peso a esta variable, a través de las respuestas generadas por los encuestados, se puede atribuir igual importancia a las 3 aristas mencionadas con anterioridad.

Bibliografía

- Alarcón, A. (2004). Teorías sobre la figura del emprendedor. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n73/02102862n73p81.pdf>
- Alarcón, D. (2015). Estilo de vida de los mileniales. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/gente/generacion-millennial-jovenes-nacidos-entre-1981-y-el-2000/15860315>
- Álvarez, E. (2014). La Generación del milenio o generación Y. Recuperado de: <http://www.colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/6210-la-generacion-del-milenio-o-generacion-y.html>
- Arrázola, A. (2003). Emprendedurismo. Recuperado de: <http://www.mific.gob.ni/Portals/0/Portal%20Empresarial/u15.%20emprendedurismo.pdf>
- Benvenuto, S. (2014). ¿Qué son los mileniales? ¿Eres tú uno de ellos? Recuperado de: <http://www.batanga.com/curiosidades/7936/que-son-los-millennials-eres-tu-uno-de-ellos>
- Betancour, D. (2011). Emprendedurismo en Uruguay. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/455/1/M-CD4334.pdf>
- Corentt, (2016). Definición de desmotivación laboral. Recuperado de: <http://articulos.corentt.com/desmotivacion-laboral/>
- Definición ABC. (2014). Definición de característica. Recuperado de: <http://www.definicionabc.com/general/caracteristica.php>
- Fernández, A. (2012). Sociedad milenial. Recuperado de: <http://www.abc.es/20121103/sociedad/abci-millennials-generacion-201211021603.html>
- Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5a.ed.). México: McGraw Hill.
- Jiménez, R. (2015). Estado de la ciencia, tecnología e innovación. Recuperado de: <http://www.estadonacion.or.cr/ecti/assets/estado-cyt-pregunta-19.pdf>
- Leitón, P. (2016). Indicadores de empleo nacional. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/indicadores/empleo-inec-desempleo_0_1560244021.html
- Monzón, E. (2013). Bases conceptuales del emprendedurismo. Recuperado de: <https://pempresaintecap.files.wordpress.com/2013/03/1-bases-conceptuales.pdf>
- Nava, M. (2014). La paradoja de la generación del milenio. Recuperado de: <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/la-paradoja-de-la-generacion-del-milenio/>
- Ortega, C. (2015). Mileniales Empleados o Emprendedores. Recuperado de: <http://www.youngmarketing.co/millennials-empleados-o-emprendedores/>

- Pérez, J. (2013). Definición de tasa de desempleo. Recuperado de: <http://definicion.de/tasa-de-empleo/>
- Softline. (2016). Gerenciando equipos mileniales Recuperado de: <http://costarica.softlinegroup.com/como-gerenciar-equipos-de-millennials/>
- Soriano, M. (2010). Emprendedurismo y clústeres empresariales. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mcap/soriano_m_ma/capitulo3.pdf
- Ulate, I., y Vargas, E. (2011). Metodología para elaborar una tesis. Costa Rica: Editorial UNED.
- Universidad de Costa Rica. (2012). Reporte Nacional 2012: La situación del emprendimiento en Costa Rica. Recuperado de: <http://catedrainnovacion.ucr.ac.cr/GEM-C4-2012.pdf>