



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)

Título:

TRAYECTORIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB
QUE HAN EMIGRADO DE VENEZUELA (2012-2018)

Realizado por:

Jessica Milagros GONCALVES DE ANDRADE

Profesor guía:

Josué BONILLA GARCÍA

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la
Calificación de: DIEZ Y SIETE ¹⁷
() puntos.

Nombre: GUSTAVO GARCÍA

Firma:

Nombre: Adriana Suárez

Firma:

Nombre: Josué Bonilla

Firma:

Caraens 25 de octubre de 2019



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

TRABAJO DE GRADO
TRAYECTORIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB QUE HAN
EMIGRADO DE VENEZUELA (2012-2018)

Estudiante: Jessica Milagros GONCALVES DE ANDRADE

Tutor: Josué BONILLA GARCÍA

Caracas, septiembre 2019

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María por brindarme la salud y la fortaleza necesaria para
alcanzar esta meta.

A mi familia, especialmente a mi mami y mi hermana, por ser el pilar de mi vida,
acompañarme en los triunfos y apoyarme en las adversidades. Las quiero hasta el infinito.

A los venezolanos, de nacimiento o corazón, que han emigrado de Venezuela, y a
todos aquellos que se encuentran en el dilema de irse o quedarse, si deciden emigrar
háganlo desde la aventura y no desde el miedo.

AGRADECIMIENTOS

Principalmente agradezco a Dios y a la Virgen María por guiarme, protegerme y permitirme vivir este momento.

A mi mami, por su amor infinito y por acompañarme siempre.

A mi hermana, por alentarme todos los días a seguir luchando y recordarme que las cosas que se empiezan se deben culminar.

A mis amigos, Gabriela Villarroel, por estar a pesar de la distancia y Miguel Urbina, por las miles de tertulias, consejos y palabras de aliento.

Mil gracias a todos los egresados de la UCAB que se tomaron minutos de su tiempo para rellenar el instrumento *online*, sin su participación esta investigación no hubiera sido posible.

A la Dirección de Egresados de la UCAB, especialmente al Prof. Luis Ernesto Blanco por apoyarme en la gestión de contacto con los egresados, fue un elemento clave para el éxito de la investigación.

Gracias también a todas las personas que amablemente aceptaron distribuir por sus redes de contacto el instrumento *online* de esta investigación.

Al Prof. Josué Bonilla por aconsejarme y guiarme, incluso antes de ser mi tutor, en la realización de esta investigación. Así como también por darme la libertad de decidir.

Al equipo de la Dirección General de Recursos Humanos de la UCAB por acompañarme durante todo este proceso. Particularmente a la Prof. Elizabeth Fórmica por ser un líder que apoya y comprende los tiempos de un estudiante, que trabaja y desempeña actividades de un investigador.

A los profesores que conocí, por compartir sus conocimientos.

A la USB, mi primera casa de estudio, por ser parte fundamental en mi formación profesional, y finalmente, a la UCAB por convertirse durante los últimos 3 años, en un refugio y lugar del encuentro con el conocimiento.

A todos ustedes, ¡muchísimas gracias!

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICAS.....	xii
RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	30
Objetivo general.....	30
Objetivos específicos	30
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	31
1. Migración: diferentes aproximaciones.....	31
2. La migración venezolana alrededor del mundo	33
3. Contexto laboral de los migrantes.....	37
4. Trayectoria laboral.....	40
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	43
1. Tipo de estudio y Diseño de Investigación	43
2. Población, muestra y unidad de análisis	43
3. Definición conceptual y operacional de la variable	45
4. Instrumento de recolección	47
a. Validez y confiabilidad.....	49
b. Distribución del instrumento de recolección.	49
5. Consideraciones éticas	50
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	51
1. Perfil sociodemográfico de los egresados	52
2. Residencia en la actualidad	52
3. Descripción de la vivienda y el hogar en la actualidad	55

4.	Perfil profesional de los egresados.....	56
5.	Situación laboral en la actualidad	59
5.1.	Aquellos que se encuentran en situación de desempleo	60
5.3.	Aquellos que se encuentran empleados	61
5.4.	Aquellos que se encuentran trabajando por cuenta propia	74
6.	Situación laboral en el exterior previa a la actual	80
6.1.	Aquellos que han tenido solo una experiencia laboral previa en el exterior	82
6.2.	Aquellos que han tenido dos experiencias laborales previas en el exterior	91
6.3.	Aquellos que han tenido 3 o más experiencias laborales previas en el exterior.....	101
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS		118
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		127
REFERENCIAS		131
ANEXOS		136
Anexo A. Instrumento aplicado a los egresados entre los años 2012-2018 y han emigrado de Venezuela.....		136
Anexo B. Invitación enviada a través de la Dirección de Egresados.		153
Anexo C. Invitación enviada a las personas claves para contactar a los egresados		154

ÍNDICE DE TABLAS

Nº1.Operacionalización de la variable Trayectoria laboral	46
Nº2.Carrera y año de egreso	51
Nº3.Otra nacionalidad de los egresados	52
Nº4. Países donde residen en la actualidad los egresados	53
Nº5. Tiempo en el país de residencia actual	53
Nº6. Año de emigración de los egresados	54
Nº7. Recorrido por otros países del mundo	55
Nº 8. Tiempo de permanencia en otros países	55
Nº9. Tipo de vivienda	56
Nº10. Tenencia de la vivienda	56
Nº11. Tipo de estudio finalizado y lugar donde se cursó	57
Nº12. Tipo de estudio cursado en la actualidad	58
Nº13. Motivos para no cursar estudios posteriores a la carrera de pregrado	58
Nº14. Dominio de idiomas.....	59
Nº15. Idiomas que dominan los egresados	59
Nº16. Cantidad de trabajos que tienen los egresados en la actualidad	59
Nº 17. Situación laboral actual de los egresados	60
Nº18. Distribución de los egresados empleados por carrera	62
Nº19. Cargos ocupados por los egresados empleados	62
Nº20. Tiempo en el cargo	62
Nº21. Tiempo requerido para conseguir el empleo actual.....	63
Nº22. Medio a través del cual se obtuvo el empleo	63
Nº23. Tipo de contrato	64
Nº 24. Tipo de empresa según la procedencia de los recursos económicos	64
Nº25. Tipo de empresa según el nº de trabajadores	64

Nº26. Oportunidades de formación	65
Nº27. Sector al cual pertenece la organización.....	66
Nº28. Ingreso promedio mensual.....	66
Nº29. Beneficios adicionales	67
Nº31. Jornada de trabajo de los egresados empleados.....	67
Nº30. Beneficios adicionales más importantes	68
Nº32. Días de descanso de los egresados empleados	68
Nº33. Frecuencia con la que trabajan los sábados y/o domingos los empleados	69
Nº34. Relación entre cargo/rol y competencias profesionales de los empleados.....	69
Nº35. Distribución de egresados con poco o nada de relación entre cargo/rol y competencias profesionales por carrera	70
Nº36. Razón principal que motiva la poca o ninguna relación entre cargo/rol y competencias profesionales	70
Nº37. Satisfacción en el trabajo actual de los egresados empleados	71
Nº38. Deseo de los egresados empleados de cambiar de trabajo	71
Nº 39. Balance vida trabajo de los egresados empleados	72
Nº40. Posibilidad de cubrir gastos básicos de los empleados.....	72
Nº 41. Capacidad de ahorro de los egresados empleados	72
Nº42. Lo que representa el trabajo actual para la trayectoria laboral	73
Nº43. Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración actual	73
Nº44. Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional.....	73
Nº45. Constitución formal del negocio actual	74
Nº46. Personal empleado	75
Nº47. Ingreso de los egresados que están trabajando por cuenta propia en la actualidad.....	75
Nº48. Jornada de trabajo de los trabajadores por cuenta propia	76
Nº49. Días de descanso	76

Nº50. Frecuencia con la que trabajan los sábados y/o domingos los trabajadores por cuenta propia	76
Nº51. Relación entre cargo/rol y competencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia	77
Nº52. Satisfacción en el trabajo actual de los trabajadores por cuenta propia	78
Nº53. Deseo de los egresados que trabajan por cuenta propia de cambiar de trabajo	78
Nº54. Balance vida trabajo de los egresados que trabajan por cuenta propia	78
Nº55. Posibilidad de cubrir gastos básicos de los trabajadores por cuenta propia	79
Nº56. Capacidad de ahorro de los egresados empleados	79
Nº57. Lo que representa el trabajo actual de los trabajadores por cuenta propia para la trayectoria laboral	79
Nº58. Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional de los trabajadores por cuenta propia	80
Nº59. Cantidad de egresados con experiencias laborales previas en el exterior	80
Nº60. Cantidad de experiencias laborales previas en el exterior	81
Nº61. Número de trabajos previos en el exterior en relación al año en que emigraron de Venezuela.....	82
Nº62. Número de trabajos previos en el exterior en relación al año en que emigraron de Venezuela	83
Nº63. Situación laboral de los egresados en su experiencia laboral previa	83
Nº64. Cargo o rol ocupado en su experiencia laboral previa.....	84
Nº 65. Tiempo desempeñando el cargo/rol en trabajo previo.....	84
Nº66. Ingresos de los egresados en el trabajo previo	85
Nº67. Tipo de contrato de los egresados empleados en su trabajo previo	85
Nº68. Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según la procedencia de los recursos económicos	86
Nº69. Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según el número de trabajadores	86

Nº70. Sector económico del negocio o la organización en la que trabajaron previamente los egresados.....	87
Nº71. Jornada de trabajo de los egresados que tuvieron un trabajo previo	88
Nº72. Días de descanso de los egresados que manifestaron haber tenido un trabajo previo	88
Nº73. Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales en el trabajo previo ...	89
Nº74. Motivo por el cual culminó el trabajo previo	89
Nº75. Lo que representó el trabajo previo para la trayectoria laboral	90
Nº76. Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración en el trabajo previo	90
Nº77. Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional en el trabajo previo	91
Nº78. Situación laboral de los egresados que han tenido dos trabajos previos	91
Nº79. Situación laboral de los egresados en sus dos experiencias laborales previas	92
Nº80. Tiempo desempeñando el cargo/rol en los dos trabajos previos	92
Nº81. Ingresos de los egresados en sus dos trabajos previos.....	94
Nº82. Tipo de contrato de los egresados con dos trabajos previos	95
Nº83. Tipos de empresas en la que trabajaron los egresados con 2 experiencias laborales previas según la procedencia de los recursos económicos.....	95
Nº84. Tipo de empresa en la que trabajaron los egresados con 2 experiencias laborales previas según el número de trabajadores	96
Nº85. Jornada de trabajo de los egresados que tuvieron dos trabajos previos.....	97
Nº86. Días de descanso de los egresados con dos trabajos previos.....	97
Nº87. Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales de los egresados con dos trabajos previos	98
Nº88. Motivo por el cual culminaron los trabajos de los egresados con dos experiencias laborales previas	99
Nº89. Lo que representaron los trabajos para los egresados con dos experiencias laborales previas	100

Nº90. Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración en los dos trabajos previos.....	100
Nº91. Influencia de la migración sobre condiciones de seguridad e higiene ocupacional en los dos trabajos previos.....	101
Nº92. Situación laboral de los egresados que han tenido 3 o más trabajos previos	101
Nº93. Cargos ocupados por los egresados empleados con 3 o más trabajos previos	102
Nº94. Tiempo desempeñando el cargo/rol en los 3 trabajos previos	102
Nº96. Tipo de contrato de los egresados con 3 o más trabajos previos.....	105
Nº95. Ingresos recibidos por los egresados con 3 o más experiencias laborales previas a la actual.....	104
Nº97. Tipos de empresas en la que trabajaron los egresados con 3 o más experiencias laborales previas según la procedencia de los recursos económicos	105
Nº98. Tipos de empresas en la que trabajaron los egresados con 3 o más experiencias laborales previas según el número de trabajadores.....	106
Nº99. Sectores económicos de los negocios o empresas en las que trabajaron los egresados con 3 o más experiencias laborales previas	108
Nº100. Jornadas de trabajo de los egresados que tuvieron 3 o más trabajos previos	109
Nº101. Días de descanso de los egresados con 3 o más trabajos previos	110
Nº102. Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales de los egresados con 3 o más trabajos previos	112
Nº103. Motivo por el cual culminaron los trabajos de los egresados con 3 o más experiencias laborales previas	114
Nº104. Lo que representaron los trabajos para los egresados con 3 o más experiencias laborales previas	115
Nº105. Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración en los 3 trabajos previos.....	116
Nº106. Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional.....	117

ÍNDICE DE FIGURAS Y GRÁFICAS

Figura N°1: Refugiados como proporción de la población en períodos de conflicto bélico-político.	36
Gráfica N° 1: Distribución de egresados por año de emigración.....	54
Gráfica N° 2: Finalización de estudios posteriores al pregrado	57
Gráfica N° 3: Tipo de empresa según el número de trabajadores.....	65

RESUMEN

Durante los últimos años en Venezuela se ha venido presentando un incremento exponencial del número de ciudadanos que emigran del territorio. Tomar la decisión de emigrar implica asumir un gran reto que en muchas ocasiones representa un cambio radical en la vida personal y profesional. El objetivo principal de esta investigación fue describir la trayectoria laboral que tienen en el exterior, los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello que emigraron de Venezuela entre los años 2012–2018. Para ello se estudiaron dos grandes dimensiones: la situación laboral actual del egresado y las características de las experiencias laborales previas. Se realizó una investigación no experimental, de tipo descriptivo, con un muestreo no probabilístico y de manera intencional, el cual permitió estudiar a 274 egresados a partir de un instrumento *online*, obteniendo como resultado que: existe un gran índice de empleabilidad de los egresados. La mayoría de los egresados, que fueron encuestados, en la actualidad se encuentran residenciados en el continente americano, están empleados, cuentan con contratos a tiempo indeterminado en empresas privadas, consideran que el cargo que ocupan en la actualidad está altamente vinculado con las competencias profesionales que desarrollaron durante sus estudios universitarios y además perciben que el trabajo actual representa un avance para su trayectoria. En relación a los trabajos previos, se encontró que a mayor número de trabajos previos menor relación entre los cargos o roles desempeñados con las competencias profesionales adquiridas por los egresados en sus estudios universitarios. Finalmente, si bien en la actualidad la mayoría de los egresados empleados señala que ocupa cargos profesionales en el mercado laboral y que con sus ingresos percibidos logran cubrir gastos básicos, e incluso, tener capacidad de ahorro, se evidencia en los resultados que como migrantes deben saltar barreras para optar a esquemas de remuneración equitativos con los trabajadores locales y evitar la exposición a trabajos sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional.

Palabras claves: migración, experiencias laborales, empleabilidad, trayectoria laboral egresados UCAB.

INTRODUCCIÓN

Desde hace unos años en Venezuela se vive una situación migratoria excepcional de la población, este fenómeno atrae el interés de organizaciones nacionales no gubernamentales e internacionales que, por falta de datos oficiales, investigan las cifras, las variables que acompañan esta realidad y las características de los ciudadanos que forman parte de este hecho.

Según menciona la Agencia de la ONU para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2019) se estima que hasta mediados del año 2019, han emigrado cuatro millones de venezolanos (párraf.1). Datos como este, sumado a otros hechos que se han venido suscitando, como por ejemplo la resolución del Ministerio de Educación de Argentina para simplificar los trámites de convalidación de los estudios universitarios cursados en institutos venezolanos (OIM, 2018, p.4), la Visa de Responsabilidad Democrática que otorga Chile a la migración Venezolana a partir de abril del 2018 o como también la resolución anunciada por el presidente de Colombia, Iván Duque, que permitirá el otorgamiento de la nacionalidad colombiana a unos 24.000 hijos de venezolanos que emigraron a ese territorio (BBC, 2019), convierten a la migración venezolana en un tema de interés para científicos sociales de distintas partes del mundo.

Existe poca información sobre la trayectoria y el ámbito laboral en el que se han desempeñado los ciudadanos profesionales que han emigrado de Venezuela desde el año 2012. En la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), específicamente en el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales se crea un “Observatorio de Empleabilidad” que ha iniciado una línea de investigación relativa al proceso de inserción de los profesionales venezolanos específicamente de los egresados de la UCAB en el exterior.

A partir de estos antecedentes, la presente investigación se enfoca en conocer y estudiar la trayectoria laboral de los egresados de la UCAB que se graduaron en el período comprendido entre 2012 y 2018, que emigraron y actualmente se encuentra fuera de Venezuela. En este estudio se considera y caracteriza la situación laboral actual de estos profesionales y las experiencias previas que estos han vivido antes de establecerse.

La estructura de esta investigación está contenida en seis (6) capítulos conformados como se mencionan a continuación:

En el primer capítulo se describe el Planteamiento del Problema, el cual aborda la migración alrededor del mundo, la situación migratoria de Venezuela en la actualidad y su repercusión en los distintos países del mundo. También, se describen algunos antecedentes que reflejan estos aspectos de la realidad migratoria venezolana, así como algunas investigaciones vinculadas al ámbito laboral y migratorio de los profesionales Ucabistas. Además, se establece el objetivo general y los objetivos específicos que forman parte de la razón de ser de esta investigación.

El segundo capítulo está definido como Marco Teórico, en él se dan a conocer diferentes concepciones de la trayectoria laboral, las características que la conforman y que permitirán estudiarlas. De igual forma, se presentan fundamentos teóricos y conceptuales vinculados a la migración. Asimismo, a partir de diversas publicaciones se da a conocer el contexto migratorio reciente del país.

A lo largo del Marco Metodológico, presentado en el tercer capítulo, se especifica el tipo y diseño de investigación, y la unidad de estudio compuesta por los egresados de la UCAB de los años 2012-2018 que han emigrado de Venezuela durante este mismo período. Igualmente, en este capítulo se define la variable *Trayectoria laboral* y se presenta su respectiva operacionalización, puntualizando las dimensiones y los indicadores que la conforman. Finalmente, se incluye la técnica para recolectar la información, la estructura del instrumento a emplear y las consideraciones éticas valoradas para la investigación.

El cuarto capítulo engloba los Resultados producto del procesamiento de los datos recabados durante el trabajo de campo. Estos se dan a conocer a lo largo de seis secciones tituladas: *Perfil sociodemográfico de los egresados*, *Residencia en la actualidad*, *Descripción de la vivienda y el hogar en la actualidad*, *Perfil profesional de los egresados*, *Situación laboral en la actualidad*, *Situación laboral en el exterior previa a la actual*, los cuales van de la mano con los distintos segmentos que conforman el instrumento de recolección de información.

Posteriormente, en el quinto capítulo, se da a conocer un análisis detallado de los resultados más relevantes que se obtuvieron en la investigación.

En el sexto y último capítulo se muestran las Conclusiones que se extraen de la investigación, así como también las Recomendaciones que se sugieren tanto a futuros investigadores como a distintas unidades académico-administrativas de la UCAB.

Para finalizar, se presentan las referencias bibliográficas que dan sustento a esta investigación y los anexos que incluyen tanto el instrumento desarrollado como las dos imágenes empleadas para atraer y contactar a los egresados que conforman la población objetivo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Recientemente la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha publicado el primer volumen de la colección denominado “Informe sobre las migraciones en el mundo 2018” con el deseo de contribuir en la comprensión de diferentes cuestiones y estrategias relativas a la actualidad migratoria. En ella se destaca que "la migración internacional es un complejo fenómeno relacionado con múltiples aspectos económicos, sociales y de seguridad que inciden en nuestra vida cotidiana en un mundo cada vez más interconectado". (p.1)

La OIM (2018) señala que en los últimos años se ha apreciado "un aumento de las migraciones y los desplazamientos provocados por conflictos, persecuciones, situaciones de degradación y cambio ambiental, y una acusada falta de oportunidades y seguridad humana" (p.1). Para ello, en el informe se presentan estimaciones las cuales indican que para el año "2015 había aproximadamente 244 millones de migrantes internacionales en todo el mundo, lo que equivale al 3,3% de la población mundial" (p.2). Cifras que "suelen ser el punto de partida de la mayoría de los debates sobre migración" (p.2), esto debido a que las previsiones demográficas a nivel mundial son vistas por los especialistas como una variable difícil de prever con suficiente precisión, ya que fue más inestable en el pasado (p.2).

Ahora bien, la situación migratoria en Venezuela es un fenómeno particular que ha venido cambiando tal como expone la OIM (2018) en el año 2015 el país "contaba con la segunda mayor población de migrantes de la región, seguida de México y Brasil" (p.86), para el mes de septiembre de 2018 la OIM publicaba un informe titulado “Tendencias migratorias en las Américas”, en el cual se daba a conocer que ya para esa fecha más de 2 millones 600 mil venezolanos se encontraban viviendo fuera de las fronteras de Venezuela. No obstante, si este número de emigrantes parece una cifra considerable al contrastarla con los más de 31 millones de habitantes registrados para el año 2016, es aún más llamativa cuando evaluamos la diferencia entre la población en el exterior para el año 2015 con

respecto a los años 2017/18, ya que en solo ese breve intervalo de tiempo se produjo un incremento de más de 1 millón 950 mil individuos.

Este importante incremento ha llamado la atención de especialistas como la Dra. Freitez (2011) quien desarrolla una investigación titulada “La Emigración desde Venezuela durante la última década”, en la que indica:

Durante los años `80 y `90 Venezuela dio un giro importante en sus pautas migratorias. La severa crisis en la que se sumergió el país no sólo tuvo efectos desalentadores sobre los movimientos migratorios provenientes del exterior, sino que adicionalmente, contribuyó a desencadenar procesos de retorno de los extranjeros que habitaban entre nosotros y la emigración de venezolanos, quienes también reaccionaron frente a ese contexto de recesión económica, descomposición social y deterioro institucional, sin embargo, es durante la última década que, al parecer, esta dinámica se acentúa. (p.13)

Para ese momento, Freitez señalaba que uno de los principales destinos de la emigración era los Estados Unidos, viendo que el número de venezolanos empadronados en ese país aumentó de 33 mil en el año 1980 a 107 mil para el año 2000.

De igual forma, De la Vega (2003) estudió el giro que vivió Venezuela, al pasar de un País Receptor de Inmigrantes entre los años 1950 y 1980 a uno Expulsor de talentos, para ello destacó en su investigación “Emigración intelectual en Venezuela: caso de la ciencia y la tecnología”:

A partir de los 50 en el país se dieron circunstancias particulares en su proceso socioeconómico y político que potenciaron su desarrollo y lo colocaron como uno de los polos de atracción para la región y otras zonas del mundo. Si a ello se le incorpora el ingreso sostenido e incremental que ha tenido el país en los últimos 50 años en términos de explotación de sus recursos naturales y las potencialidades existentes, se puede comprender entonces por qué Venezuela atrajo a inmigrantes de distintas nacionalidades en oleadas bien definidas. Si bien en la primera parte del siglo XX llegaron al país algunos connotados científicos, es en la década de los 50 cuando arribaron contingentes importantes de extranjeros con distintas calificaciones provenientes en su mayoría del sur de Europa. (párraf. 5)

Explica De la Vega (2003) que entre los años 60 e inicios de los 80 el país “contaba con las señaladas características de un país receptor y se puede establecer incluso que presentaba polos de modernización interesantes para profesionales de alto nivel y técnicos

de otros países” (párraf.6) lo cual ocasionó “condiciones excepcionales que favorecieron una inmigración importante de profesionales y técnicos” (párraf. 7). Pero, agrega De la Vega (2003), que para la década de los 80 sufre un punto de inflexión, debido a que representa el inicio de la “regresión en todos los ámbitos de la sociedad que deterioró progresivamente el nivel y la calidad de vida de la población (...) marcó el tránsito de un país receptor de inmigrantes a uno donde se inició la emigración” (párraf. 9).

Es por esas fechas que De la Vega (2003) señala la inusual emigración de los venezolanos al exterior como “consecuencia inmediata del proceso socio –histórico de los últimos 20 años” (párraf. 12), los cuales eran principalmente venezolanos “profesionales que no encontraron espacios de desempeño adecuado dentro de las fronteras del país al deteriorarse el mercado laboral nacional” (párraf. 12).

Años más tarde, De la Vega y Vargas (2017) se dedicaron a conocer la intención de emigrar de los estudiantes universitarios, tanto de instituciones públicas como de instituciones privadas, reflejando que el 88,1% de los estudiantes encuestados de las universidades públicas y el 73,7% de las universidades privadas estarían interesados en emigrar.

Ese giro que menciona De la Vega que convirtió a Venezuela en un país expulsor de talentos, desde hace unos meses ha sido conceptualizado por distintas personalidades con el término “Diáspora”. Este término es definido por la Real Academia Española (2018) como “la dispersión de grupos humanos que abandonan su lugar de origen”, mientras que el diccionario Oxford (2018) la describe como el “conjunto de comunidades de un mismo origen o una misma condición establecidas en distintos países”.

Ahora bien, los motivos que impulsan a los ciudadanos a cruzar la frontera son muy diversos, desde la inseguridad, situación económica adversa, la ausencia de distintos bienes, el deseo de vivir en otra nación e incluso el deseo de mejorar la condición laboral.

En relación a ese último elemento, es pertinente mencionar la situación laboral que se vive en Venezuela, la cual fue caracterizada en la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) Venezuela 2017, publicada en el año 2018 y posteriormente analizada por Marotta (2018), quien expone que el 37% de las personas que están ocupados están trabajando por *Cuenta propia*, mientras que el 82% de los ocupados perciben ingresos inferiores al salario mínimo integral (p.17).

En consecuencia, Marotta (2018) señala que con los resultados obtenidos en ENCOVI-2017 se aprecia que:

- La situación laboral del venezolano sigue deteriorada
- El trabajo formal asalariado pierde importancia como principal fuente de ingresos. Los beneficios laborales pierden sentido y atractivo.
- La depresión económica impulsa al venezolano a sobrevivir de diferentes formas (informalidad).
- El trabajo productivo y eficiente pierde significado y valor social. (p.17)

Por otra parte, al investigar sobre las trayectorias laborales, destaca como un antecedente el estudio desarrollado por Orejuela y Correa (2007) titulado “Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética”. En ella se indaga sobre “las trayectorias laborales y relacionales de profesionales insertos en mercados globalizados a través de empresas multinacionales” (p.59).

Para ello Orejuela y Correa (2007) utilizaron como metodología en una primera instancia, la identificación de literatura científica más relevante y actualizada. Posteriormente, se ubicaron en el campo general de estudios sobre el mercado de trabajo actual y por último, consultaron literatura especializada (p.60).

En dicha investigación mencionan que “el conjunto de transformaciones en las prácticas, tendientes a enfrentar los desafíos de la globalización, promueven en conjunto una nueva cultura laboral” (p.62). Además, agregan que:

El modelo de gestión flexible se caracteriza por lo siguiente: flexibilización de los salarios (compensación variable), los contratos laborales (a término fijo, por honorarios, outsourcing), el lugar de trabajo (teletrabajo) y el tiempo laboral (horarios y jornadas); implementación de una producción flexible, ligera o ajustada (Lean production); la producción en grupo (trabajo por equipos) y en redes (p.62)

Orejuela y Correa (2007) señalan en su investigación que:

El estudio de las trayectorias ocupacionales cobra importancia en el momento actual, a la luz de las transformaciones que se han presentado en el mercado laboral en las últimas décadas, dado que permite representarse los cambios que se han presentado en el mundo del trabajo y la manera como éstos afectan a los individuos en particular, y a la sociedad en general. (p.67)

Así mismo, Orejuela y Correa (2007) concluyen, a partir de los aportes de Castel, (2004), Castells (2005) y Castillo (2005) que:

Las transformaciones en la conformación del mercado laboral y en las estrategias de gestión de la producción y de la fuerza de trabajo, han tenido un inevitable impacto sobre la trayectoria laboral de los individuos, haciéndola cada vez más precaria, más larga y más pobre, y con posibilidades de desarrollarse en condiciones de inestabilidad, desregulación e incertidumbre, trayendo como consecuencia la evidente pérdida de las protecciones sociales. (p.68)

Finalmente, Orejuela y Correa (2007) a partir de las investigaciones de Castillo, Rojo y Yaguel (2005), destacan que:

Una de las condiciones que más distingue la configuración de las trayectorias laborales en contextos de flexibilización, es un patrón marcado de movilidad desde el desempleo a empleos de corta duración, caracterizadas como de “desempleo recurrente”. Los grupos tradicionalmente menos vulnerables son los varones, de nivel educativo alto y jefes de hogar y, por el contrario, la movilidad es mayor entre las mujeres, los más jóvenes, los menos cualificados y los no jefes de hogar, confirmándose así que la nueva estructura del mercado laboral genera tres nuevos excluidos: las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes (p.70)

Al consultar sobre la inserción laboral y los egresados de la UCAB destacan las investigaciones del Observatorio de Empleabilidad, entre ellas el trabajo de grado presentado por Bañez (2016) titulado “Características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2013”, el cual buscaba especificar la situación de los egresados en relación con los procesos de transición como profesionales al mercado laboral.

Bañez (2016) a través de su investigación no experimental, de tipo descriptivo (p.59), estableció como población de estudio a “los jóvenes menores de 30 años egresados de las diversas facultades y escuelas de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede de Montalbán a lo largo del año 2013” (p.60) y logró conformar una muestra de estudio de 309 egresados, de los cuales, para ese momento, el 66,67% se encuentra residenciado en Venezuela, mientras que el 33,33% en el extranjero (p.61).

Ahora bien, de los egresados residenciados en Venezuela, Bañez profundiza su intención de emigrar del país y obtiene como resultado que un 36,11% de los hombres tiene muchos deseos de emigrar, 59,72% tiene algunos deseos y únicamente 4% desea

emigrar poco o nada, mientras que en el caso de las mujeres, un 50% manifiesta que desea emigrar algo y 47,76% lo desea mucho (p.75). Información que para Bañez (2016) demuestran que:

Además de existir la feminización en cuanto al flujo internacional de emigración, está claro que un alto porcentaje de los egresados de la UCAB del año 2013, que se encontraban para ese momento residenciados en Venezuela, tiene “Algo” o “Mucho” deseo de emigrar del país. (p.76)

Al observar los resultados de la situación laboral de los egresados en el mercado de trabajo Bañez (2016) indica que en relación a los 206 egresados de la UCAB que para el momento de la investigación, se encontraban residenciados en Venezuela, el 76,70% se encontraba empleado, el 8,74% estaba trabajando por cuenta propia, un 7,28% estaba desempleado, el 4,37% estaba buscando trabajo y el 2,91% se encontraba inactivo (p.77)

Así pues, al enfocar la atención en los resultados de los egresados que para el momento de la investigación se encontraban residenciados en el extranjero, de un total de 103 egresados, el 78,64% estaba empleado, el 12,62% buscando trabajo, un 5,83% desempleado y el 2,91% se encontraba trabajando por cuenta propia (p.98).

Bañez (2016) subraya que:

Al igual que en el caso venezolano, el mayor porcentaje son hombres que se encuentran empleados, seguidos de las mujeres que actualmente están en la búsqueda de empleo. Asimismo, del porcentaje pequeño que no consigue empleo, destacan que la causa es por falta de experiencia, seguido de los que señalan que se debe a que no hay relación con los estudios cursados. Sin embargo, tomando en cuenta este último, se puede notar que es un pequeño porcentaje en comparación con aquellos que destacan que los estudios sí tienen relación con el empleo actual. (p.124)

De igual forma, Bañez (2016) agrega que:

En cuanto a aquellos que están empleados, existe una diferencia en el tiempo que llevan los que se encuentran residenciados en el extranjero a los de Venezuela, ya que en su mayoría llevan en el empleo actual entre 10 y 20 meses, los que obtienen en un porcentaje significativo entre 3 y 4 salarios mínimos, trabajan entre 4 y 8 horas, siendo el medio más utilizado en la obtención del mismo los portales web y las bolsas de empleo. Sin embargo, siguen siendo en mayor medida los hombres

quienes obtienen un contrato fijo y además ocupan cargos de nivel especialista. Destaca el hecho de que los que desarrollan un negocio propio, en su mayoría lo desarrollaron en más de 3 meses. (p.124)

Así mismo, Bañez (2016) menciona en sus conclusiones, que la mayoría de los egresados, tanto residenciados en Venezuela como en el exterior, manifiestan que en “Mucho” o “Algo” tiene relación su trabajo con los estudios del pregrado cursados. Mientras que, en relación al balance entre vida y trabajo, la mayoría de los egresados indicaron que sí lo posee, esto se evidenció por el hecho de que la mayoría de los señaló que “Nunca” y “Rara vez” les corresponde trabajar los fines de semana. Así como también, a que con mayor frecuencia opinan que en “Algo” o “Mucho” están satisfechos (p.124).

Ahora bien, el fenómeno migratorio venezolano se ha visto reflejado en distintas investigaciones que se centran en los profesionales a nivel universitario, un ejemplo de ello fue la investigación realizada por Ayala y Ponte (2017) quienes al estudiar las realidades, percepciones y expectativas de los egresados de pregrado de la UCAB del año 2013 sobre el proceso de emancipación juvenil, se percataron que gran cantidad de su muestra participante se encontraba viviendo en el exterior del país, lo que los llevó a tomar la decisión de separar su muestra:

El alto índice de respuesta de egresados residenciados en el extranjero definió la manera en la que se realizó la presente investigación, ya que, una vez obtenidos los resultados, los investigadores se vieron en la necesidad de dividir el análisis de la situación de los egresados en dos grandes partes: los egresados que viven actualmente en Venezuela y los que viven fuera del país, estructura que no estaba prevista inicialmente. (p.187)

Ayala y Ponte (2017) a través de investigación no experimental de tipo descriptiva, se enfocaron en estudiar la emancipación juvenil a partir de las dimensiones de *Emancipación económica/laboral*, *Emancipación familiar* y la *Emancipación domiciliar/residencial*.

En relación a la dimensión *Emancipación económica/laboral* de los egresados que manifestaron encontrarse en el extranjero, Ayala y Ponte (2017) señalan que para ese momento un 69,1% se encontraba empleado y un 18,2% estaba desempleado, además de un 10,9% que estaba trabajando por cuenta propia.

Ahora bien, de aquellos egresados que se encontraban desempleados, indicaban que las razones principales por las que no conseguían empleo eran “otro” con un 90%, en donde identificaban como razón la de ser un trabajador migrante y por todo el “proceso migratorio que no les permite ingresar efectivamente al mercado de trabajo” (p.142).

Con respecto al salario, Ayala y Ponte (2017) mencionan que “a pesar de obtener un ingreso inferior en términos de salario mínimo que los egresados residenciados en Venezuela, el alcance de los ingresos y la capacidad de consumo de quienes viven en el exterior es mucho mayor” (p.189).

En cuanto a la emancipación residencial, Ayala y Ponte (2017) resaltan que en comparación a los que residen en Venezuela, es muy positiva:

Esperando un tiempo promedio para lograr tener una vivienda propia de 4 años, percibiendo como el principal obstáculo la poca disponibilidad de vivienda a diferencia de quienes viven en Venezuela que identifican los altos precios y su limitada accesibilidad como el principal impedimento. (p.189)

Así mismo, Ayala y Ponte (2017) indican entre sus conclusiones que los egresados que han emigrado de Venezuela, estaban medianamente satisfechos con su situación, ya que presentaban para ese momento, posibilidades de ahorro y su situación es mucho más favorable que la de quienes continuaban viviendo en Venezuela, e inclusive se percibían como autónomos (p 189).

Otra de las investigaciones que se enfoca en conocer la situación de los egresados UCAB que han emigrado de Venezuela es la desarrollada por Carrillo (2018), quien se interesó en conocer la “Valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de egresados universitarios” de la UCAB en el año 2013 (p.28).

Carrillo (2018) realizó una investigación no experimental de carácter descriptiva, en donde a partir del uso de entrevistas semiestructuradas, aplicadas a una muestra de diez (10) egresados, se buscaba lograr una caracterización a profundidad de la valoración sobre la experiencia de inserción laboral (p.59).

Según se presentan en los resultados de la investigación de Carrillo (2018), existen varios elementos que intervienen en la inserción laboral de los emigrantes. En relación a la convalidación de estudios, los egresados manifiestan que “el área de desarrollo profesional pareciera ser relevante para la realización de dichos procesos, debido que varios

entrevistados sostienen no necesitar homologar su formación por laborar en un ámbito empresarial” (p.85).

Por otra parte, en relación a la integración del inmigrante a la dinámica laboral, Carrillo (2018) menciona que:

El hecho de poseer un estatus migratorio que permita trabajar de forma legal, el dominio de idiomas, aunado con la formación profesional que ya poseen, les permite desempeñarse en empleos que consideran adecuados para sus perfiles, a pesar de que, en un principio, algunos tuvieron la necesidad de desempeñarse en empleos precarios por diversos motivos. (p.87)

En cuanto al mercado de trabajo de país destino, según Carrillo (2018) algunos lo aprecian con características vinculadas con aspectos negativos, “resaltan la dificultad de insertarse en dichos mercados laborales por la gran oferta existente, con características tan similares a las de ellos que se les dificulta resaltar entre el montón” (p.89). Esto en contraposición a otros que los describen con características positivas, ya que aprecian “las oportunidades ofrecidas por un contexto económico pujante con proyección y con la gran cantidad de oportunidades que distintas áreas ofrecen a los profesionales con dominio de varios idiomas” (p.89).

Con respecto a las condiciones laborales, Carrillo (2018) señala que si bien existen similitudes entre las de Venezuela y las del país de destino, destacan tres elementos donde existen diferencias acentuadas, el primero es el ambiente de trabajo, debido a que en el país de destino es “percibido como reservado y formal, donde el trato con los compañeros de trabajo puede ser distante” (p.91).

El segundo elemento es la jornada de trabajo en el país de destino. En este punto se presentan dos situaciones, por una parte, la situación menos positiva, en la que “algunos egresados consideran que las jornadas son más extensas a lo acostumbrado en Venezuela, argumentan que, a pesar de contemplarse jornadas de ocho a diez horas de duración, en ocasiones estas jornadas se extienden considerablemente del tiempo establecido” (p.92), así como también otros “exponen cierta obligación de continuar en el lugar de trabajo horas después del fin de la jornada (...) porque en el lugar de destino es valorado permanecer en el trabajo más tiempo del demandado” (p.92). “Por otra parte, otros egresados gozan de condiciones distintas en su jornada laboral, poseen horarios flexibles e incluso, algunos egresados, tienen la opción del teletrabajo y manejan el tiempo en función de su conveniencia” (p.92).

Por último, según Carrillo (2018) el tercer elemento que identifican los egresados como aspecto diferenciador entre las condiciones laborales de Venezuela y el país de destino es la compensación, en relación a ello “algunos egresados comentan que existe una brecha entre la remuneración devengada por un extranjero que, por un trabajador local, lo que podría vincularse con el desconocimiento de los inmigrantes sobre los estándares manejados” (p.92). Mientras que otros egresados “sugieren que las diferencias salariales pueden relacionarse con el dominio de otros idiomas, la situación legal del inmigrante, el área de desarrollo profesional, estudios de postgrado realizados, carga de trabajo, entre otros factores” (p.92).

Por otra parte, menciona Carrillo (2018) que “algunos egresados opinan que es necesario estar dispuesto a llevar a cabo trabajos precarios al momento de instalarse en el lugar de destino con la intención de respaldar los ahorros con los que cuenta el inmigrante, siempre y cuando sea con un carácter temporal” (p.94).

Ahora bien, en relación a la satisfacción económica, según Carrillo (2018) los egresados encuestados expresan “la satisfacción relativa al nivel económico alcanzado, donde resaltan la obtención de libertad en términos económicos, capacidad de cubrir necesidades básicas, la posibilidad de adquirir distintos bienes y la posibilidad de ahorro” (p.96).

En cuanto a los estudios posteriores al pregrado, Carrillo (2018) menciona que los egresados destacan la importancia de ser cursados, “dado que, a pesar de considerar tener una buena formación en el nivel de pregrado en la universidad, entienden que es importante especializarse en un área profesional específica, y destacarse en ella en el área profesional” (p.120).

Así mismo, Carrillo (2018) destaca en cuanto a las redes de contacto que:

La intermediación o recomendación por parte de conocidos es considerado un método efectivo para la obtención de empleos en los casos particulares de los egresados. Se resalta la importancia del uso de los portales digitales de empleo en los procesos de búsqueda implementados por los egresados. (p.128).

En el estudio de Carrillo (2018) se exponen algunos elementos que ocasionan condiciones de precariedad laboral, así como también la situación de vulnerabilidad a los que se enfrentan los egresados en el exterior, esto debido a que quienes desarrollan empleos precarios "reconocen su sobrecualificación para las tareas" (p.126).

Finalmente, Carrillo (2018) presenta un modelo donde se contextualiza la propensión de un egresado a vivir una experiencia más favorable o una experiencia con tendencia menos favorable para el inmigrante, la cual la describe como “leyenda dorada” o “leyenda negra”:

Como “leyenda dorada”, se refiere a una historia de migración favorable para el inmigrante, gracias a que la expresión de los aspectos ayuda a su inserción en el destino, y el otro escenario se denomina “leyenda negra”, representando un escenario menos favorable de la migración, donde la expresión de los elementos mencionados se relaciona con barreras para el inmigrante al momento de su integración. (p.131)

Tomando en consideración el escenario de la “leyenda negra” que menciona Carrillo (2018) en su modelo, para nadie es un secreto que en muchas ocasiones la inserción al mercado laboral y condiciones laborales que viven los inmigrantes una vez ubicados en el país de destino son más adversas que las que pueden enfrentar una persona local. Esta situación ha sido uno de los temas que ocupa la atención y el trabajo para la OIT, la cual:

Fue pionera al adoptar convenios internacionales que tienen el fin de proveer una guía sobre políticas migratorias y dar protección a los trabajadores migrantes. Los cuatro sectores de la OIT (normas, empleo, protección social y diálogo social) comprenden trabajo sobre migración laboral con miras a garantizar el trabajo decente para todos. (OIT, 2008, p.6)

La OIT (2004) en la investigación titulada “En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada” señala algunos factores que enfrentan los inmigrantes en las condiciones de trabajo, entre ellas se encuentra:

- Las tasas de desempleo, las cuales “son un claro indicador de la situación de desventaja de los migrantes en el mercado de trabajo” (p.49)
- La seguridad en el empleo, en la mayoría de los países de inmigración los trabajadores nacionales reciben algún tipo de protección en los casos de pérdida del empleo, y en otras ocasiones reciben readaptación profesional. Situación que en general, es mucho menor en los trabajadores migrantes (p.50).
- La disparidad salarial entre que se presenta entre los trabajadores migrantes y los del país, en general los de aquéllos son globalmente más bajos que los de

éstos, lo cual se debe en parte al nivel de instrucción y de formación profesional más bajo de los migrantes así como a la discriminación (p.50).

- La subcontratación de trabajadores temporales o estacionales a través de intermediarios laborales, en muchos sectores ha menoscabado los derechos y prestaciones de los trabajadores como las vacaciones pagadas, el derecho de negociación y la protección social (p.51).
- En relación a los trabajadores más calificados, si bien en su mayoría emigran por cauces legales para trabajar en puestos del sector formal y con buenas condiciones de trabajo, aunque hay excepciones. No obstante, la gran mayoría de los migrantes se dedican a ocupaciones poco calificadas, habitualmente con una jornada laboral larga o irregular, o están expuestos al despido estacional y aceptan empleos que normalmente rechazan los trabajadores del país (p.52).

Según señala la OIT (2008) en la publicación “Trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades” por lo general los inmigrantes, sin distinción de sexo, se enfrentan “malas condiciones de trabajo y entornos laborales hostiles, racismo, sexismo y discriminación en el mercado de trabajo. Además, con frecuencia, los trabajadores migrantes de ambos sexos sacrifican condiciones de vida decentes, atención de salud, alimentación y educación” (p.3).

Ahora bien, como científicos sociales y licenciados en Relaciones Industriales, es importante conocer qué está ocurriendo en el ámbito laboral con los egresados que eligieron estar en otro país. En el ambiente universitario es recurrente escuchar comentarios que aluden a la "diáspora venezolana" o a la "fuga de talentos", es por ello, que se torna interesante profundizar en el tema migratorio en los egresados de la UCAB, ya que si bien se conocen a estudiantes y egresados que decidieron emigrar, se desconocen los detalles de su nueva situación, desde la perspectiva de sus condiciones socio laborales, específicamente de la trayectoria laboral que han vivido en el exterior: la situación sociodemográfica que presentan, los salarios devengados, los beneficios en el ámbito laboral que pueden estar recibiendo, los cargos ocupados, entre otros aspectos.

Es así, como se ha establecido en esta investigación la siguiente pregunta: ¿cómo ha sido la trayectoria laboral de los egresados de la UCAB entre los años 2012-2018 que están viviendo fuera de Venezuela? La respuesta permitirá obtener una imagen más clara sobre la realidad de la empleabilidad de los egresados en el exterior del país.

Caracterizar lo que está ocurriendo en el ámbito laboral con algunos de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello permite obtener información relevante sobre los efectos de su situación migratoria en la trayectoria laboral.

De igual forma, a partir de los resultados obtenidos se puede analizar con detalle las oportunidades que se abren en el mercado laboral internacional al perfil profesional particular que se forma en la Institución. Lo que permitiría enriquecer la línea de investigación del Observatorio de Empleabilidad de la UCAB, la cual declara como principio de creación que: “las instituciones de educación superior deben evaluar su calidad y desempeño en función de los logros de sus egresados” (Observatorio de empleabilidad UCAB, 2013, p.6).

Asimismo, se brinda información de interés para la comunidad Ucabista, tanto para aquellos que han egresado de esta prestigiosa casa de estudio, como para aquellos jóvenes que aún siguen formándose en la Institución, ya que, podrán analizar la trayectoria laboral que han alcanzado sus colegas a nivel internacional, permitiéndoles así valorar la empleabilidad que pueden podrían alcanzar en el exterior.

Finalmente, los datos que se obtengan permitirán conocer información actualizada de la situación laboral de los migrantes venezolanos, desde el perfil profesional, los sectores económicos en los que trabajaban hasta los beneficios adicionales que reciben, información que podría ser un insumo importante para la constitución de futuras políticas públicas que incluyan proyectos de retorno atractivos para los venezolanos que se encuentran alrededor del mundo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Describir la trayectoria laboral en el exterior de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello que han emigrado de Venezuela entre los años 2012-2018.

Objetivos específicos

- Determinar las condiciones sociodemográficas de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello entre los años 2012-2018 que se encuentran viviendo fuera del territorio venezolano.
- Identificar el perfil profesional alcanzado por los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello que forman parte de la muestra de estudio.
- Determinar la situación laboral en la actualidad de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello entre los años 2012-2018 que se encuentran en el exterior.
- Caracterizar la situación laboral previa a la actual de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello entre los años 2012-2018 durante su permanencia en el exterior.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El fenómeno migratorio venezolano en el mundo y su trayectoria laboral en el exterior

“La historia de la humanidad es la historia de las migraciones” (Romero, 2006, párraf.1). Para la investigación sobre la trayectoria laboral de los egresados que han emigrado de Venezuela se requiere clarificar distintos términos que forman parte del fenómeno, es por ello que a partir de este capítulo se presentaran 4 secciones, en donde se darán a conocer varias definiciones vinculadas a la migración, a las etapas o situaciones de la trayectoria laboral, así como también, diversas investigaciones que describirán el flujo migratorio de los venezolanos en el mundo y el contexto laboral que se presenta para los migrantes.

1. Migración: diferentes aproximaciones

Los individuos a estudiar presentan una característica particular en común, todos han migrado del territorio venezolano, es por ello que a continuación se presentaran distintas aproximaciones de este término y algunas de sus dimensiones.

Para la Organización Internacional para las Migraciones (2006) la migración se entiende como el “movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas” (p.38).

Según señala Micolta (2005) en su artículo “Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales”, Carlos Giménez describe a la migración como “el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora” (p.61).

Así mismo, una de las dimensiones que toma la migración es la denominada como migración internacional, lo cual se conoce como el “movimiento de personas que dejan su país de origen o en el que tienen residencia habitual, para establecerse temporal o

permanentemente en otro país distinto al suyo. Estas personas para ello han debido atravesar una frontera” (OIM, 2006, p.40).

Los factores que motivan a los ciudadanos a emigrar de su país de origen son diversos, desde huir de los conflictos armados hasta la búsqueda de mejoras en las condiciones de vida, muchas veces vinculada a un progreso en las condiciones laborales. Según destaca la Organización Internacional para las Migraciones (2008) en el informe “Perfil Migratorio de Argentina”, existen distintos factores que se vinculan con la migración laboral contemporánea, estos son:

La falta de trabajo, las deficitarias condiciones de contratación y la ausencia de perspectivas de mejoras en relación con el empleo y los ingresos laborales en los países de origen, la demanda de trabajadores migrantes por parte de las economías más avanzadas, las posibilidades de obtener un empleo (o incluso uno de mayor calidad) en otros países y mejorar las condiciones generales de inserción en el mercado de trabajo (p. 29).

Ahora bien, según indica la Oficina Internacional del Trabajo (2016) en el informe “Promover una migración equitativa”, para el año 2015 se estimaba alrededor de 243,7 millones de migrantes internacionales en el planeta, cifra que representa alrededor del 3% de la población mundial (p.3), mientras que, las estimaciones de la OIT el 4,4% de los trabajadores en el mundo son trabajadores migrantes (p.5).

De igual forma, la Organización Internacional para las Migraciones (2006) señala que un *Migrante calificado* es aquel “trabajador migrante que por sus competencias recibe un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo” (p.41) y por ello presenta menos restricciones en relación a la duración de su estadía en el país receptor, al cambio de empleo y a la reunificación familiar.

En este sentido, los individuos que se estudiarán en esta investigación, además de ser migrantes, son profesionales que han obtenido una titulación universitaria, lo que nos lleva a considerarlos como migrantes calificados.

Según Martínez (1989), citado por Carrillo (2018), la migración calificada es conocida “como la movilización de población de altos niveles educacionales (profesionales y técnicos) que emigran desde países en desarrollo” (p.33)

Desde hace unos años se ha venido escuchando el término de “fuga de talento” o “fuga de cerebros” en la sociedad científica venezolana, fenómeno que fue denominado por Myers (1982) y citado por Martínez (1989) como: un término utilizado para denotar la pérdida o fuga de recursos valiosos para el desarrollo, el cual se percibía como un subsidio indirecto de los países “pobres” a los países “ricos” (p.20).

2. La migración venezolana alrededor del mundo

En los últimos meses la situación migratoria de los venezolanos se ha tornado un tema de gran trascendencia para la comunidad internacional, principalmente para los países que conforman el territorio Americano, lo cual ha ocasionado la constante publicación de cifras de diversas instituciones y organizaciones, tanto de carácter oficial a nivel internacional como otras de carácter privado, una de ellas es la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, quien para el mes de septiembre del año 2018 presenta en: el Informe Tendencias Migratorias Nacionales en las Américas, que entre el año 2017 y 2018 se estima que alrededor del mundo residen 2.648.509 venezolanos, cifra que contrasta en gran medida con los 695.551 venezolanos estimados para el año 2015, ya que representa un 281% de variación en un periodo tan pequeño.

La Organización Internacional para la Migración (2018) detalla en su informe, los países más elegidos por los venezolanos para migrar, entre ellos destaca Colombia como el principal destino, con un total de 935.593 personas, así como también la elección de este país como puente hacia terceros destinos, situación que explica que no solamente se ha mantenido sino también se ha incrementado en los últimos meses, siendo los principales países de destino: Ecuador, Perú, Chile, Estados Unidos, Panamá, México, España, Argentina, Brasil y Costa Rica (p.8).

Por otra parte, la OIM (2018) destaca que Perú “se consolida en los últimos dos años como destino de la población venezolana así como territorio de tránsito para terceros países, principalmente Chile y Argentina” (p.9), debido a que para el año 2015 se registraban como balance 2.845 personas, mientras que para el año 2017 el balance entre entradas y salidas fue de 106.771 venezolanos.

La OIM (2018) señala que entre los destinos claves en el norte se encuentra Estados Unidos de América, donde “la población venezolana crece de forma sostenida en los últimos años” (p.13), resultando para el año 2016 más de 290.000 personas en ese territorio. Aunado a esto, según cifras presentadas por OIM (2018), “los reconocimientos de estatus de refugiados muestran incremento sostenido en el período 2014-2017” (p.13), en donde se ha incrementado de 90 a 393 reconocimientos de refugiados.

De igual forma, en el continente europeo, “España es el principal destino en términos cuantitativos de la emigración venezolana. El stock de personas nacidas en Venezuela se incrementa en los últimos años y es uno de los más dinámicos dentro de los sudamericanos” (OIM, 2018, p.14). Esto en relación con la variación interanual que se ha presentado en la Nación, ya que, entre los años 2014-2015 fue de 3,3%, 8,6% entre los años 2015-2016 y finalmente llegando a un 15,5% de incremento en la variación interanual entre el período 2016-2017 de personas que eligieron a España como país destino, totalizando para el año 2017 un total de 208.333 venezolanos registrados en este país (OIM, 2018, p.16). Aunado a ello, en Italia y Portugal se ha incrementado los flujos de venezolanos.

Por otra parte, la Agencia EFE (2018) reseñó que el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (Cejil) en el mes de septiembre del año 2018, a través del portavoz del Centro, Francisco Quintana, dio a conocer que la cifra del éxodo venezolano que maneja su institución en relación a los datos recabados por 60 organizaciones de la sociedad civil, es de 3 millones en la actualidad, agrega el portavoz que “en el último año salieron de Venezuela 1,5 millones de personas. Esto no tiene precedentes en cualquier parte del mundo” (párraf.3).

De igual forma, según reseña la Agencia EFE (2018) que el portavoz del Cejil señaló que la cifra del éxodo representa que “estamos hablando de que el 12% de la población de Venezuela podría estar fuera del país este año” (párraf.7).

Las publicaciones de las cifras migratorias no solo es tema de estudio en el extranjero, en Venezuela también diferentes organizaciones se han dedicado a publicar data de los ciudadanos que han decidido emigrar. Una de estas organizaciones es Consultores 21, la cual publicó durante el mes de noviembre del año 2018, que el 18% de la población venezolana ha emigrado (p.4), mientras que el 82% de los que se fueron lo hicieron en los últimos 6 años (p.15).

Al mismo tiempo, El Ucabista (2018) reseñó en su página web los resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI 2018) los cuales fueron presentados por la Directora del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (IIES) de la UCAB, Anitza Freites, quien indicó que “nada más en los últimos dos años 700 mil personas abandonaron el país” (párraf. 10). Asimismo, indicó que “80% de la migración reciente desde Venezuela ha salido durante los años 2017 y 2018”. (párraf.11) Por último, El Ucabista (2018) publicó que “ENCOVI validó la cifra que ofreció recientemente la OIM, que ratifica que desde el 2016, la cantidad de venezolanos en todo el mundo alcanzó la cifra de 2,3 millones”. (párraf.12)

Por otra parte, La Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización Internacional para los Migrantes (2019) indicaba que “la cifra de refugiados y migrantes de Venezuela en todo el mundo asciende en este momento a 3,4 millones” (párraf. 1), de los cuales alrededor de 2.700.000 han sido acogidos por países de Latinoamérica y el Caribe. Cifra que fue actualizada por la misma organización la primera semana del mes de julio del año 2019, la cual indica que “la cantidad de refugiados y migrantes de Venezuela se ha disparado a más de 4 millones a mediados de 2019” (ACNUR, 2019, párraf. 2), considerándose “uno de los grupos de poblaciones desplazadas más grandes del mundo” (ACNUR, 2019, párraf. 1).

Ahora bien, el flujo migratorio no solo representa un fenómeno histórico para Venezuela, Ecoanalítica (2019) señala que los datos sobre el ritmo migratorio de los de sus ciudadanos “colocan a Venezuela en una situación migratoria similar a la de países en conflicto (bélico y/o político), a pesar de no encontrarse en ninguno”. Según presenta Ecoanalítica (2019), en la Figura 1 se logra apreciar que “aunque la proporción de venezolanos que ha migrado en los últimos 4 años todavía es inferior a la reportada por países como Siria, Afganistán y Bosnia y Herzegovina, ya ésta fracción ha superado a la de Sudán del Sur y con una tendencia a aumentar aún más”.

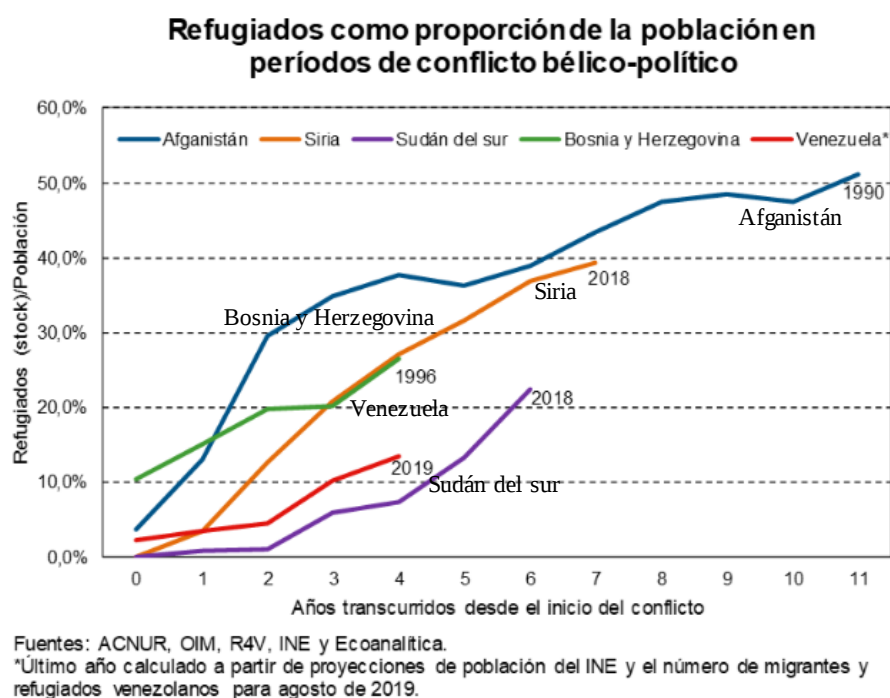


Figura N°1: Refugiados como proporción de la población en periodos de conflicto bélico-político.
 Fuente: Ecoanalítica (2019).

Por otra parte, la BBC (2018) recoge las declaraciones del experto Eric Olso, Director adjunto del Programa de América Latina del Centro de estudios Wilson, con sede en Washington, el cual considera que la migración venezolana es “la crisis más apremiante de la región en este momento, porque afecta a múltiples países”. Añade, que “si bien hay otras crisis, en Nicaragua, en otras partes de la región; pero esta es la única que probablemente afecta al mayor número de países: Colombia, Perú, Ecuador, Chile, Brasil, incluso pequeños países del Caribe y en Centroamérica”.

Agrega que los otros éxodos masivos en la región:

Normalmente se produjeron durante largos periodos de tiempo, en Centroamérica en los años 80, se podría decir que uno o dos millones de personas huyeron del país. Pero aquello fue desde tres países diferentes: Nicaragua, El Salvador y Guatemala, durante una década y media (BBC, 2018).

Según declara el experto, si se considera el porcentaje de personas que sale del país (para ese momento, entre el 7 y 10% de la población total venezolana), la única migración más comparable a la del país suramericano, sería la del Salvador, “quien experimentó una emigración masiva en los años 80 que podría compararse (con la de Venezuela), pero en

este caso también se produjo durante un largo periodo de tiempo”, todo esto hace considerar esta migración como “la mayor en los últimos 50 años y se ha extendido intensamente en los últimos dos” (BBC, 2018).

Si bien las cifras presentadas anteriormente varían debido a que es muy difícil demostrar de manera exacta la cantidad de personas que han emigrado, no se puede hacer a un lado la relevancia del fenómeno migratorio que vive el país, hay hechos concretos que nos hacen valorar el gran impacto que ha ocasionado el flujo migratorio, en el continente y el mundo. Un claro ejemplo de ello son las regulaciones que han aplicado las Naciones del territorio americano.

Así por ejemplo, Argentina “aplica a los ciudadanos venezolanos el Acuerdo de Residencia para los Nacionales de los Estados Partes y Asociados del Mercosur” (OIM, p.4), así como también a partir del mes de febrero de 2018 “el Ministerio de Educación resolvió simplificar los trámites para convalidar los estudios universitarios cursados en institutos venezolanos” (OIM, 2018, p.4).

También, Chile, a partir del mes de abril del año 2018 otorga Visa de Responsabilidad Democrática que debe tramitarse en Venezuela y para el 30 de agosto de 2018, se han aprobado 9.626 visas en relación con las 64.932 solicitudes recibidas (OIM, 2018).

Esto y otros hechos suscitados recientemente comprueban que más allá de las diferencias que existen entre unas y otras cifras, el fenómeno migratorio es un hecho evidente.

3. Contexto laboral de los migrantes

La migración alrededor del mundo normalmente está relacionada con múltiples aspectos económicos, sociales y de seguridad que se interconectan en la cotidianidad de los individuos, es por ello que existen gran variedad de investigaciones que estudian desde diferentes perspectivas el tema migratorio.

Uno de los elementos que deben ser considerados en el tema migratorio, son las oportunidades laborales que obtienen las personas que han emigrado de su país, resulta relevante conocer el recorrido laboral que realizan las personas una vez asentadas en una

nueva frontera. Más allá del permiso de entrada a las personas que han emigrado de su territorio habitual, tal como se mencionaba en la sección anterior, los Estados pueden facilitar o no la permanencia e inserción en el ámbito laboral, y es este uno de los temas más complejos que identifica La Organización Internacional del Trabajo (2006) en “La OIT y los trabajadores migrantes”, donde se describe que:

El tema de las migraciones laborales y el empleo es uno de los más complejos de abordar para sensibilizar a los Estados a establecer legislación justa e implementarla, puesto que está vinculado a muchos factores políticos y económicos de un mundo globalizado que requiere del trabajador extranjero, pero a la vez, busca restringir la inmigración (párraf. 3).

Adicionalmente, la OIT (2006):

Alerta sobre el dilema de un mundo globalizado, en donde la mayoría de los países se contradicen en los discursos que busca restringir las migraciones y reducir el número de trabajadores legales y por supuesto, ilegales, que se encuentran en sus fronteras, mientras que, en la práctica, mantienen una posición muy tolerante a la explotación y falta de regulación que proteja jurídicamente los derechos laborales, sociales y de salud de los trabajadores migrantes (párraf.4).

Es aquí donde juega un papel muy importante los convenios internacionales para la protección de los migrantes, algunos de uno de ellos son: el Convenio Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1990 (ACNUDH, s.f.) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes, el cual entró en vigor desde el año 1952 para amparar a todos los inmigrantes que se encuentren legalmente en un territorio Miembro del organismo, sin discriminación alguna (OIT, s.f.).

Las organizaciones internacionales, así como los científicos sociales, no deben quedarse únicamente con datos que señalen si se presenta o no la inserción del migrante en el mercado laboral, tal como señala COIE de la Universidad de Murcia (2012), citado por Carrillo (2018), la inserción va más allá, “no implica sólo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla” (p.37). Incluso una vez insertado en el mercado laboral, a los migrantes se les presentan

muchas adversidades que debe superar. Aguilar (2014) identifica que “los trabajadores inmigrantes constituyen un colectivo profesional marginado, explotado y discriminado. Generalmente ocupan puestos de trabajo caracterizados por lo que ha venido denominando como “tres P”: precarios, peligrosos y penosos” (p.40).

Según destaca Aguilar (2014), en su investigación “Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de derechos” las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo suelen estar vinculados con tres campos de actuación:

- 1) **La gestión de los mercados internos de las empresas:** en los procesos de entrada en la empresa (a través de las normas de contratación, de los criterios de selección o de las prácticas de reclutamiento), en las normas de asignación de puestos de trabajo como movilidad interna, discriminación salarial o discriminación derivada de prácticas sindicales
- 2) **La discriminación estructural del mercado de trabajo** mediante *la etnoestratificación* del mercado de trabajo conlleva que la posición de las personas inmigrantes en el sistema de empleo sea más dependiente de sus orígenes étnicos que de sus competencias profesionales y *la segregación laboral*, la cual asegura que la gran mayoría de las personas inmigrantes se concentre en cinco ramas de actividad: agricultura, construcción, hostelería, comercio al por menor y servicio doméstico. Se trata de trabajos cuyas condiciones son sensiblemente peores respecto a otras profesiones, lo que hace que generalmente sean rechazados por la mayoría de la población autóctona.
- 3) **Las relaciones laborales individuales entre los trabajadores migrantes** y los empresarios, los intermediarios laborales, los formadores, los clientes, los supervisores o los simples compañeros de trabajo responsables de la introducción de los recién llegados (cuando éstos no son aceptados o llegan a ser objeto de sabotajes y hostigamientos) (p.41).

Todo ello lleva a Aguilera (2014) a señalar que más allá de hablar de discriminación laboral habría que hablar de discriminaciones laborales múltiples, la cual se engloba en el acceso al empleo, en la contratación, en las condiciones de trabajo, en las relaciones personales en la empresa, entre otras (p.41).

4. Trayectoria laboral

Orejuela y Correa (2007) en su investigación titulada “Trayectorias Laborales y relacionales. Una nueva estética” definen a la trayectoria laboral como:

El recorrido o tránsito particular de la experiencia de un individuo en el campo laboral, que ilustra los desplazamientos bajo ciertas coordenadas-determinadas de manera múltiple- y que describen posiciones especiales ocupadas en ese campo relacional, respecto de un punto de origen, que es el momento de inserción, y de un punto final, que es la desmercantilización (p.64).

Orejuela y Correa (2007) mencionan que la trayectoria laboral está asociada a la clásica noción sociológica de “movilidad laboral”, comprendida como el movimiento de los individuos entre las distintas posiciones socioeconómicas, a excepción a que la trayectoria laboral, no está ligada al conjunto de la experiencia social o vital del individuo en el espacio socioeconómico total, sino en relación a las posiciones ocupadas en el ámbito sociolaboral, o como común mente se entiende como mercado laboral.(p.65)

Por otra parte, Jiménez (2009) en su estudio titulado “Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral”, define el término de trayectoria como aquella que:

Se refiere ámbito de la educación y del mercado laboral, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social (p.2).

Ahora bien, Jiménez (2009) establece que para ser estudiada metodológica corresponde cumplir con ciertas características, principalmente:

Que los sujetos estudiados tengan un periodo de permanencia en el campo de trabajo que permita reconstruir las rutas o caminos que conforman su desarrollo y actividad profesional, así como analizar los aspectos profesionales, sociales y académicos que han favorecido y dificultado dichos recorridos (p.4).

Es por ello que Jiménez (2009), expone las distintas características utilizadas para evaluar la trayectoria laboral, entre ellos están: Valenti (1967) quien identifica que se

alcanza cierta estabilidad cuando el periodo de egreso se acerca a los 5 años; Ruiz (2000) quien entrevistó a individuos con un mínimo de 5 años de egreso y hasta 15 años de experiencia; y finalmente Vargas (2000), quien reconstruyó las trayectorias a partir de 3 indicadores del trayecto: el inicio de la carrera, la carrera media y la carrera terminal.(p.4).

Así mismo, Ibarra (2016) en la investigación titulada “Inserción laboral y trayectorias de los migrantes mexicanos deportados en Tijuana”, enfocada en estudiar las trayectorias laborales de 14 migrantes deportados de Estados Unidos a México y que decidieron quedarse a trabajar en Tijuana, destaca la aproximación de trayectoria laboral de Miguélez (2011), quien la define como:

El conjunto de circunstancias, con base en el trabajo, que trazan un itinerario que puede ser considerado de avance, retroceso o estancamiento. Por tanto, incluye importantes connotaciones de carácter subjetivo, de posición social en el trabajo y de reconocimiento social. Desde una perspectiva social, la trayectoria laboral puede ser un indicador bastante completo de las oportunidades que la sociedad ofrece a sus miembros mientras están trabajando. Pero es un indicador complejo y multidimensional. (p.22)

Además, según indica Ibarra (2016) en su investigación, Miguélez (2011):

Utiliza la inserción laboral como un punto de partida para dar un lugar a una trayectoria posterior que es transformada por la estructura productiva que ha asignado características a los puestos de trabajo. Considera que la inserción laboral también es un punto de partida para un posterior análisis longitudinal que permite observar las variaciones de los perfiles en la oferta y demanda de trabajo. (p.23)

Tal como se ha apreciado anteriormente, la trayectoria laboral va de la mano con la inserción al ámbito laboral, es así como una vez más la investigación de Bañez (2016) marca ítem trascendental en esta investigación.

Según indica la Oficina Internacional del Trabajo (2014) en la guía titulada “Hacia el derecho al trabajo” “la fuerza de trabajo de un país está compuesta por todos aquellos a quienes se considera empleados – incluidas las personas subempleadas – y desempleados, excluyéndose a las personas económicamente inactivas.” (p.3).

A lo largo de la trayectoria laboral los individuos pueden experimentar en determinados períodos distintas situaciones laborales, en esta investigación serán caracterizadas dichas situaciones bajo los términos de empleado, desempleado, inactivo o trabajador por cuenta propia.

Se puede caracterizar a una persona como *empleada* “si desempeña cualquier trabajo durante el período de referencia de un día o una semana. Por cualquier trabajo se entiende un trabajo que haya durado como mínimo una hora durante el período de referencia” (Oficina Internacional del Trabajo, 2010, p.53)

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2010) una persona forma parte de la población *desempleada* cuando supera la mayoría de edad y además cumple durante el período de referencia con las siguientes características:

- “a) Se encontraban sin trabajo, es decir, no tenían un empleo remunerado ni un trabajo por cuenta propia;
- c) Estaban disponibles para trabajar en ese momento, ya sea en un empleo remunerado o en un trabajo por cuenta propia;
- d) Buscaban trabajo, es decir, habían tomado medidas concretas en un período reciente y determinado para buscar un empleo remunerado o un trabajo por cuenta propia” (p.69).

Se considera que una persona forma parte de la población económicamente *inactiva* cuando tienen o superan los 15 años de edad son estudiantes, rentistas, amas de casa, incapacitados para trabajar, pensionados, jubilados y ayudantes o auxiliares que trabajan menos de 15 horas a la semana y además no han hecho gestiones para conseguir empleo durante la semana anterior a la realización de la entrevista (INE, 2011)

Un trabajador por cuenta propia es aquel que desollara una actividad económica o profesional forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. (Ministerio del trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España, s.f.)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de estudio y Diseño de Investigación

Para este estudio se consideró conveniente desarrollar un tipo de *Investigación no experimental*, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149) esto se debe a que “no se genera ninguna situación, sino que se observa situaciones ya existentes, no provocadas intencionadamente en la investigación por quien la realiza” (Hernández, Fernández y Baptista, p.149). En la investigación realizada se estudió la trayectoria laboral de los egresados que han emigrado sin manipular las variables.

Una vez señalado el carácter no experimental de la investigación, corresponde describir el *diseño transeccional* del proyecto, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como aquellas que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.151). Esta investigación es de carácter transeccional debido a que se consultó la trayectoria laboral en una única ocasión.

Por otra parte, siguiendo con la exposición de Hernández, Fernández y Baptista (2010) en su obra Metodología de la Investigación, el diseño transeccional descriptivo “Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población” (p.152). Con relación a lo anterior, en el estudio desarrollado se buscó caracterizar la trayectoria laboral en el exterior de los egresados de la UCAB.

2. Población, muestra y unidad de análisis

La población es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). La población sobre la cual se desarrolló la investigación estuvo conformada por individuos que culminaron estudios de pregrado en la Universidad Católica Andrés Bello, sede

Montalbán, que egresaron entre los años 2012-2018 y se encuentran viviendo en el exterior del país durante este mismo periodo.

La elección se debe a que se consideraban más accesibles estos egresados, ya que mientras más tiempo tengan de egresados los individuos, existe mayor probabilidad de que hayan cambiado su información de contacto, y además, se selecciona esta población por las características similares que pueden presentarse en su trayectoria laboral, como por ejemplo, la reciente incorporación al campo laboral, el número de experiencias laborales e inclusive los niveles jerárquicos de los cargos ocupados.

Tal como mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2010) uno de los tipos de muestra que existe es la *no probabilística* la cual es concebida como el “Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (p.176).

Si bien la muestra es finita, ya que se conocen cuántos y quiénes son los egresados UCAB en la sede Montalbán durante 2012-2018, se desconoce con exactitud el número de egresados que en el lapso de tiempo estudiado han emigrado de Venezuela, es por ello que se empleó un *muestreo intencional*, el cual es conceptualizado por Hernández (2001) como aquel que “se basa en la idea de utilizar el conocimiento de un tema acompañado de una estrategia definida para sacar una muestra o complementarla con datos que difícilmente se podían obtener de otra forma” (p.133).

Ahora bien, a través de la Dirección de Egresados y la selección de personas claves para el contacto de los egresados, o lo que denominan los autores como *Muestras en cadena o por redes*, en la cual “se identifican participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que puedan proporcionar datos más amplios, y una vez contactados, los incluidos también” (Hernández, R; Fernández, C. y Baptista; C, 2010, p.398), en este caso, profesores y estudiantes de la institución, se logró obtener la respuesta de 281 egresados, de los cuales 274 cumplieron con las características de la muestra definida.

Los 274 egresados que formaron parte de la investigación superan los 243 individuos que debían estudiarse para alcanzar el 90% de confianza y el 5% de error al calcular el tamaño de la muestra con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

La cifra de casos estudiados resulta muy significativa si estimamos, a partir de la investigación de Bañez (2016), que han emigrado de Venezuela alrededor de un 33% de los 6.640 registrados por la Dirección de Egresados durante los años 2012-2018 en la UCAB, sede Montalbán. Inclusive, la n estudiada es relevante si al considerar las cifras de organizaciones internacionales como la ACNUR, nos percatamos que los 4 millones de venezolanos que se estiman en el exterior para mediados del año 2019, representan más del 12% de la población total venezolana.

Finalmente, la unidad de análisis de esta investigación estuvo conformada por egresados de estudios de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello de los años 2012 y 2018 que han emigrado de Venezuela durante este mismo periodo.

3. Definición conceptual y operacional de la variable

En el estudio realizado se buscó conocer cuáles son las características de la trayectoria laboral de los egresados de la UCAB que emigraron de Venezuela, para ello se tomó como referencia la descripción conceptual de *trayectoria laboral* desarrollada por Orejuela y Correa (2007), quienes la describen como:

El particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria parcial), o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (trayectoria total). (p.64)

Para efectos de la presente investigación y tomando como referencia el concepto antes citado, se entenderá a la “Trayectoria Laboral” como: un período definido de tiempo durante el cual se han sumado un conjunto de experiencias en el ámbito laboral. El período contempla el registro de su situación laboral actual así como de las tres últimas posiciones, cargos, y/o roles ocupadas tanto en una misma organización o en organizaciones distintas, incluyendo las experiencias de trabajo por cuenta propia.

En tal sentido, tomó gran relevancia la inserción laboral que están viviendo los egresados de la UCAB en el exterior y es por ello que se estableció como guía para las dimensiones del estudio, la definición operacional de la variable realizada por Bañez (2016).

Tabla N°1

Operacionalización de la variable Trayectoria laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Trayectoria laboral	Perfil sociodemográfico	-Edad -Sexo -País de nacimiento -Nacionalidad -Estado civil
	Perfil profesional del egresado	-Año de egreso -Carrera de egreso -Tipos de estudios finalizados posteriores al pregrado -Lugar donde cursó los estudios posteriores al pregrado -Motivo para no cursar estudios de postgrado -Dominio de otros idiomas
	Situación laboral actual en el exterior	Número de trabajos desempeñados En caso de estar desempleado -Razón principal por la cual cree que no consigue empleo -Tiempo en esta situación En caso de estar inactivo -Razón principal por la que no busca empleo -Tiempo en esta situación En caso de estar empleado: -Tiempo para conseguir el empleo actual -Tiempo en el empleo actual -Tipo de contrato obtenido -Medio para la obtención del empleo -Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración -Tipo de empresa u organización en la que trabaja -Cantidad de personas que trabajan en la organización -Cargo dentro de la organización -Oportunidades de formación
		En caso de trabajar por cuenta propia: -Tiempo invertido para desarrollar el negocio -Tiempo en el negocio actual -Cantidad de personas empleadas -Constitución formal

Trayectoria laboral		Para aquellos que se encuentran empleados o son trabajadores por cuenta propia
	Situación laboral actual en el exterior	-Sector del negocio/ empresa -Ingreso mensual promedio -Beneficios adicionales -Jornada de trabajo -Trabajo durante los fines de semana -Días de descanso -Condiciones de seguridad e higiene ocupacional -Percepción entre exigencias del cargo y competencias profesionales -Intención de dejar el trabajo actual -Satisfacción con el trabajo actual -Balance vida/trabajo -Capacidad de ahorro -Capacidad para cubrir gastos básicos -Percepción del trabajo en la trayectoria laboral
	Situación laboral previa en el exterior (experiencias anteriores a la actual)	-Número de trabajos en el exterior -Cargo/rol desempeñado -Tiempo en el cargo o en el desempeño de las funciones -Ingreso mensual promedio -Sector del negocio/empresa -Condiciones de seguridad e higiene ocupacional -Percepción del trabajo en la trayectoria laboral -Percepción entre exigencias del cargo/rol y competencias profesionales -Motivo de la culminación del trabajo
		En caso de estar empleado:
		-Tipo de contrato -Tipo de empresa u organización en la que trabajaste -Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración -Cantidad de personas que trabajaban en la organización

Adicionalmente, se les consultó a los individuos el año en que emigraron de Venezuela, su residencia actual, la descripción de la vivienda y el hogar, así como también, los países en los que han vivido después de emigrar de Venezuela.

4. Instrumento de recolección

Para lograr obtener la información deseada, tal como se mencionó en la sección anterior, se desarrolló un instrumento tomando como referencia la encuesta de la

investigación de las Características de la transición al primer empleo de los egresados de la UCAB en el 2013 desarrollada por Bañez (2016) y la encuesta ENCOVI-2017.

El instrumento desarrollado está conformado por ciento nueve ítems, tanto de preguntas abiertas como preguntas cerradas, de selección simple y de selección múltiple, todas ellas presentadas en 7 secciones denominadas: *A. Identificación del egresado*, *B. Perfil sociodemográfico*, *C. Residencia actual*, *D. Descripción de la vivienda y el hogar actual*, *E. Perfil del egresado*, *F. Situación laboral actual en el exterior*, *G. Situación laboral previa en el exterior*, las cuales fueron plasmadas en un instrumento online desarrollado con la herramienta Formularios de Google. Esto con la finalidad de lograr presentar un instrumento sencillo y claro, tanto para realizar el recorrido a lo largo de la encuesta, como también facilitar la comprensión de las interrogantes presentadas. Dicho instrumento se encuentra detallado en la sección de Anexos, específicamente en el Anexo A.

El instrumento también incluye consultas sobre la realización de estudios posteriores al pregrado en la actualidad, tiempo de residencia en el extranjero, sector económico al cual pertenecen las empresas en la que trabajan los egresados, la percepción de los egresados entre la experiencia laboral y su perfil profesional, beneficios adicionales percibidos, posibilidad para cubrir gastos básicos, capacidad de ahorro y por último, la influencia de la migración en su trayectoria laboral.

Ahora bien, con respecto al instrumento de Bañez (2016), en la sección *B. Perfil sociodemográfico*, fueron incluidas algunas interrogantes y además se agregaron otras que permitan conocer información sobre su vivienda y el hogar. Esto a partir de la encuesta ENCOVI-2017, sección *Vivienda y sus servicios* y *Determinación de los hogares*. Además, se incorporaron gran parte de las interrogantes de la sección *Situación actual en el mercado laboral*, *Trabajos posteriores a la finalización de los estudios, pero anteriores al trabajo actual* y *Realización de estudios posteriores a la licenciatura*, en ocasiones tomando en consideración la interrogante realizada pero modificando las opciones de respuesta.

Finalmente, en relación al instrumento de Bañez (2016), de la sección *Elementos relacionados con los vínculos entre el individuo y la universidad* solo se contempló la

interrogante *Carrera de egreso*, ya que el resto de los ítems de la sección no están contemplados en los objetivos de esta investigación.

a. Validez y confiabilidad.

La validez de contenido es definida por Corral (2009) como:

El grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir, responde a la pregunta cuán representativo es el comportamiento elegido como muestra del universo que intenta representar. (p.230)

Para otorgarle validez de contenido al instrumento desarrollado se empleó el Juicio de expertos, consultado a tres expertos en Relaciones Industriales, específicamente mediante el método de agregados individuales, ya que se les pidió de forma individual a los expertos que otorguen una estimación directa de los ítems del instrumento (Corral, 2009).

Por otra parte, en cuanto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto para verificar si a través de los ítems se obtenía la información necesaria para medir la variable trayectoria laboral.

b. Distribución del instrumento de recolección.

Tomando en consideración que las unidades de estudio se encuentran distantes del investigador, la forma en que se contactaron a los egresados fue a través de una invitación enviada por medio del correo electrónico registrado en la base de datos de la Dirección de Egresados de la UCAB.

De igual forma, al mismo tiempo que la Dirección de Egresos enviaba la invitación presentada en el Anexo B, las personas identificadas como clave para activar la red de contacto, enviaron una invitación a través de redes sociales como LinkedIn, Facebook y la aplicación de mensajería instantánea Whatsapp (ver Anexo C). Vale destacar que esta invitación se diferencia de la anterior por los detalles adicionales que se dan a conocer sobre los características de la muestra que se deseaban estudiar.

5. Consideraciones éticas

En la investigación se cumplieron con normas y prácticas asociadas principalmente a los derechos de autor, al tratamiento y veracidad de los datos y a los resultados que se presentaron. Así mismo, se garantizó estricta confidencialidad en relación a la información suministrada por los egresados que participaron en la investigación (Bonilla, 2015).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Una vez obtenida la información suministrada por los egresados que cumplían con las características establecidas para la selección de la muestra, se procedió a organizar los datos y a calcular los resultados mediante la herramienta Microsoft Excel. Estos resultados se presentarán a continuación a lo largo de seis secciones denominadas:

1. Perfil sociodemográfico de los egresados
2. Residencia en la actualidad
3. Descripción de la vivienda y el hogar en la actualidad
4. Perfil profesional de los egresados
5. Situación laboral en la actualidad
6. Situación laboral en el exterior previa a la actual.

Antes de iniciar con la descripción de las secciones mencionadas, es importante dar a conocer la distribución de los egresados que participaron en la investigación en relación a la carrera cursada y el año de egreso de la institución (ver Tabla 2).

Tabla N°2
Carrera y año de egreso

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Carrera	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Frecuencia	Total
Administración de empresas	4	4	1	1	2	1	0	13
Comunicación Social	8	9	8	12	6	14	6	63
Contaduría	7	4	5	1	3	3	3	26
Derecho	4	1	4	2	1	4	3	19
Economía	0	1	6	3	1	4	2	17
Educación	4	2	2	4	3	2	2	19
Filosofía	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingeniería Civil	1	1	1	1	7	1	0	12
Ingeniería en Telecomunicaciones	8	1	3	4	3	7	0	26
Ingeniería Industrial	3	1	2	1	2	3	0	12
Ingeniería Informática	1	3	1	2	2	3	1	13
Letras	0	0	0	0	1	0	0	1
Psicología	2	0	0	3	0	6	2	13
Relaciones Industriales	5	4	3	4	4	7	6	33
Sociología	3	0	0	1	1	1	1	7
Total	50	31	36	39	36	56	26	274

1. Perfil sociodemográfico de los egresados

De los 274 egresados que formaron parte de la investigación, el 61% (168) son de sexo femenino, mientras que 39% (106) son de sexo masculino. Por otra parte, la edad media de los egresados es 28 años y de acuerdo a su estado civil, 64% (174) está soltero, el 23% (64) se encuentra casado, el 12% (33) en concubinato o en pareja de hecho y solo un 1% (3) está divorciado.

En relación a la posesión de más de una nacionalidad, el 43% de los egresados (117) afirma tener otra nacionalidad, mientras que el 57% (157) señala no tenerla. En cuanto a aquellos que reportaron tener más de una nacionalidad, se encontró que las nacionalidades que destacan por alcanzar mayor frecuencia son: la española con 33% (39), la italiana con 17% (20), la portuguesa con un 15% (18) y la colombiana con cerca de un 15% (17) (ver Tabla 3).

Tabla N°3
Otra nacionalidad de los egresados

Nacionalidad	Frecuencia	Porcentaje
Española	39	33,33
Italiana	20	17,09
Portuguesa	18	15,38
Colombiana	17	14,53
Estadounidense	5	4,27
Alemana	4	3,42
Chilena	4	3,42
Peruana	4	3,42
Argentina	2	1,71
Australiana	1	0,85
Barbadense	1	0,85
Canadiense	1	0,85
Francesa	1	0,85
Total	117	100

2. Residencia en la actualidad

De los 274 egresados que formaron parte de esta investigación, 166 egresados (61%) se encuentran en el continente americano y otros 102 egresados (37%) reside en el continente europeo, pero específicamente los egresados encuestados se ubican en 27 países alrededor del mundo (ver Tabla 4).

Tabla N°4

Países donde residen en la actualidad los egresados

País	Frecuencia	Porcentaje
España	79	28,83
Chile	41	14,96
Argentina	36	13,14
Colombia	19	6,93
Estados Unidos	19	6,93
Perú	13	4,74
Reino Unido	13	4,74
Panamá	11	4,01
México	9	3,28
Canadá	5	1,82
Brasil	3	1,09
Francia	3	1,09
República Dominicana	3	1,09
Uruguay	3	1,09
Alemania	2	0,73
Australia	2	0,73
Ecuador	2	0,73
Portugal	2	0,73
China	1	0,36
Corea del Sur	1	0,36
Costa Rica	1	0,36
Dinamarca	1	0,36
Emiratos Árabes Unidos	1	0,36
Guatemala	1	0,36
Hungría	1	0,36
Japón	1	0,36
Suiza	1	0,36
Total	274	100

Tiempo en el país de residencia actual

Otro de los datos relevantes es el tiempo que tienen viviendo en el país que residen para la fecha. Para ello se utilizan como medidas estadísticas de referencia la Media y la Mediana. Los egresados analizados tienen más de 46 meses viviendo en estos países (mediana: 24 meses) (ver Tabla 5).

Tabla N°5

Tiempo en el país de residencia actual

	Media	Mediana
Tiempo país actual	46	24

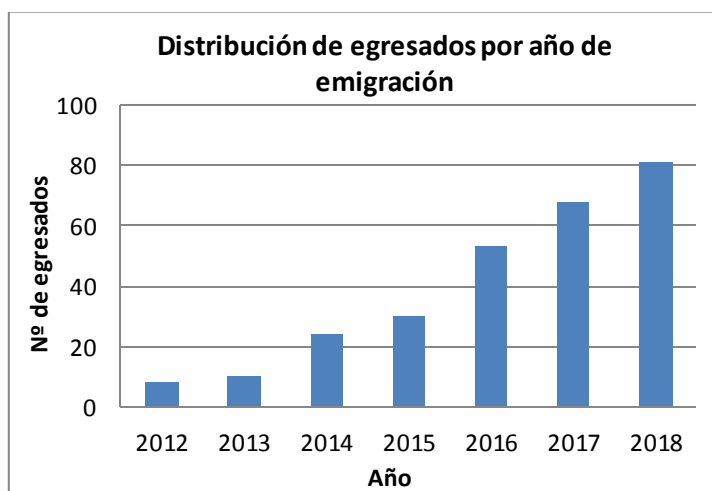
Recorrido por el mundo

Tal como se explicó en el marco metodológico, para formar parte de la muestra, los egresados debían haber emigrado del territorio venezolano entre los años 2012 y 2018, es así como al procesar los datos se encontró que en su mayoría emigraron durante los últimos tres años del lapso de estudio, específicamente 81 egresados (30%) durante el año 2018, 68 egresados (25%) durante el año 2017 y 53 egresados (19%) en el año 2016 (ver Tabla 6 y Gráfico 1).

Tabla N°6

Año de emigración de los egresados

Año de emigración	Frecuencia	Porcentaje
2012	8	2,92
2013	10	3,65
2014	24	8,76
2015	30	10,95
2016	53	19,34
2017	68	24,82
2018	81	29,56
Total	274	100



Gráfica N° 1: Distribución de egresados por año de emigración

Ahora bien, al consultarle si estuvieron en un país diferente al actual, luego de emigrar de Venezuela, el 84% (230) manifestó que ha permanecido en un único país luego de su emigración, mientras que el 16% (44) señal que si ha vivido en más de un país. De aquellos que han permanecido en más de un país, los más mencionados fueron Estados Unidos (27%), España (10%), Argentina (8%) y Panamá (8%) (ver Tabla 7). Así mismo, el

tiempo de permanencia de los egresados en esos países antes de emigrar a otro fue en promedio de 16 meses (ver Tabla 8).

Tabla N°7

Recorrido por otros países del mundo

País	Frecuencia	Porcentaje
Estados Unidos	13	26,53
España	5	10,20
Argentina	4	8,16
Panamá	4	8,16
Colombia	3	6,12
Alemania	2	4,08
Canadá	2	4,08
Perú	2	4,08
Portugal	2	4,08
Reino Unido	2	4,08
Australia	1	2,04
Ecuador	1	2,04
Italia	1	2,04
Francia	1	2,04
India	1	2,04
México	1	2,04
Países bajos	1	2,04
República Dominicana	1	2,04
Luxemburgo	1	2,04
Australia	1	2,04
Total	49	100

Tabla N° 8

Tiempo de permanencia en otros países

Meses	Media	Mediana
Tiempo en otros países	16	12

3. Descripción de la vivienda y el hogar en la actualidad

Uno de los elementos a considerar en el proceso migratorio es la conformación del hogar de los egresados. Al consultar el número de miembros que forman parte de su hogar en la actualidad, se obtuvo como respuesta un promedio de 2 personas.

En cuanto al *tipo de vivienda*, el 82% de los egresados (224) señaló vivir en un apartamento en edificio, seguido, con gran diferencia porcentual, por el 7% (19) que mencionó tener una habitación en vivienda y un 6% (16) en casa (ver Tabla 9).

Tabla N°9

Tipo de vivienda

Tipo de vivienda	Frecuencia	Porcentaje
Casa	16	5,84
Apartamento en edificio	224	81,75
Anexo en casa	10	3,65
Habitación en vivienda	19	6,93
Habitación compartida en vivienda	4	1,46
Otro ^(a)	1	0,36
Total	274	100

(^a) Loft en sótano

En función a la *tenencia de la vivienda*, la gran mayoría manifiesta que la vivienda que tiene es alquilada (92%), en contra posición a una pequeña proporción de egresados que señala tener una vivienda propia pagándose (6%), y un nulo porcentaje de egresados que manifiesta estar residenciados en una vivienda propia (ver Tabla 10).

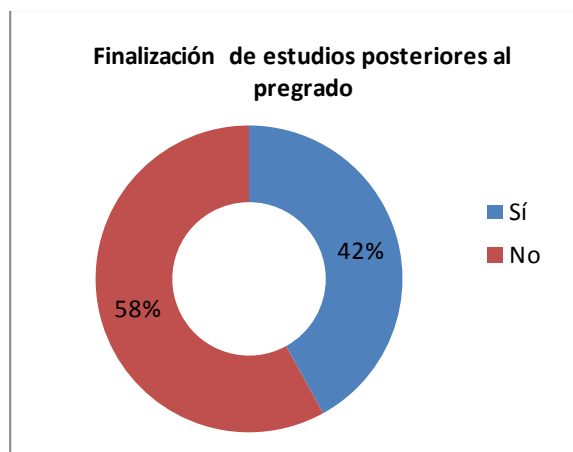
Tabla N°10

Tenencia de la vivienda

Tenencia	Frecuencia	Porcentaje
Propia pagada	0	0,00
Propia pagándose	17	6,20
Alquilada	252	91,97
Prestada	5	1,82
Total	274	100

4. Perfil profesional de los egresados

Finalización de estudios posteriores al pregrado: el 58% (159) de los egresados reconoce no haber culminado estudios posteriores, mientras que el 42% (115) manifiesta que sí lo han hecho (ver Gráfica 2).



Gráfica N° 2: Finalización de estudios posteriores al pregrado

Tipo de estudio finalizado y lugar donde se cursó: de los 115 egresados que señalaron haber culminado estudios posteriores al pregrado, el 65% (75) cursó una maestría, seguido por un 57% (65) que manifiesta haber realizado diplomados u cursos de actualización. Por el contrario, un 3% (4) posee un doctorado. En relación al lugar donde fueron cursados, predomina el exterior con respecto a los estudios cursados en Venezuela (ver Tabla 11).

Tabla N°11

Tipo de estudio finalizado y lugar donde se cursó

Tipo de estudio	En Venezuela	En el exterior	Total	Porcentaje
	Frecuencia	Frecuencia		
Doctorado	1	3	4	3,48
Maestría	8	67	75	65,22
Especialización	19	19	38	33,04
Diplomados u otros cursos de actualización profesionales	29	36	65	56,52
Otra carrera de pregrado	6	4	10	8,70

Nota: los porcentajes presentados toman los 115 egresados que han culminado estudios posteriores al pregrado como el 100 %.

Tipo de estudio cursado en la actualidad: de los 274 egresados participantes, solo un 26% (71) declaró que estaba cursando un estudio posterior al pregrado en la actualidad. En su mayoría, un 12% (34), indicó que estaba cursando una maestría, mientras que solo un 1% (2) indicó doctorado y otro 1% manifestó estar estudiando otra carrera de pregrado (ver Tabla 12).

Tabla N°12

Tipo de estudio cursado en la actualidad

Tipo de estudio	Frecuencia	Porcentaje
N/A	203	74,09
Doctorado	2	0,73
Maestría	34	12,41
Especialización	10	3,65
Diplomados u otros cursos de actualización profesional	23	8,39
Otra carrera de pregrado	2	0,73
Total	274	100

Motivo o razón principal para no cursar estudios posteriores a la carrera de pregrado: el 46% de los egresados (126) del total de encuestados no ha finalizado ni está cursando en la actualidad estudios posteriores a la carrera de pregrado. En tal sentido, 50% (62) argumentó que la razón principal que motiva esta situación es que en la actualidad no cuenta con los recursos económicos necesarios, mientras que 31% (39) indicó la mayor dedicación al trabajo (ver Tabla 13).

Tabla N°13

Motivos para no cursar estudios posteriores a la carrera de pregrado

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Mayor dedicación al trabajo	39	31,2
Necesidad de dedicación al hogar	1	0,8
Indecisión del área de especialización	14	11,2
No cuento con los recursos económicos	62	49,6
Otros ^(a)	9	7,2
Total	125	100

^(a) Se identificaron motivos como: falta de tiempo, no hay buena oferta académica en el país actual, no tengo interés, realizando cursos específicos, estoy por iniciar, estoy ahorrando para traer a mis familiares

Dominio de otro idioma: otro de los elementos que conforman el perfil profesional es el dominio de idiomas. Particularmente, solo el 17% (46) de los egresados señaló no dominar otro idioma además del idioma nativo, mientras que el 68% (185) domina un idioma adicional (bilingüe) y el 13% (36) manifestó que domina dos idiomas además del nativo (trilingüe) (ver Tabla 14). Ahora bien, entre los otros idiomas que dominan los egresados, se destaca el inglés (81%), el francés (6%) y el portugués (3%) (ver Tabla 15).

Tabla N°14
Dominio de idiomas

Dominio de idiomas	Frecuencia	Porcentaje
Monolingüe	46	16,79
Bilingüe	185	67,52
Trilingüe	36	13,14
Políglota	7	2,55
Total	274	100

Tabla N°15
Idiomas que dominan los egresados

Idiomas	Frecuencia	Porcentaje
Inglés	221	80,66
Francés	17	6,20
Portugués	9	3,28
Alemán	7	2,55
Italiano	7	2,55
Catalán	4	1,46
Otros ^(a)	4	1,46

^(a) Incluye el chino, el danés, el húngaro y el japonés.

Nota: los porcentajes presentados toman los 274 egresados participantes en la investigación como el 100 %.

5. Situación laboral en la actualidad

Tal como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, la variable central de estudio es la trayectoria laboral en el exterior de los egresados que han emigrado, por ello, el primer elemento a considerar es la situación laboral que tienen en la actualidad. Para iniciar esta sección en el instrumento lo primero que se consultó fue la cantidad de trabajos que tenían para la fecha, interrogante a la cual el 82% (226) de los egresados respondió uno y el 12% (32) dos trabajos. Por otra parte, solo el 4% (11) señaló que no tiene trabajo en la actualidad (ver Tabla 16).

Tabla N°16
Cantidad de trabajos que tienen los egresados en la actualidad

Cantidad de trabajos	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	11	4,01
1	226	82,48
2	32	11,68
3	5	1,82
4	0	0,00
Total	274	100

Conocida la cantidad de trabajos que tienen en la actualidad, se les pidió a los egresados que identificaran cuál era su situación laboral en relación al trabajo principal que tenían para la fecha, obteniendo como resultado que un 93% (255) se encuentra empleado, mientras que con una gran diferencia porcentual, se identifican como trabajadores por cuenta propia únicamente el 4% (11) del total (ver Tabla 17).

Tabla N° 17

Situación laboral actual de los egresados

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	255	93,07
Trabajador por cuenta propia	11	4,01
Desempleado (buscando trabajo)	4	1,46
Inactivo (no busco trabajo)	4	1,46
Total	274	100

Una vez identificada la situación laboral de los egresados para la fecha, a continuación se presentarán distintos indicadores que se contemplan tanto para los que están empleados o trabajando por cuenta propia y para quienes están desempleados o inactivos.

5.1. Aquellos que se encuentran en situación de desempleo

Si bien de manera positiva son pocos los egresados que identifican que para la fecha están en situación de desempleo, cerca del 2% (4) del total, sí se detalla las carreras que habían cursado estos profesionales se detecta que uno estudio Comunicación Social, uno Derecho, uno de Educación y otro Ingeniería Civil.

A los cuatro egresados que manifestaron estar desempleados se les consultó la *razón principal* que motiva dicha situación, a lo que uno de ellos mencionó que el motivo es ser inmigrante, otro de ellos a no encontrar un trabajo relacionado a sus estudios y los dos restantes a la documentación o situación migratoria. En este mismo sentido, al indagar el *tiempo promedio* que tienen los egresados en esta situación, se obtiene una media de 6 meses.

5.2. Aquellos que se encuentran inactivos en el mercado laboral

En relación a los 4 egresados inactivos, se puede precisar que tanto en la carrera de Comunicación Social, Contaduría, Economía, Psicología se presenta un egresado que no está trabajando pero tampoco busca trabajo

De los 4 egresados que manifestaron estar inactivos, de manera unánime identificaron que la *razón principal* por la que no buscan empleo es que no tienen la posibilidad de estudiar y trabajar al mismo tiempo. Ahora bien, al indagar sobre el *tiempo promedio* que llevan en esta situación, se obtiene como resultado que de media han alcanzan los 5 meses de inactividad.

5.3. Aquellos que se encuentran empleados

Tal como se realizó con los egresado que manifestaron estar en situación de desempleo o inactivos, a continuación se presenta la distribución por carrera cursada de los egresados que expresaron estar empleados para la fecha de realización de la encuesta.

Los resultados muestran que el 100% de los egresados de Administración de empresas, Ingeniería Industrial, Ingeniería Informática, Letras, Sociología se encontraban empleados, seguido por las carreras de Contaduría y Relaciones Industriales que cuentan con el 97%. Así mismo, las carreras de Ingeniería en Telecomunicaciones y Comunicación Social superan el 92% de los egresados empleados (ver Tabla 18).

Una vez identificado los 255 egresados que manifestaron estar empleados para la fecha, se procedió a agrupar los cargos bajo una estructura para facilitar la comprensión y la presentación de los resultados. Fue así como se conoció que el 32% (81) de los egresados se encuentran en un nivel Especialista, seguido de Analista con un 26% (67) (ver Tabla 19).

Tiempo en el cargo: la media indica que el tiempo promedio que llevaban los egresados ocupando su cargo para la fecha era de 16 meses, mientras que la mediana refleja 12 meses (ver Tabla 20).

Tabla N°18

Distribución de los egresados empleados por carrera

	Total de encuestados	Frecuencia	% en relación al total de empleados	% en relación al total de encuestados por carrera
Administración de empresas	13	13	5,10	100,00
Comunicación Social	63	58	22,75	92,06
Contaduría	26	25	9,80	96,15
Derecho	19	17	6,67	89,47
Economía	17	15	5,88	88,24
Educación	19	17	6,67	89,47
Filosofía	0	-	-	-
Ingeniería Civil	12	11	4,31	91,67
Ingeniería en Telecomunicaciones	26	24	9,41	92,31
Ingeniería Industrial	12	12	4,71	100,00
Ingeniería Informática	13	13	5,10	100,00
Letras	1	1	0,39	100,00
Psicología	13	10	3,92	76,92
Relaciones Industriales	33	32	12,55	96,97
Sociología	7	7	2,75	100,00

Tabla N°19

Cargos ocupados por los egresados empleados

Cargos	Frecuencia	Porcentaje
Director-Gerente	24	9,41
Coordinador	21	8,24
Especialista	81	31,76
Investigador	2	0,78
Analista	67	26,27
Profesor	11	4,31
Pasante-Becario	2	0,78
Asistente	33	12,94
Secretaria	4	1,57
Operario	6	2,35
Sin identificar ^(a)	4	1,57
Total	255	100

^(a) la información suministrada no permite su categorización

Tabla N°20

Tiempo en el cargo

	Media	Mediana
Tiempo	16	12

Tiempo requerido para conseguir el empleo actual: el tiempo promedio requerido por los egresados fue de entre 2 y 4 meses (ver Tabla 21).

Tabla N°21

Tiempo requerido para conseguir el empleo actual

	Media	Mediana
Tiempo	4	2

Medio a través del cual se obtuvo el empleo: de los 255 egresados que se encuentran empleados, 109 (43%) egresados expresaron que obtuvo el empleo a través de bolsas de empleo web, mientras que otros 84 egresados (33%) por medio de contactos personales o referencias. Ahora bien, vale destacar que de los 34 egresados (13%) que identificaron otro medio, 12 egresados (5%) identificaron a LinkedIn, 5 (2%) instituciones educativas y otros 4 egresados señalaron que fue a través de la entrega directa del CV en la organización (ver Tabla 22).

Tabla N°22

Medio a través del cual se obtuvo el empleo

Medios	Frecuencia	Porcentaje
Portal web de la organización	25	9,80
Bolsas de empleo web	109	42,75
Por referencia/ contactos personales	84	32,94
Feria de empleo	3	1,18
Otro ^(a)	34	13,33
Total	255	100

^(a) Incluye LinkedIn, instituciones educativas, entrega directa del CV en las organizaciones, cazatalentos, traslado dentro de la misma organización o grupo, etc.

Tipo de contrato: los resultados evidencian que el 71% (180) de los egresados que para la fecha estaba empleado tenía un contrato a tiempo indeterminado (fijo), mientras que el 18% (46) contaba con un contrato a tiempo determinado.

Ahora bien, es importante hacer referencia a los 16 egresados que no cuentan con un contrato formal de trabajo, los cuales representan el 6% del total de los egresados empleados (ver Tabla 23).

Tabla N°23

Tipo de contrato

Tipos	Frecuencia	Porcentaje
Contrato a tiempo indeterminado (fijo)	180	70,59
Contrato a tiempo determinado	46	18,04
Por obra o proyecto	13	5,10
No tengo contrato formal de trabajo	16	6,27
Total	255	100

Tipo de empresa en la que trabajan los egresados según la procedencia de los recursos económicos: los resultados evidencian que el 95% (241) de los egresados trabajan en empresas privadas y por el contrario, solo el 3% (8) en empresas públicas (ver Tabla 24).

Tabla N° 24

Tipo de empresa según la procedencia de los recursos económicos

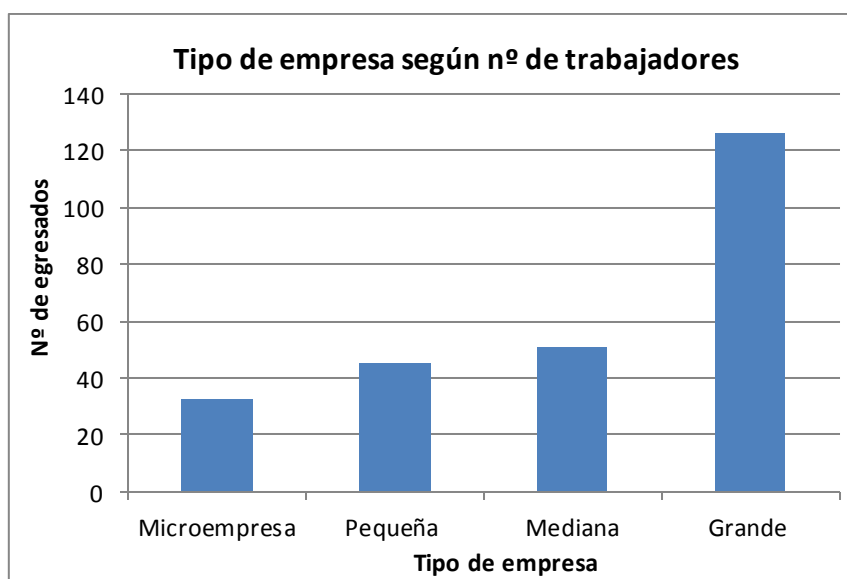
	Frecuencia	Porcentaje
Pública	8	3,14
Privada	241	94,51
Mixta	6	2,35
Total	255	100

Tipo de empresa en la que trabajan los egresados según el número de trabajadores: los resultados muestran que el 49% (126) de los egresados empleados trabaja en organizaciones grandes, es decir, en organizaciones que tienen más de 250 trabajadores, 20% (51) en empresas medianas, 18% (45) en empresas pequeñas y el 13% (33) en microempresas (ver Tabla 25 y Gráfica 3).

Tabla N°25

Tipo de empresa según el n° de trabajadores

Tipos	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa (menos de 10 personas)	33	12,94
Pequeña (entre 10 y 49 personas)	45	17,65
Mediana (entre 50 y 249 personas)	51	20,00
Grande (más de 250 personas)	126	49,41
Total	255	100



Gráfica N° 3: Tipo de empresa según el número de trabajadores

Oportunidades de formación: al consultarle a los egresados si han recibido oportunidades de formación para desarrollar competencias, el 62% (158) indicó que sí ha recibido, mientras que el otro 38% (97) mencionó que no ha tenido formación (ver Tabla 26).

Tabla N°26
Oportunidades de formación

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	158	61,96
No	97	38,04
Total	255	100

Sector al cual pertenece la organización: el 33% (85) de los egresados indicó que se encuentra trabajando en el sector tecnología, seguido por el sector del comercio, tanto al por mayor como al por menor, con un 10% (26) de los egresados, el sector Transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 9% (24) (ver Tabla 27).

Tabla N°27

Sector al cual pertenece la organización

Sectores	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	3	1,18
Pesca	0	0,00
Explotación de minas y canteras	2	0,78
Industria manufacturera	7	2,75
Suministro de electricidad, gas y agua	1	0,39
Construcción	13	5,10
Comercio al por mayor y al por menor	26	10,20
Hoteles y restaurantes	9	3,53
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	24	9,41
Intermediación financiera	23	9,02
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	13	5,10
Administración pública, defensa y seguridad social	7	2,75
Educación	21	8,24
Servicios sociales y de salud	10	3,92
Servicios comunitarios, sociales y personales	7	2,75
Servicios a los hogares y servicio doméstico	2	0,78
Servicio de organizaciones extraterritoriales	2	0,78
Tecnología	85	33,33
Total	255	100

Ingreso promedio mensual: Al consultar por el ingreso que perciben en relación al salario mínimo del país donde viven para el momento de estudio, el 36% (92) de los egresados señala que gana un monto superior a un salario mínimo, pero que no alcanza los 2 salarios mínimos. Por otra parte, el 30% (76) entre 2 y 3 salarios mínimos y el 26% (67) más de 3 salarios mínimos (ver Tabla 28).

Tabla N°28

Ingreso promedio mensual

Ingresos	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 salario mínimo	9	3,53
Un salario mínimo	11	4,31
Más de 1 salario e inferior a 2 salarios mínimos	92	36,08
Entre 2 y 3 salarios mínimos	76	29,80
Más de 3 salarios mínimos	67	26,27
Total	255	100

Beneficios adicionales que reciben los egresados empleados: los resultados muestran que el 81% (206) de los egresados goza de vacaciones, el 56% (142) cuenta con un seguro médico, el 50% (128) seguro de accidentes laborales y un 36% (92) de los

egresados goza tanto de licencias o permisos, así como también de sistemas de pensiones por jubilación (ver Tabla 29).

Tabla N°29
Beneficios adicionales

Beneficios	Frecuencia	Porcentaje
Descuentos en empresas aliadas	71	27,84
Descuentos en productos y servicios de la misma compañía	66	25,88
Exoneraciones para cursos de formación profesional	63	24,71
Licencias/ Permisos	92	36,08
Pago variable	55	21,57
Programa de financiamiento para adquirir vivienda/ vehículo	11	4,31
Programa de financiamiento para formación profesional	42	16,47
Seguro de accidentes laborales	128	50,20
Seguro de paro/ desempleo	61	23,92
Sistema de pensiones por jubilación	92	36,08
Seguro médico (HCM o similar)	142	55,69
Tarjeta de alimentación o similar	52	20,39
Vacaciones	206	80,78
Ninguno	19	7,45
Otro ^(a)	18	7,06

(a) Incluye flexibilidad horaria, gimnasio, transporte, etc.

Nota: los porcentajes presentados toman los 255 egresados empleados en la investigación como el 100 %.

Los beneficios adicionales que consideran los egresados más importantes: los tres beneficios más seleccionados por los egresados son las vacaciones (53%) (134), el seguro médico (45%) (116) y el seguro de accidentes laborales (18%) (45) (ver Tabla 30).

Jornada de trabajo: el 51% (129) de los egresados señaló tener una jornada de trabajo entre 5 y 8 horas, mientras que el 47% (121) identificó que su jornada de trabajo dura más de 8 horas al día. Ahora bien, solo el 2% de los egresados (5) señaló trabajar 4 horas al día (ver Tabla 31).

Tabla N°31
Jornada de trabajo de los egresados empleados

Horas	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 4 horas	0	0,00
4 horas	5	1,96
Entre 5 y 8 horas	129	50,59
Más de 8 horas	121	47,45
Total	255	100

Tabla N°30

Beneficios adicionales más importantes

Beneficios	Frecuencia	Porcentaje
Descuentos en empresas aliadas	19	7,45
Descuentos en productos y servicios de la misma compañía	27	10,59
Exoneraciones para cursos de formación profesional	27	10,59
Licencias/ Permisos	40	15,69
Pago variable	43	16,86
Programa de financiamiento para adquirir vivienda/ vehículo	4	1,57
Programa de financiamiento para formación profesional	11	4,31
Seguro de accidentes laborales	45	17,65
Seguro de paro/ desempleo	31	12,16
Sistema de pensiones por jubilación	32	12,55
Seguro médico (HCM o similar)	116	45,49
Tarjeta de alimentación o similar	39	15,29
Vacaciones	134	52,55
Ninguno	37	14,51
Otro	11	4,31

(a) Incluye flexibilidad horaria, gimnasio, transporte, etc.

Nota: los porcentajes presentados toman los 255 egresados empleados como el 100 %.

Días de descanso: 90% de los egresados empleados goza de dos días de descanso a la semana, específicamente 230 de los encuestados, seguido de un 8% (21) que manifestó solo tener un día de descanso semanal, mientras que únicamente el 2% señaló no tener días de descanso (ver Tabla 32). En este sentido, al indagar la Frecuencia con la que trabajan los sábados y/o domingos, el 42% (107) señaló que nunca trabaja durante los fines de semana, seguido de un 27% (69) que señala trabajar rara vez estos días, mientras que un 23% (58) dice trabajar ocasionalmente y un 8% (21) expresó trabajar siempre los sábados y domingos (ver Tabla 33).

Tabla N° 32

Días de descanso de los egresados empleados

Días	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	4	1,57
1 día	21	8,24
2 días	230	90,20
Total	255	100

Tabla N°33

Frecuencia con la que trabajan los sábados y/o domingos los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	8,24
Ocasionalmente	58	22,75
Rara vez	69	27,06
Nunca	107	41,96
Total	255	100

Relación entre cargo/rol y competencias profesionales: los resultados muestran que el 60% (153) de los egresados considera que existe mucha relación entre el cargo/rol que desempeñan y las competencias profesionales adquiridas a partir de los estudios universitario, seguido por el 21% (54) que percibe que existe algo de relación. Por el contrario, el 9% (24) considera que no hay relación, así como también, otro 9% que piensa que existe poca relación (ver Tabla 34).

Tabla N°34

Relación entre cargo/rol y competencias profesionales de los empleados

Relación	Frecuencia	Porcentaje
En nada	24	9,41
En poco	24	9,41
Algo	54	21,18
Mucho	153	60,00
Total	255	100

Al hacer foco sobre los 24 egresados empleados que señalaron no tener relación entre el cargo/rol desempeñado y las competencias profesionales, encontramos que 5 de ellos estudiaron Comunicación Social, otros 5 Derecho, 5 más estudiaron Educación y 4 egresados Relaciones industriales (ver Tabla 35).

Por otra parte, al precisar las carreras cursadas por los 24 egresados que manifestaron tener poca relación entre el cargo/rol desempeñado y las competencias profesionales, encontramos que 5 de ellos estudiaron Comunicación social, 3 estudiaron Contaduría, otros 3 Ingeniería en telecomunicaciones y otros 3 son egresados de Psicología (ver Tabla 35).

No obstante, es importante considerar para el análisis de estos resultados, los porcentajes que representan dichas frecuencias en relación al total de encuestados por carrera que se encuentran empleados, dichos porcentajes se ven reflejados en la Tabla 35.

Tabla N°35

Distribución de egresados con poco o nada de relación entre cargo/rol y competencias profesionales por carrera

	Total de empleados encuestados	En nada		En poco	
		Frecuencia	Porcentaje	En poco	Porcentaje
Administración de empresas	13	0	0,00	1	7,69
Comunicación Social	58	5	8,62	5	8,62
Contaduría	25	2	8,00	3	12,00
Derecho	17	5	29,41	2	11,76
Economía	15	1	6,67	1	6,67
Educación	17	5	29,41	1	5,88
Filosofía	0	-	-	-	-
Ingeniería Civil	11	1	9,09	1	9,09
Ingeniería en Telecomunicaciones	24	0	0,00	3	12,50
Ingeniería Industrial	12	0	0,00	1	8,33
Ingeniería Informática	13	0	0,00	0	0,00
Letras	1	0	0,00	1	100,00
Psicología	10	1	10,00	3	30,00
Relaciones Industriales	32	4	12,50	2	6,25
Sociología	7	0	0,00	0	0,00

Por otra parte, al consultar cuál era la razón principal por la que existía poco o nada de relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales adquiridas en su carrera profesional, 56% de los 48 egresados expresó que no encontraron una oferta laboral relacionada a su carrera o especialidad, seguido por el 23% (11) que indicó que la condición de inmigrante limita sus ofertas profesionales en el mercado laboral (ver Tabla 36).

Tabla N°36

Razón principal que motiva la poca o ninguna relación entre cargo/rol y competencias profesionales

Razones	Frecuencia	Porcentaje
Falta de experiencia	2	4,17
La universidad no me proporcionó las herramientas necesarias	1	2,08
No busqué la oferta laboral en la especialidad de la carrera	7	14,58
No encontré una oferta laboral en la especialidad de la carrera	27	56,25
Mi condición de inmigrante me limita las ofertas profesionales del mercado laboral	11	22,92
Total	48	100

Satisfacción en el empleo actual: el 53% de los egresados empleados (136) manifestó que estaba muy satisfecho, seguido por un 33% (84) de los egresados que indicaron estar algo satisfecho, mientras que el 13% (32) señaló estar poco satisfecho y solo el 1% (3) nada satisfecho en su trabajo actual (ver Tabla 37).

Tabla N°37

Satisfacción en el trabajo actual de los egresados empleados

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
En nada	3	1,18
Poco	32	12,55
Algo	84	32,94
Mucho	136	53,33
Total	255	100

Deseo de cambiar de trabajo: al consultar la decisión que tomarían si existiera la posibilidad de dejar el trabajo actual por uno de mayor relación con los estudios cursados, suponiendo que las condiciones de trabajo son similares, el 60% (152) aceptaría o desarrollaría un nuevo trabajo, mientras que el 40% (103) permanecía en el trabajo que tiene para la fecha (ver Tabla 38).

Tabla N°38

Deseo de los egresados empleados de cambiar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Permanecer en el trabajo actual	103	40,39
Aceptar o desarrollar un nuevo trabajo	152	59,61
Total	255	100

Balance vida/trabajo: los resultados muestran que el 75% (191) de los egresados empleados considera que cuenta con ese balance y por el contrario, el otro 25% (64) señaló que no tiene balance vida/trabajo (ver Tabla 39). Esto significa que la mayoría de los encuestados percibe que existe un equilibrio favorable entre las actividades desempeñadas en su trabajo y las necesidades personales como ser social.

Tabla N° 39

Balance vida trabajo de los egresados empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	191	74,90
No	64	25,10
Total	255	100

Posibilidad de cubrir gastos básicos: el 95% (241) de los egresados que se encuentra empleado manifestó que si tiene posibilidad de cubrir sus gastos básicos, mientras que el 5% restante indicó que no tiene dicha posibilidad (ver Tabla 40).

Tabla N°40

Posibilidad de cubrir gastos básicos de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	241	94,51
No	14	5,49
Total	255	100

Capacidad de ahorro: los resultados muestran que el 68% (173) de los egresados cuenta con capacidad de ahorro, mientras que el 32% restante (82) indicó que no logra ahorrar (ver Tabla 41).

Tabla N° 41

Capacidad de ahorro de los egresados empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	173	67,84
No	82	32,16
Total	255	100

Lo que representa el trabajo actual para la trayectoria laboral de los egresados: un dato de interés para la investigación fue conocer que representa la experiencia laboral que están viviendo los egresados para su trayectoria laboral, al consultarle a los egresados, el 76% (194) responde considerarla como un avance, el 21% (53) como un estancamiento y por último, el 3% de los egresados (8) percibe dicha experiencia como un retroceso para su trayectoria laboral (ver Tabla 42).

Tabla N°42

Lo que representa el trabajo actual para la trayectoria laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Avance	194	76,08
Estancamiento	53	20,78
Retroceso	8	3,14
Total	255	100

Influencia de la migración: se le consultó a los egresados participantes la influencia de la migración sobre el esquema de remuneración y las condiciones de seguridad e higiene ocupacional. Con respecto a el esquema de remuneración, el 66% (168) de los egresados que se encuentra empleado no considera que el hecho de ser inmigrante afecta su esquema de remuneración actual, mientras que un 34% (84) si percibe que ser migrante afecta su esquema de remuneración en la actualidad (ver Tabla 43).

Tabla N°43

Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración actual

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	87	34,12
No	168	65,88
Total	255	100

Por otra parte, en función a las condiciones de seguridad e higiene ocupacional, el 84% (213) de los egresados empleados no considera que el hecho de ser inmigrante lo exponga en la actualidad a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, mientras el 16% (42) si la considera (ver Tabla 44).

Tabla N°44

Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	42	16,47
No	213	83,53
Total	255	100

5.4. Aquellos que se encuentran trabajando por cuenta propia

En esta sección se dará a conocer los resultados de las interrogantes realizadas a los 11 egresados que manifestaron estar a la fecha trabajando por cuenta propia. Para iniciar, al igual que se presentó anteriormente, se dará a conocer la distribución por carrera de los egresados que está trabajando por cuenta propia.

Al observar los resultados, se aprecia que la mayor cantidad de egresados trabajadores por cuenta propia cursaron las carreras de Comunicación social o Psicología (3 egresados), seguido de los egresados de Ingeniería en telecomunicaciones (2 egresados), y por último, los egresados que cursaron Derecho, Economía, Educación, o Relaciones Industriales (1 egresado).

Por otro lado, al consultar el tiempo que les tomó desarrollar el negocio, el 36% (4) de los egresados indicó entre 3 y 6 meses, mientras que otro 36% más de 12 meses desarrollarlo. Así mismo, el 27% (3) restante indicó entre 6 y 12 meses.

Tiempo en el negocio actual: los egresados que están trabajando por cuenta propia tienen en promedio 24 meses en el trabajo actual y 20 meses de mediana.

Constitución formal: uno de los indicadores que se querían conocer era saber si los negocios que están desarrollando los egresados en la actualidad están constituidos formalmente, a lo que 6 de 11 egresados señaló si estarlo, mientras que los otros 5 egresados mencionó no tener el negocio constituido formalmente (ver Tabla 45).

Tabla N°45

Constitución formal del negocio actual

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	54,55
No	5	45,45
Total	11	100

Personal empleado: el 73% (8) de los egresados que está trabajando por cuenta propia no tiene personal empleado y el 27% (3) restante señaló que si cuenta con personal (ver Tabla 46). Ahora bien, en este sentido, al consultarle a los tres egresados que respondieron de forma afirmativa cuántas personas tienen empleadas, todos indicaron 3 personas.

Tabla N°46
Personal empleado

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	27,27
No	8	72,73
Total	11	100

Sector del negocio: los sectores donde se ubican los negocios de los egresados son el de la tecnología (27%) (3); la educación (18%) (2); el de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (18%), el de servicios sociales y de salud (18%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (9%) (1) y el de servicios comunitarios, sociales y personales (9%).

Ingreso mensual: los resultados muestran que el 45% (5) de los egresados encuestados ingresa entre 2 y 3 salarios mínimos, el 27% (3) señaló que gana un monto superior a un salario mínimo pero que no alcanza los dos, mientras que el porcentaje restante se divide en partes iguales entre aquel que expresa ganar menos de un salario mínimo (9%), aquel que señala percibir un salario mínimo (9%) y otro egresado que señala obtener más de 3 salarios mínimos (9%). Vale acotar que se les pidió a los encuestados dar respuesta en función del salario mínimo del país donde residen (ver Tabla 47).

Tabla N°47
Ingreso de los egresados que están trabajando por cuenta propia en la actualidad

Nivel de ingreso	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 salario mínimo	1	9,09
Un salario mínimo	1	9,09
Más de 1 salario e inferior a 2 salarios mínimo	3	27,27
Entre 2 y 3 salarios mínimos	5	45,45
Más de 3 salarios mínimos	1	9,09
Total	11	100

Beneficios adicionales: el 55% (6) de los egresados que trabaja por cuenta propia no cuenta con beneficios adicionales. Ahora bien, de los 13 individuos que si tiene beneficios adicionales, 3 egresados (27%) identifican que reciben pagos variables, 2 (18%) descuentos en empresas aliadas, 2 (18%) exoneraciones para cursos de formación profesional, 2 (18%) vacaciones, 1 (9%) descuentos en productos y servicios de la misma compañía, 1 (9%) Licencias/ Permisos, 1 (9%) sistema de pensiones por jubilación, y 1 (9%) seguro médico (HCM o similar) como beneficio.

Jornada de trabajo: el 55% (6) de los egresados que trabaja por cuenta propia dedica entre 5 y 8 horas del día a su jornada de trabajo, porcentaje seguido por 6 individuos que dedican más de 8 horas al trabajo, los cuales representan el 27% del total (ver Tabla 48).

Tabla N°48

Jornada de trabajo de los trabajadores por cuenta propia

Jornada de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 4 horas	1	9,09
4 horas	1	9,09
Entre 5 y 8 horas	6	54,55
Más de 8 horas	3	27,27
Total	11	100

Días de descanso: la gran mayoría de los egresados goza de dos días de descanso a la semana, específicamente el 73% (8) de los encuestados, mientras que el 27% (3) restante manifestó solo tener un día de descanso semanal (ver Tabla 49). En este sentido, al indagar la Frecuencia con la que trabajan los sábados y/o domingos, el 45% (5) de los egresados manifestó que ocasionalmente trabaja durante los fines de semana, seguido de un 36% (4) que señaló trabajar rara vez estos días (ver Tabla 50).

Tabla N°49

Días de descanso

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	0	0,00
1 día	3	27,27
2 días	8	72,73
Total	11	100

Tabla N°50

Frecuencia con la que trabajan los sábados y/o domingos los trabajadores por cuenta propia

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	9,09
Ocasionalmente	5	45,45
Rara vez	4	36,36
Nunca	1	9,09
Total	11	100

Relación entre cargo/rol y competencias profesionales: los resultados muestran que el 64% (7) de los que está trabajando por cuenta propia para la fecha considera que existe mucha relación entre el cargo/rol que desempeña y las competencias profesionales adquiridas a partir de los estudios universitario, seguido por un 18% (2) que percibe que existe algo de relación y otro 18% que piensa que existe poca relación (ver Tabla 51).

Tabla N°51

Relación entre cargo/rol y competencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia

	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	0,00
En poco	2	18,18
Algo	2	18,18
Mucho	7	63,64
Total	11	100

En este sentido, al indagar cuál fue la carrera que cursó cada uno de los egresados que manifestaron tener poca relación entre el cargo/rol que desempeñan en la actualidad y las competencias profesionales adquiridas, uno de ellos es egresado de Comunicación social y otro es egresado de la carrera de Derecho.

Asimismo, se les consultó cuál era la razón principal por la que existía poca relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales adquiridas en su carrera profesional, a lo que uno de ellos respondió que se debe a la falta de experiencia y el otro egresado a su condición de inmigrante que limita sus ofertas profesionales en el mercado laboral.

Satisfacción en el trabajo actual: el 55% (6) de los egresados trabajadores por cuenta propia se encuentra muy satisfecho, seguido por un 36% (4) que indicó estar algo satisfecho, mientras que el 9% (1) señaló estar poco satisfecho en su trabajo actual (ver Tabla 52).

Tabla N°52

Satisfacción en el trabajo actual de los trabajadores por cuenta propia

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	0,00
Poco	1	9,09
Algo	4	36,36
Mucho	6	54,55
Total	11	100

Deseo de cambiar de trabajo: al consultar la decisión que tomarían si existiera la posibilidad de dejar el trabajo actual por uno de mayor relación con los estudios cursados, suponiendo que las condiciones de trabajo son similares, el 64% (7) permanecería en el trabajo que tiene para la fecha, mientras que el 36% (4) aceptaría o desarrollaría un nuevo trabajo (ver Tabla 53).

Tabla N°53

Deseo de los egresados que trabajan por cuenta propia de cambiar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Permanecer en el trabajo actual	7	63,64
Aceptar o desarrollar un nuevo trabajo	4	36,36
Total	11	100

Balance vida/trabajo: los resultados muestran que el 73% (8) de los egresados que trabaja actualmente por cuenta propia, considera que tienen un balance, y por el contrario, un 27% (3) señaló no tener balance vida/trabajo (ver Tabla 54).

Tabla N°54

Balance vida trabajo de los egresados que trabajan por cuenta propia

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	72,73
No	3	27,27
Total	11	100

Posibilidad de cubrir gastos básicos: el 73% (8) de los egresados que está trabajando por cuenta propia manifestó que sí tiene posibilidad de cubrir sus gastos básicos, mientras que el 27% (3) restante indica no tener dicha posibilidad (ver Tabla 55).

Tabla N°55

Posibilidad de cubrir gastos básicos de los trabajadores por cuenta propia

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	72,73
No	3	27,27
Total	11	100

Capacidad de ahorro: los resultados muestran que el 64% (7) de los egresados que trabaja por cuenta propia señaló que si tiene capacidad de ahorro, mientras que el 36% (4) restante menciona que no tiene dicha capacidad (ver Tabla 56).

Tabla N°56

Capacidad de ahorro de los egresados empleados

	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	36,36
No	7	63,64
Total	11	100

Lo que representa el trabajo actual para la trayectoria laboral de los egresados: al igual que a los trabajadores empleados, se les consultó a los egresados que son trabajadores por cuenta propia, qué representa la experiencia laboral que están viviendo para su trayectoria laboral. En este sentido, el 82% (9) respondió que la considera como un avance, mientras que 18% (2) percibe dicha experiencia como un estancamiento para su trayectoria laboral (ver Tabla 57).

Tabla N°57

Lo que representa el trabajo actual de los trabajadores por cuenta propia para la trayectoria laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Avance	9	81,82
Estancamiento	2	18,18
Retroceso	0	0,00
Total	11	100

Influencia de la migración: el 82% (9) de los egresados que trabaja por cuenta propia no considera que el hecho de ser inmigrante lo exponga a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, mientras que el 18% (2) restante si lo considera (ver Tabla 58).

Tabla N°58

Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional de los trabajadores por cuenta propia

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	18,18
No	9	81,82
Total	11	100

6. Situación laboral en el exterior previa a la actual

Una vez presentados los resultados que caracterizan la situación laboral de los egresados para el momento de realizar el instrumento, se dará a conocer los resultados de aquellos egresados que manifestaron haber tenido experiencias laborales previas a la actual en el exterior.

En primer lugar es importante conocer cuántos egresados han tenido experiencias laborales previas en el exterior, la cantidad específica de egresados con uno, dos o más de tres trabajos previos y la distribución del número de trabajos previos de estos egresados tanto por carrera de titulación, como por el año en que emigraron de Venezuela.

Con respecto a la cantidad de egresados, el 68% (187) de los egresados participantes en esta investigación manifestó tener experiencias laborales previas a la actual en el exterior y por el contrario, 32% (87) de los egresados señaló no haber tenido otras experiencias laborales en el exterior (ver Tabla 59)

Tabla N°59

Cantidad de egresados con experiencias laborales previas en el exterior

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	187	68,25
No	87	31,75
Total	274	100

Asimismo, al precisar el número de trabajos previos, se encuentra que el 38% (71) de los egresados indicó haber tenido 2 trabajos previos, 35% (66) solo un trabajo previo y el 27% (50) 3 o más experiencias laborales previas (ver Tabla 60).

Tabla N°60
*Cantidad de experiencias laborales previas
en el exterior*

Nº de trabajos	Frecuencia	Porcentaje
1	66	35,29
2	71	37,97
3 o más	50	26,74
Total	187	100

Por otra parte, al precisar la distribución del número de trabajos previos al actual y el año en que emigraron los egresados del territorio venezolano, se observa que porcentualmente mientras más tiempo tienen en el exterior más cantidad de trabajos previos han tenido. Ahora bien, si se fija la atención en los resultados de cada año en la Tabla 61, se detecta que:

- Para el año 2012 existe igualdad en la proporción de egresados que han tenido dos y tres o más trabajos, específicamente 25% (2) del total de encuestados migrantes ese año.
- El 40% (4) de los egresados que emigraron en el año 2013, ha tenido 2 trabajos previos al actual en el exterior, seguido por el 20% (2) de los egresados que manifestó 3 o más trabajos anteriormente.
- La mitad de los egresados que indicaron haber emigrado durante el año 2014 (12 individuos) ha tenido 3 o más trabajos previos al actual, seguido por un 25% (6) de egresados que señaló haber laborado previamente en 2 trabajos.
- El 33% (10) de los egresados que indicaron haber emigrado durante el año 2015 señaló haber tenido 2 trabajos anteriormente, mientras que el 17% (5) indicó un solo un trabajo previo.
- El 34% (18) de los egresados que emigraron en el año 2016, ha tenido 2 trabajos previos, mientras que 23% (12) solo uno.
- La mayoría de los egresados que emigraron en el año 2017 (29%) (20 individuos) solo ha tenido un trabajo previamente en el exterior, seguido por un 19% (13) que manifestó haber tenido 3 o más trabajos previos durante el tiempo que lleva en el exterior.
- El 30% (24) de los egresados que emigraron de Venezuela durante el año 2018, señaló haber tenido solamente un trabajo previamente, mientras que un 23% (19) manifestó haber tenido 2 experiencias previas.

Tabla N°61

Número de trabajos previos en el exterior en relación al año en que emigraron de Venezuela

Año de emigración	Total de egresados encuestados	N° de experiencias laborales previas en el exterior					
		1		2		3 o más	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
2012	8	1	12,50	2	25,00	2	25,00
2013	10	1	10,00	4	40,00	2	20,00
2014	24	3	12,50	6	25,00	12	50,00
2015	30	5	16,67	10	33,33	4	13,33
2016	53	12	22,64	18	33,96	8	15,09
2017	68	20	29,41	12	17,65	13	19,12
2018	81	24	29,63	19	23,46	9	11,11

En relación a la distribución del número de trabajos previos al actual por carrera de titulación, se puede apreciar en la Tabla 62 que:

- El porcentaje más elevado de egresados con 3 o más trabajos previos se presenta en la carrera de Derecho con un 48% (9), seguido por Educación (37%) (7) y Psicología (31%) (4).
- En lo que respecta a los egresados con 2 experiencias laborales previas, destacan los porcentajes de Ingeniería Civil (42%) (5), Ingeniería en Telecomunicaciones (35%) (9), Educación (32%) (6) y Relaciones Industriales (24%) (8).
- En cuanto a los egresados con solo una experiencia laboral previa, destacan los porcentajes de Economía (35%) (6), Ingeniería Industrial (23%) (4), Contaduría (31%) (8) y Relaciones Industriales (30%) (10).

6.1. Aquellos que han tenido solo una experiencia laboral previa en el exterior

Luego de realizar una descripción general de los egresados que manifestaron tener trabajos previos en el exterior, se fijará la atención en los 66 egresados que indicaron tener únicamente un trabajo previo.

Situación laboral: 92% (61) de los egresados identificó que su experiencia laboral previa en el exterior fue como empleado, mientras que el 8% restante señaló que fue como trabajador por cuenta propia (ver Tabla 63).

Tabla N°62

Número de trabajos previos en el exterior en relación al año en que emigraron de Venezuela

Carrera	Total de egresados encuestados	N° de experiencias laborales previas					
		1		2		3 o más	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Administración de empresas	13	3	23,08	3	23,08	2	15,38
Comunicación Social	63	13	20,63	19	30,16	8	12,70
Contaduría	26	8	30,77	7	26,92	4	15,38
Derecho	19	4	21,05	2	10,53	9	47,37
Economía	17	6	35,29	4	23,53	1	5,88
Educación	19	2	10,53	6	31,58	7	36,84
Filosofía	0	-	-	-	-	-	-
Ingeniería Civil	12	2	16,67	5	41,67	2	16,67
Ingeniería en Telecomunicaciones	26	6	23,08	9	34,62	4	15,38
Ingeniería Industrial	12	4	33,33	3	25,00	2	16,67
Ingeniería Informática	13	2	15,38	0	0,00	0	0,00
Letras	1	0	0,00	1	100,00	0	0,00
Psicología	13	3	23,08	1	7,69	4	30,77
Relaciones Industriales	33	10	30,30	8	24,24	6	18,18
Sociología	7	3	42,86	3	42,86	1	14,29

Tabla N°63

Situación laboral de los egresados en su experiencia laboral previa

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	61	92,42
Trabajador por cuenta propia	5	7,58
Total	66	100

Cargo/Rol: el 30% (18) de los egresados que señalaron tener una experiencia laboral previa en el exterior ocuparon un cargo a nivel Operativo, seguido por un 20% (12) que ocuparon cargos de nivel Especialista, mientras que un 18% (11) ocupó cargos de nivel Analista y un 15% (9) cargos a nivel Asistencial. Ahora bien, en un menor porcentaje se encuentran aquellos que ocuparon cargos Directivos-Gerenciales y de Coordinación (5%) (3). Finalmente, también se observan, aunque en un pequeño porcentaje, egresados con cargos de Pasantes-Becarios (3%) (2) y a nivel Secretarial (2%) (1 individuo) (ver Tabla 64).

Tabla N°64

Cargo o rol ocupado en su experiencia laboral previa

	Frecuencia	Porcentaje
Director-Gerente	3	4,92
Coordinador	3	4,92
Especialista	12	19,67
Investigador	0	0,00
Analista	11	18,03
Profesor	1	1,64
Pasante-Becario	2	3,28
Asistente	9	14,75
Secretaria	1	1,64
Operario	18	29,51
Sin identificar ^(a)	1	1,64
Total	61	100

(a) la información suministrada no permite su categorización

Tiempo en el cargo o ejerciendo el rol: los egresados permanecieron de media 8 meses en el cargo (ver Tabla 66).

Tabla N° 65

Tiempo desempeñando el cargo/rol en trabajo previo

	Media	Mediana
Tiempo en el trabajo -1	8	6

Ingreso recibido: el 60% (3) de los egresados que fueron trabajadores por cuenta propia en su experiencia laboral previa, recibió menos de 1 salario mínimo. Mientras que el 28% (17) de los egresados que fueron empleados en su trabajo anterior recibió un salario mínimo. Porcentaje que se repite con aquellos que percibieron entre 1 y 2 salarios mínimos, seguido por un 18% (11) de los egresados que recibió entre 2 y 3 salarios mínimos. (ver Tabla 66).

Tabla N°66

Ingresos de los egresados en el trabajo previo

Ingreso	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 salario mínimo	9	14,75	3	60,00
Un salario mínimo	17	27,87	0	0,00
Más de 1 salario e inferior a 2 salarios mínimo	17	27,87	1	20,00
Entre 2 y 3 salarios mínimos	11	18,03	0	0,00
Más de 3 salarios mínimos	7	11,48	1	20,00
Total	61	100,00	5,00	100,00

Tipo de contrato: el 44% (27) de los egresados que señaló haber sido empleado en su trabajo previo, indicó que la relación contractual estaba estipulada bajo un contrato a tiempo indeterminado, seguido por un 28% (17) que señaló haber tenido un contrato a tiempo determinado.

Por otra parte, corresponde resaltar el caso del 21% (13) de los egresados que señaló no haber tenido una relación contractual en su trabajo previo en el exterior, así como también que solo un 5% (3) de los egresados empleados en su experiencia laboral previa tuvo un contrato por obra o por proyecto (ver Tabla 67).

Tabla N°67

Tipo de contrato de los egresados empleados en su trabajo previo

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
No tuve contrato	13	21,31
A tiempo indeterminado	27	44,26
A tiempo determinado	17	27,87
Por obra o proyecto	3	4,92
N.A.	1	1,64
Total	61	100,00

Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según la procedencia de los recursos económicos: los resultados muestran que el 89% (54) de los egresados que fueron empleados en su trabajo previo, formó parte de una empresa privada, mientras que por el contrario, solo el 3% (2) formó parte de organizaciones públicas y únicamente un 5% (3) trabajó en empresas mixtas (ver Tabla 68).

Tabla N°68

Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según la procedencia de los recursos económicos

Tipo de empresa	Frecuencia	Porcentaje
Pública	2	3,28
Privada	54	88,52
Mixta	3	4,92
N.A.	2	3,28
Total	61	100,00

Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según el número de trabajadores: coinciden con un 30%, los egresados empleados que previamente trabajaron empresas pequeñas y en empresas grandes, seguido por un 21% de egresados que señaló haber trabajado anteriormente en una microempresa y un 18% que indicó haber trabajado en una empresa mediana (ver Tabla 69).

Tabla N°69

Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según el número de trabajadores

Tipo de empresa	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa (menos de 10 personas)	13	21,31
Pequeña (entre 10 y 49 personas)	18	29,51
Mediana (entre 50 y 249 personas)	11	18,03
Grande (más de 250 personas)	18	29,51
N.A.	1	1,64
Total	61	100,00

Sector del negocio u organización: en el sector comercial se concentra la mayor cantidad de egresados empleados en su trabajo previo, con un 21% (13), seguido por el sector de la tecnología (16%) (10) y por el sector de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (15%) (9). Con respecto a los egresados que estuvieron trabajando por cuenta propia anteriormente en el exterior, los egresados señalan equitativamente al sector hoteles y restaurantes; el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones; el de servicios comunitarios, sociales y personales; el de servicios a los hogares y servicio doméstico; y finalmente, el de la Tecnología (ver Tabla 70).

Tabla N°70

Sector económico del negocio o la organización en la que trabajaron previamente los egresados

Sector económico	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	0	0,00	0	0,00
Pesca	0	0,00	0	0,00
Explotación de minas y canteras	0	0,00	0	0,00
Industria manufacturera	4	6,56	0	0,00
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0,00	0	0,00
Construcción	2	3,28	0	0,00
Comercio al por mayor y al por menor	13	21,31	0	0,00
Hoteles y restaurantes	6	9,84	1	20,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	3,28	1	20,00
Intermediación financiera	5	8,20	0	0,00
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	9	14,75	0	0,00
Administración pública, defensa y seguridad social	1	1,64	0	0,00
Educación	4	6,56	0	0,00
Servicios sociales y de salud	1	1,64	0	0,00
Servicios comunitarios, sociales y personales	2	3,28	1	20,00
Servicios a los hogares y servicio doméstico	1	1,64	1	20,00
Servicio de organizaciones extraterritoriales	1	1,64	0	0,00
Tecnología	10	16,39	1	20,00
Total	61	100,00	5,00	100,00

Jornada de trabajo: el 52% (32) de los egresados que fueron empleados en su trabajo anterior, tuvo una jornada de trabajo superior a las 8 horas, seguido por un 41% (25) que señaló haber tenido una jornada entre 5 y 8 horas de trabajo, y el 7% restante (4) que tenía una jornada de 4 horas (ver Tabla 71)

Ahora bien, en relación a los egresados que fueron trabajadores por cuenta propia, se presenta una coincidencia en los porcentajes de egresados que señalaron tener una jornada menor a 4 horas y los egresados que manifestaron haber tenido una jornada superior a las 8 horas, específicamente un 40% (2) en cada una de las categorías (ver Tabla 71).

Tabla N°71

Jornada de trabajo de los egresados que tuvieron un trabajo previo

Jornada de trabajo	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 4 horas	0	0	2	40
4 horas	4	6,56	0	0
Entre 5 y 8 horas	25	40,98	1	20
Más de 8 horas	32	52,46	2	40
Total	61	100	5	100

Días de descanso: el 74% (45) de los egresados empleados, señaló haber tenido 2 días de descanso a la semana, mientras que el 26% (16) restante indicó un solo día de descanso. Por otra parte, el 80% (4) de los egresados que trabajaron por cuenta propia señaló haber tenido 2 días de descanso y el 20% (1) restante un día de descanso (ver Tabla 72).

Tabla N°72

Días de descanso de los egresados que manifestaron haber tenido un trabajo previo

Días de descanso	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	0	0,00	0	0,00
1 día	16	26,23	1	20,00
2 días	45	73,77	4	80,00
Total	61	100,00	5	100,00

Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales: los resultados muestran dispersión en las respuestas señaladas por los egresados. En relación a los que fueron empleados en su trabajo previo, 38% (23) de los egresados consideran que existía mucha relación, 34% (21) indicaron que no existía relación, 16% (10) manifestaron tener poca relación y 11% (7) algo de relación (ver Tabla 73).

Ahora bien, el 80% (4) de los egresados que fueron anteriormente trabajadores por cuenta propia señalaron que en su trabajo previo había mucha relación entre su rol desempeñado y las competencias profesionales (ver Tabla 73).

Tabla N°73

Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales en el trabajo previo

Nivel de relación	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	21	34,43	0	0,00
En poco	10	16,39	0	0,00
Algo	7	11,48	1	20,00
Mucho	23	37,70	4	80,00
Total	61	100,00	5	100,00

Motivo por el cual culminó el trabajo previo: el 62% (38) de los egresados que trabajaron como empleados anteriormente terminó su relación laboral por mayores aspiraciones económicas, seguido por un 16% (10) que manifestó sensación de estancamiento, mientras que un 13% (8) indicó la culminación del contrato laboral (ver Tabla 74).

En relación a los egresados que anteriormente fueron trabajadores por cuenta propia, el 60% (3) de ellos señaló que el motivo por el cual culminó el trabajo fue la de mayores aspiraciones económicas. Vale señalar que uno de estos egresados había identificado que el motivo por el cual terminó el trabajo fue la culminación del contrato, situación que parece inusual por su situación de trabajador por cuenta propia (ver Tabla 74).

Tabla N°74

Motivo por el cual culminó el trabajo previo

Motivo	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Culminación del contrato	8	13,11	1*	20,00
Mayores aspiraciones económicas	38	62,30	3	60,00
Sensación de estancamiento	10	16,39	0	0,00
Reducción de personal	1	1,64	0	0,00
Continuación de estudios	1	1,64	1	20,00
Fracaso del negocio	3	4,92	0	0,00
Total	61	100	5	100

Lo que representó el trabajo previo para la trayectoria laboral de los egresados: los resultados muestran que el 51% (31) de los egresados que trabajó como empleado anteriormente considera que esa experiencia representó un avance para su trayectoria,

seguido de un 30% (18) que piensa que fue un estancamiento y el 20% (12) restante considera que representó un retroceso para su trayectoria (ver Tabla 75).

Por otra parte, el 100% de los egresados que trabajaron por cuenta propia, considera que esa experiencia previa fue un avance para su trayectoria (ver Tabla 75).

Tabla N°75

Lo que representó el trabajo previo para la trayectoria laboral

	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Avance	31	50,82	5	100,00
Estancamiento	18	29,51	0	0,00
Retroceso	12	19,67	0	0,00
Total	61	100	5	100

Influencia de la migración: así como se les consultó a los egresados la influencia de la migración sobre el trabajo que estaban desarrollando para ese momento, también se consultó cuál era su percepción en los trabajos previos.

Con respecto a el esquema de remuneración, el 54% (33) de los egresados que se estuvo trabajando como empleado no considera que el hecho de ser inmigrante afectó su esquema de remuneración anterior, mientras que un 44% (27) si percibió que su esquema de remuneración se vio afectado por su condición de migrante (ver Tabla 76).

Tabla N°76

Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración en el trabajo previo

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	44,26
No	33	54,10
N.A.	1	1,64
Total	61	100

En función a las condiciones de seguridad e higiene ocupacional, el 77% (51) de los egresados no considera que el hecho de ser inmigrante lo expuso a un trabajo previo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, mientras que el 23% (15) restante si lo considera (ver Tabla 77).

Tabla N°77

Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional en el trabajo previo

	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	22,73
No	51	77,27
Total	66	100,00

6.2. Aquellos que han tenido dos experiencias laborales previas en el exterior

A continuación se darán a conocer distintos indicadores basados en las respuestas suministradas por los 71 egresados que indicaron haber tenido 2 trabajos previos en el exterior. Es importante resaltar que a partir de este momento se mencionará las experiencias laborales previas como Trabajo -1, Trabajo -2 y Trabajo -3, así como en una línea del tiempo, a medida que la cifra se aleja del cero más distante se ubica este trabajo a la actualidad.

Situación laboral: 93% (66) de los egresados señalaron que su Trabajo-1 en el exterior fue como empleado, mientras que el 7% (5) restante señaló que fue como trabajador por cuenta propia. En lo que respecta al Trabajo -2 en el exterior, el 87% (62) trabajó como empleado y el 13% (9) de los egresados restantes fueron trabajadores por cuenta propia (ver Tabla 78).

Tabla N°78

Situación laboral de los egresados que han tenido dos trabajos previos

	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
Trabajo previo	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo -1	66	92,96	5	7,04
Trabajo -2	62	87,32	9	12,68

Cargo/Rol: en el Trabajo -1, el 27% (18) de los egresados empleados que señalaron tener dos experiencias laborales previas, ocuparon un cargo a nivel Operativo, seguido por un 21% (14) que ocupó cargos a nivel Especialista, mientras que un 15% (10) ocupó cargos a nivel Analista y un 14% (9) de egresados cargos a nivel asistencial. Ahora bien, en un menor porcentaje se encuentran aquellos que ocuparon cargos Directivos-Gerenciales y de Coordinación (5%) (3). Finalmente, también se observan, aunque en un

pequeño porcentaje, egresados con cargos de Pasantes-Becarios (6%) (4) y a nivel Secretarial (5%) (3) (ver Tabla 79).

Por otra parte, en el Trabajo -2, un 26% (16) de los egresados empleados que señalaron tener dos experiencias laborales previas ocuparon un cargo/rol de nivel Especialista, seguido por un 19% (12) que ocupó cargos de nivel Operario y un 16% (10) de nivel Analista. Así mismo, con un igual porcentaje, se encuentran aquellos que ocuparon cargos de Pasantes-Becarios (11%) (7) y a nivel asistencial (11%). Por último, el 8% (5) manifestó haber ocupado cargos Directivos-Gerenciales, seguido por aquellos que ocuparon cargos de Coordinador e Investigador (3%) (2) (ver Tabla 79).

Tabla N°79

Situación laboral de los egresados en sus dos experiencias laborales previas

Cargo	Trabajo -1		Trabajo -2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Director-Gerente	3	4,55	5	8,06
Coordinador	3	4,55	2	3,23
Especialista	14	21,21	16	25,81
Investigador	0	0,00	2	3,23
Analista	10	15,15	10	16,13
Profesor	1	1,52	1	1,61
Pasante-Becario	4	6,06	7	11,29
Asistente	9	13,64	7	11,29
Secretaria	3	4,55	0	0,00
Operario	18	27,27	12	19,35
Sin identificar ^(a)	1	1,52	0	0,00
Total	66	100,00	62	100,00

(a) la información suministrada no permite su categorización

Tiempo en el cargo o ejerciendo el rol: los egresados permanecieron de media 8 meses en el cargo o ejerciendo el rol del Trabajo -1 y de media 10 meses en el Trabajo -2 (ver Tabla 80).

Tabla N°80

Tiempo desempeñando el cargo/rol en los dos trabajos previos

	Media	Mediana
Trabajo -1	8	6
Trabajo -2	10	8

Ingreso recibido: En relación al Trabajo -1, 32% de los egresados empleados (21) percibieron entre 1 y 2 salarios mínimos, seguido por un 29% (19) que ingresó un salario mínimo y un 27% (18) que percibía menos de 1 salario mínimo, y en lo que respecta a los egresados que trabajaron por cuenta propia, un 40% (2) percibió menos de un salario mínimo, y otro 40% entre 1 y 2 salarios.

En cuanto al Trabajo -2, un 32% (20) de los egresados empleados percibieron entre 1 y 2 salarios mínimos, un 24% (15) ingresó menos de un salario mínimo y un 19% (12) recibió un salario mínimo. Por otra parte, un 44% (4) de los egresados que fueron trabajadores por cuenta propia mencionó haber percibido menos de un salario mínimo, seguido por los egresados que recibieron un salario mínimo (22%) (2) y quienes recibieron entre 1 y 2 salarios mínimos (22%) (ver Tabla 81).

Tipo de contrato: en el Trabajo -1, un 30% (20) de los egresados empleados señaló haber tenido un contrato a tiempo indeterminado, situación que contrasta con otro el otro 30% que indicó haber tenido un contrato a tiempo determinado Aunque un 27% (18) no tuvo contrato laboral (ver Tabla 82).

Por otra parte, en el Trabajo -2, el 42% (26) de los egresados empleados indicó haber tenido un contrato a tiempo indeterminado, seguido por un 32% (20) que trabajó con un contrato a tiempo determinado, un 16% (10) que no tuvo un contrato laboral y un 6% (4) que manifestó haber tenido un contrato por obra o proyecto (ver Tabla 82).

En la Tabla 82 se observa un incremento de forma considerable de la cantidad de egresados que no tuvieron contrato laboral en el Trabajo -1 con respecto al Trabajo -2.

Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según la procedencia de los recursos económicos: los resultados muestran que en el Trabajo -1 el 94% (62) de los egresados que fueron empleados, formaron parte de una empresa privada, mientras que solo 5% (3) formaron parte de una organización pública. En relación al Trabajo -2, un 87% (54) de los egresados empleados trabajó en una empresa privada, un 6% (4) en una organización pública y solamente el 5% (3) en una mixta (ver Tabla 83).

Tabla N°81

Ingresos de los egresados en sus dos trabajos previos

Ingresos	Trabajo -1				Trabajo -2			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 salario mínimo	18	27,27	2	40,00	15	24,19	4	44,44
Un salario mínimo	19	28,79	1	20,00	12	19,35	2	22,22
Más de 1 salario e inferior a 2 salarios mínimo	21	31,82	2	40,00	20	32,26	2	22,22
Entre 2 y 3 salarios mínimos	6	9,09	0	0,00	7	11,29	1	11,11
Más de 3 salarios mínimos	2	3,03	0	0,00	8	12,90	0	0,00
Total	66	100	5	100	62	100	9	100

Tabla N°82

Tipo de contrato de los egresados con dos trabajos previos

Contrato	Trabajo -1		Trabajo -2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A tiempo indeterminado	20	30,30	26	41,94
A tiempo determinado	20	30,30	20	32,26
Por obra o proyecto	5	7,58	4	6,45
No tuve contrato	18	27,27	10	16,13
N.A. (*)	3	4,55	2	3,23
Total	66	100	62	100

(*) información con reservas, ya que los egresados empleados debían identificar un tipo de contrato o en su defecto manifestar que no existió

Tabla N°83

Tipos de empresas en la que trabajaron los egresados con 2 experiencias laborales previas según la procedencia de los recursos económicos

Tipo de empresa	Trabajo -1		Trabajo -2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Pública	3	4,55	4	6,45
Privada	62	93,94	54	87,10
Mixta	0	0,00	3	4,84
N.A.	1	1,52	1	1,61
Total	66	100	62	100

Tipos de empresas en la que trabajaron previamente los egresados según el número de trabajadores: la mayoría de los egresados empleados señaló que durante el Trabajo -1 formó parte de una microempresa, específicamente un 33% (22), seguido por un 29% (19) que trabajó en una empresa pequeña, un 27% (18) en una empresa grande y por último, un 9% (6) manifestó haber trabajado en una empresa mediana (ver Tabla 84).

Ahora bien, en el Trabajo -2, los resultados muestran una coincidencia entre aquellos que manifestaron haber trabajado en una empresa pequeña y una grande, específicamente con un 31% (19), seguido por un 21% (13) que señaló haber trabajado en una microempresa y un 16% (10) que indicó haber trabajado en una empresa mediana (ver Tabla 84).

Tabla N°84

Tipo de empresa en la que trabajaron los egresados con 2 experiencias laborales previas según el número de trabajadores

	Trabajo -1		Trabajo -2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa (menos de 10 personas)	22	33,33	13	20,97
Pequeña (entre 10 y 49 personas)	19	28,79	19	30,65
Mediana (entre 50 y 249 personas)	6	9,09	10	16,13
Grande (más de 250 personas)	18	27,27	19	30,65
N/A	1	1,52	1	1,61
Total	66	100	62	100

Sector del negocio u organización: en el Trabajo -1, el 23% (15) de los egresados empleados trabajó en el sector de la tecnología, un 15% (10) en el comercio al por mayor y al por menor; y un 14% (9) en hoteles y restaurantes, mientras que la mayoría de los egresados que trabajaron por cuenta propia, trabajó en el sector comercio (40%) (2), seguido, equitativamente, por el sector de los hoteles y restaurantes; intermediación financiera; administración pública, defensa y seguridad social de manera equitativo por los egresados, con 10% (1) cada uno.

Con respecto al Trabajo -2, los sectores en donde se concentran los trabajos de los egresados que fueron empleados son el sector tecnología (21%) (13); comercio al por mayor y al por menor (15%) (9); hoteles y restaurantes (10%) (6) y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (10%). Por otra parte, los egresados que estuvieron trabajando por cuenta propia se ubicaron en el sector hoteles y restaurantes (33%) (3), comercio al por mayor y al por menor (22%) (2); transporte, almacenamiento y comunicaciones (11%) (1); intermediación financiera (11%) y el sector de servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (11%).

Jornada de trabajo: los resultados muestran que en el Trabajo -1, el 46% (30) de los egresados empleados tenía una jornada de trabajo de entre 5 y 8 horas, seguido por un 42% (28) que trabajaba más de 8 horas al día. Por otra parte, en lo que respecta a los egresados que trabajaban por cuenta propia, se presentan resultados iguales entre los que tenían una jornada de 4 horas y aquellos que tenía entre 5 y 8 horas, específicamente un 40% (2) en cada una, el 20% restante (1) tenía una jornada superior a las 8 horas (ver Tabla 85).

En el Trabajo -2, el 58% (36) de los egresados empleados tenía una jornada entre 5 y 8 horas, seguido por un 31% (19) que manifestó haber tenido una jornada de más de 8

horas y el 11% (7) una jornada de 4 horas. Por otra parte, el 44% (4) de los egresados que trabajaron por cuenta propia tenían una jornada de 4 horas, y por el contrario, otro 44% señaló haber tenido una jornada superior a las 8 horas, mientras que el 11% (1) restante tenía una jornada de entre 5 y 8 horas (ver Tabla 85).

Tabla N°85

Jornada de trabajo de los egresados que tuvieron dos trabajos previos

	Trabajo -1				Trabajo -2			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 4 horas	3	4,55	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4 horas	5	7,58	2	40,00	7	11,29	4	44,44
Entre 5 y 8 horas	30	45,45	2	40,00	36	58,06	1	11,11
Más de 8 horas	28	42,42	1	20,00	19	30,65	4	44,44
Total	66	100	5	100	62	100	9	100

Días de descanso: en el Trabajo -1, el 64% (42) de los egresados empleados señaló haber tenido 2 días de descanso, seguido de un 26% (17) con un único día de descanso y un 11% (7) que indicó no haber tenido días de descanso. En relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, un 60% (3) indicó haber tenido dos días de descanso y el 40% (2) restante únicamente un día (ver Tabla 86).

En relación al Trabajo-2, un 66% (41) de los egresados empleados señaló que tenía 2 días de descanso, un 24% (15) únicamente un día y un 10% (6) indicó no haber tenido días de descanso. Con respecto a los egresados que trabajaron por cuenta propia, tanto los que señalaron haber tenido 1 día como 2 días de descanso representan cada uno el 44% del total (4) (ver Tabla 86).

Tabla N°86

Días de descanso de los egresados con dos trabajos previos

	Trabajo -1				Trabajo -2			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	7	10,61	0	0,00	6	9,68	1	11,11
1 día	17	25,76	2	40,00	15	24,19	4	44,44
2 días	42	63,64	3	60,00	41	66,13	4	44,44
Total	66	100	5	100	62	100	9	100

Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales: los resultados muestran dispersión en las respuestas señaladas por los egresados que trabajaron como empleados. En relación al Trabajo -1, un 35% (23) mencionó que no existía relación, un 26% (17) que había mucha relación y el 17% (11) restante considera que tenía poca relación. Por otra parte, un 80% (4) de los egresados que trabajaron por cuenta propia, señaló que no había relación, y el 20% (1) restante algo de relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales (ver Tabla 87).

En función al Trabajo -2, el 40% (25) de los egresados empleados mencionó que había mucha relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales, seguido por un 27% (17) que señaló no tener relación, un 19% (12) algo de relación y el 13% (8) restante identificó poca relación. Por otra parte, el 67% (6) de los egresados que trabajaron por cuenta propia manifestó no haber tenido relación, un 22% (2) mucha relación y el 11% (1) identificó poca relación (ver Tabla 87).

Motivo por el cual culminaron los trabajos previos: en el Trabajo-1, el 52% (34) de los egresados que trabajaron como empleados terminó su relación laboral por mayores aspiraciones económicas, seguido por aquellos que identificaron a la culminación del contrato y la sensación de estancamiento, con un 18% (12) cada una. Por otra parte, los trabajadores por cuenta propia identifican de manera equitativa la culminación del contrato, las mayores aspiraciones económicas, la sensación de estancamiento, la reducción de personal y el fracaso del negocio, cada una de ellas con un 20% del total.

Tabla N°87

Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales de los egresados con dos trabajos previos

	Trabajo -1				Trabajo -2			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	23	34,85	4	80,00	17	27,42	6	66,67
En poco	11	16,67	0	0,00	8	12,90	0	0,00
Algo	15	22,73	1	20,00	12	19,35	1	11,11
Mucho	17	25,76	0	0,00	25	40,32	2	22,22
Total	66	100	5	100	62	100	9	100

En relación al Trabajo-2, el 53% (33) de los egresados empleados, identificó que el motivo por el cual culminó el trabajo fue mayores aspiraciones económicas, seguido por la sensación de estancamiento (21%) (13) y la culminación del contrato (19%) (12). Por otra parte, el 44% de los egresados que fueron trabajadores por cuenta propia (4), señaló que el motivo fue mayores aspiraciones económicas, seguido por la sensación de estancamiento (22%) (2), la culminación del contrato (11%) (1) y la reducción de personal (11%) (ver Tabla 88).

Tabla N°88

Motivo por el cual culminaron los trabajos de los egresados con dos experiencias laborales previas

	Trabajo -1				Trabajo -2			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Culminación del contrato	12	18,18	1*	20,00	12	19,35	1*	11,11
Mayores aspiraciones económicas	34	51,52	1	20,00	33	53,23	4	44,44
Sensación de estancamiento	12	18,18	1	20,00	13	20,97	2	22,22
Reducción de personal	4	6,06	1	20,00	2	3,23	1	11,11
Continuación de estudios	3	4,55	0	0,00	1	1,61	0	0,00
Fracaso del negocio	1	1,52	1	20,00	1	1,61	1	11,11
Total	66	100	5	100	62	100	9	100

Lo que representó los trabajos previos para la trayectoria laboral de los egresados: los resultados muestran que en el Trabajo -1, el 59% (39) de los egresados empleados considera que la experiencia representó un avance, el 26% (17) un estancamiento y el 15% (20) un retroceso. En cuanto a los egresados que trabajaron por cuenta propia un 60% (3) considera que su experiencia laboral fue un avance y el 40% restante (2) un estancamiento (ver Tabla 89).

Por otra parte, en el Trabajo -2, el 66% (41) de los egresados empleados considera que su trabajo representa un avance, un 18% (11) un estancamiento y el 16% (10) restante un estancamiento. Ahora bien, los egresados que trabajaron por cuenta propia consideran, en partes iguales, que ese trabajo representa para su trayectoria un avance y un

estancamiento, específicamente un 44% (4) cada una, mientras que el 11% restante (1) considera que fue un retroceso (ver Tabla 89).

Tabla N°89

Lo que representaron los trabajos para los egresados con dos experiencias laborales previas

	Trabajo -1				Trabajo -2			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Avance	39	59,09	3	60,00	41	66,13	4	44,44
Estancamiento	17	25,76	2	40,00	11	17,74	4	44,44
Retroceso	10	15,15	0	0,00	10	16,13	1	11,11
Total	66	100	5	100	62	100	9	100

Influencia de la migración: con respecto al esquema de remuneración, en el Trabajo -1, el 50% (33) de los egresados empleados manifestó que no considera que el hecho de ser inmigrante afectó su esquema de remuneración, mientras que un 47% (31) si considera que su esquema de remuneración se vio influenciado por su condición de migrante. En relación al Trabajo -2, un 61% (38) no considera que se esquema de remuneración se vio influenciado, mientras que otro 35% (22) si (ver Tabla 90).

TablaN°90

Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración en los dos trabajos previos

	Trabajo -1		Trabajo -2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	31	46,97	22	35,48
No	33	50,00	38	61,29
N.A.	2	3,03	2	3,23
Total	66	100	62	100

En función a las condiciones de seguridad e higiene ocupacional, el 77% (55) de los egresados que señalaron haber tenido 2 experiencias laborales previas, considera que en el Trabajo -1, el hecho de ser inmigrante no lo expuso a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, mientras que el 23% restante si lo considera. Ahora bien, en relación al Trabajo -2, un 86% de los egresados (61) señaló que su condición de inmigrante no lo expuso a un trabajo sin condiciones, pero un 14% manifestó que existió dicha influencia (ver Tabla 91).

Tabla N°91

Influencia de la migración sobre condiciones de seguridad e higiene ocupacional en los dos trabajos previos

	Trabajo -1		Trabajo -2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	22,54	10	14,08
No	55	77,46	61	85,92
Total	71	100	71	100

6.3. Aquellos que han tenido 3 o más experiencias laborales previas en el exterior

En esta sección se darán a conocer distintos indicadores basados en las respuestas de los 50 egresados que indicaron haber tenido 3 o más trabajos previos en el exterior. Tal como se señaló en la sección anterior, se hará mención a las experiencias laborales previas bajo la referencia de Trabajo -1, Trabajo -2 y Trabajo -3.

Situación laboral: 76% (38) de los egresados señalaron que su Trabajo-1 en el exterior fue como empleado, mientras que el 24% (12) restante señaló que fue como trabajador por cuenta propia. En lo que respecta al Trabajo -2, el 80% (40) trabajó como empleado y el 20% (10) restante trabajó por cuenta propia. Por último, en el Trabajo -3, un 86% (43) de los egresados era empleado y el otro 14% (7) trabajador por cuenta propia (ver Tabla 92).

Tabla N°92

Situación laboral de los egresados que han tenido 3 o más trabajos previos

	Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo -1	38	76,00	12	24,00
Trabajo -2	40	80,00	10	20,00
Trabajo -3	43	86,00	7	14,00

Cargo/Rol: en el Trabajo -1, el 39% (15) de los egresados empleados señalaron tener 3 o más experiencias laborales previas, ocupó un cargo a nivel Operativo, seguido por un 16% (6) con cargos de nivel Especialista, mientras que un 13% (5) ocupó cargos de Profesor y otro 13% cargos a nivel Asistencial (ver Tabla 93).

Por otra parte, en el Trabajo -2, un 35% (14) de los egresados empleados ocupó un cargo/rol de Operario, seguido por un 18% (7) que ocupó cargos de Especialista, un 15% (6) a nivel de Analista y con un igual porcentaje los egresados que ocuparon cargos a nivel Asistencial (ver Tabla 93).

Por último, en relación al Trabajo -3, un 35% (15) de los egresados empleados ocupó un cargo/rol de Operario, seguido por un 26% (11) de Analista, un 9% (4) cargos a nivel Asistencial y un 7% (3) cargos de Pasante-Becario, mientras que en cargos de Coordinador, Especialista y Secretarial solo un 5% (2) (ver Tabla 93).

Tabla N°93

Cargos ocupados por los egresados empleados con 3 o más trabajos previos

	Trabajo -1		Trabajo -2		Trabajo -3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Director-Gerente	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Coordinador	1	2,63	1	2,50	2	4,65
Especialista	6	15,79	7	17,50	2	4,65
Investigador	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Analista	3	7,89	6	15,00	11	25,58
Profesor	5	13,16	3	7,50	1	2,33
Pasante-Becario	1	2,63	1	2,50	3	6,98
Asistente	5	13,16	6	15,00	4	9,30
Secretaria	1	2,63	0	0,00	2	4,65
Operario	15	39,47	14	35,00	15	34,88
Sin identificar ^(a)	1	2,63	2	5,00	3	6,98
Total	38	100	40	100	43	100

^(a) la información suministrada no permite su categorización

Tiempo en el cargo o ejerciendo el rol: los egresados permanecieron de media 10 meses en el cargo o ejerciendo el rol del Trabajo -1 y 9 meses de media tanto en el Trabajo -2 como en el Trabajo -3 (ver Tabla 94).

Tabla N°94

Tiempo desempeñando el cargo/rol en los 3 trabajos previos

	Media	Mediana
Trabajo -1	10	6
Trabajo -2	9	6
Trabajo -3	9	6

Ingreso recibido: En relación al Trabajo -1, 34% (13) de los egresados empleados recibió 1 salario mínimo, seguido por un 32% (12) que ingresó menos de 1 salario mínimo y un 24% (9) que percibía entre 1 y 2 salarios mínimos. En lo que respecta a los egresados que trabajaron por cuenta propia, un 50% (6) recibió menos de un salario mínimo, un 33% (4) entre 1 y 2 salarios y el 17% (2) más de 3 salarios mínimos (ver Tabla 95).

En cuanto al Trabajo -2, un 35% (14) de los egresados empleados recibió entre 1 y 2 salarios mínimos, un 33% (13) ingresó menos de 1 salario mínimo, un 18% (7) 1 salario mínimo, un 10% (4) entre 2 y 3 salarios mínimo, y finalmente, un 5% (2) más de 3 salarios mínimos. Por otra parte, 40% (4) de los egresados que fueron trabajadores por cuenta propia mencionó haber percibido menos de 1 salario mínimo, seguido por los egresados que percibieron 1 salario mínimo (30%) (3) y los que recibieron más de 3 salarios mínimos (20%) (2) (ver Tabla 95).

En el Trabajo -3, 35% (15) de los egresados empleados recibió entre 1 y 2 salarios mínimos, seguido por aquellos que percibieron menos de 1 salario (23%) (10) y quienes recibieron un salario mínimo (23%). Por otra parte, en lo que respecta a los egresados que trabajaron por cuenta propia, los porcentajes están repartidos equitativamente, tanto por los que percibieron menos de 1 salario mínimo (29%) (2) y aquellos que recibieron entre 1 y dos salarios (29%) (ver Tabla 95).

Tipo de contrato: en el Trabajo -1, un 39% (15) de los egresados empleados señaló haber tenido un contrato a tiempo indeterminado, situación que contrasta con quienes tuvieron un contrato a tiempo determinado o quienes no tuvieron contrato, los cuales representan un 24% (9) y el 8% (3) que obtuvo un contrato por proyecto (ver Tabla 96).

En relación al Trabajo -2, el 40% (16) de los egresados empleados indicó haber tenido un contrato a tiempo indeterminado, seguido por un 25% (10) que indicó no haber tenido contrato, un 23% (9) a tiempo determinado y 10% (4) por obra o por proyecto (ver Tabla 96).

En el Trabajo -3, el 40% de los egresados empleados (17) indicó haber tenido un contrato a tiempo indeterminado, un 26% (11) manifestó no haber tenido contrato laboral, un 21% (9) a tiempo determinado y un 12% (5) contratos por obra o por proyecto (ver Tabla 96).

Tabla N°95

Ingresos recibidos por los egresados con 3 o más experiencias laborales previas a la actual

Ingreso	Trabajo -1				Trabajo -2				Trabajo -3			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 salario mínimo	12	31,58	6	50,00	13	32,50	4	40,00	10	23,26	2	28,57
Un salario mínimo	13	34,21	0	0,00	7	17,50	3	30,00	10	23,26	1	14,29
Más de 1 salario e inferior a 2 salarios mínimo	9	23,68	4	33,33	14	35,00	1	10,00	15	34,88	2	28,57
Entre 2 y 3 salarios mínimos	2	5,26	0	0,00	4	10,00	0	0,00	3	6,98	1	14,29
Más de 3 salarios mínimos	2	5,26	2	16,67	2	5,00	2	20,00	5	11,63	1	14,29
Total	38	100	12	100	40	100	10	100	43	100	7	100

Tabla N°96

Tipo de contrato de los egresados con 3 o más trabajos previos

Tipo de contrato	Trabajo -1		Trabajo -2		Trabajo -3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A tiempo indeterminado	15	39,47	16	40,00	17	39,53
A tiempo determinado	9	23,68	9	22,50	9	20,93
Por obra o proyecto	3	7,89	4	10,00	5	11,63
No tuve contrato	9	23,68	10	25,00	11	25,58
N.A.	2	5,26	1	2,50	1	2,33
Total	38	100,00	40	100,00	43	100,00

Tipo de empresa en la que trabajaron previamente los egresados según la procedencia de los recursos económicos: los resultados muestran que en el Trabajo -1, el 92% (35) de los egresados que fueron empleados formaron parte de una empresa privada, mientras que solo el 3% (1) trabajó en una empresa pública. En relación al Trabajo -2, un 88% (35) de los egresados empleados trabajó en una empresa privada y 5% (2) en una organización pública. Finalmente, con respecto al Trabajo -3, el 95% (41) de los egresados empleados formó parte de una empresa privada y solamente un 2% (1) de una empresa pública (ver Tabla 97).

Tabla N°97

Tipos de empresas en la que trabajaron los egresados con 3 o más experiencias laborales previas según la procedencia de los recursos económicos

Tipo de empresa	Trabajo -1		Trabajo -2		Trabajo -3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Pública	1	2,63	2	5,00	1	2,33
Privada	35	92,11	35	87,50	41	95,35
Mixta	1	2,63	0	0,00	0	0,00
N.A.	1	2,63	3	7,50	1	2,33
Total	38	100	40	100	43	100

Tipos de empresas en la que trabajaron previamente los egresados según el número de trabajadores: la mayoría de los egresados empleados señaló que durante el Trabajo -1 formó parte de una empresa mediana, específicamente un 32% (12), seguido por un 29% (11) que trabajó en una empresa pequeña, un 24% (9) en una microempresa y por último, un 13% (5) una empresa grande (ver Tabla 98).

Ahora bien, en el Trabajo -2, un 28% (11) trabajó en una empresa mediana, un 28% (11 individuos) en una grande y un 20% (8 individuos) en una pequeña empresa (ver Tabla 98).

En el Trabajo -3, un 37% (16) de los egresados trabajó en empresas grandes, un 26% (11) en una microempresa, un 19% (8) trabajó en una empresa pequeña y por último, un 14% (6) en una empresa mediana (ver Tabla 98).

Tabla N°98

Tipos de empresas en la que trabajaron los egresados con 3 o más experiencias laborales previas según el número de trabajadores

	Trabajo -1		Trabajo -2		Trabajo -3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa (menos de 10 personas)	9	23,68	9	22,50	11	25,58
Pequeña (entre 10 y 49 personas)	11	28,95	8	20,00	8	18,60
Mediana (entre 50 y 249 personas)	12	31,58	11	27,50	6	13,95
Grande (más de 250 personas)	5	13,16	10	25,00	16	37,21
N/A	1	2,63	2	5,00	2	4,65
Total	38	100	40	100	43	100

Sector del negocio u organización: en el Trabajo -1, el 18% de los egresados empleados (7) trabajó en el sector del comercio al por mayor y al por menor, seguido por el sector hoteles y restaurantes (16%) (6), educación (16%) y la tecnología (13%) (5). En relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, un 25% (3) formó parte del sector comercio, así como también otro 25% que trabajó en el sector de servicios a los hogares y servicio doméstico (ver Tabla 99).

Con respecto al Trabajo -2, los sectores en donde se concentran los trabajos de los egresados que fueron empleados son el sector tecnología, comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, agrupándose en cada sector el 13% del total (5). Por otra parte, los egresados que estuvieron trabajando por cuenta propia se ubicaron en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales (30%) (3); transporte, almacenamiento y comunicaciones (20%) (2); hoteles y restaurantes (20%) (ver Tabla 99).

En el Trabajo -3, los sectores donde se concentran las experiencias laborales de los egresados que fueron empleados son el sector tecnología (26%) (11) y el de hoteles y

restaurantes (19%) (8), y en relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, la mayoría se concentra en el sector comercio al por mayor y al por menor con un 29% (2) (ver Tabla 99).

Jornada de trabajo: los resultados muestran que en el Trabajo -1, el 42% (16) de los egresados empleados, tenía una jornada de trabajo superior a las 8 horas, seguido por un 39% (15) que manifestó haber trabajado entre 5 y 8 horas, un 13% (5) indicó 4 horas y solo un 5% (2) menos de 4 horas. Por otra parte, en lo que respecta a los egresados que trabajaron por cuenta propia, el 42% (5) trabajó más de 8 horas, el 25% (3) menos de 4 horas, seguido por aquellos que tenían una jornada de 4 horas y quienes tenían una jornada entre 5 y 8 horas, los cuales representan el 17% (2) (ver Tabla 100).

En el Trabajo -2, el 55% (22) de los egresados empleados tenía una jornada entre 5 y 8 horas, seguido por un 30% (12) que manifestó haber tenido una jornada superior a las 8 horas, un 8% (3) que indicó una jornada menor a 4 horas y otro 8% que señaló tener una de 4 horas. En relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, un 60% (6) trabajó más de 8 horas y el 40% (4) restante entre 5 y 8 horas (ver Tabla 100).

En el Trabajo -3, un 51% (22) de los egresados empleados, tenía una jornada de trabajo entre 5 y 8 horas, un 40% (17) manifestó haber trabajado más de 8 horas, un 5% (2) menos de 4 horas y otro 5% indicó que su jornada era de 4 horas. Ahora bien, en relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, el 86% de ellos (6) tenía una jornada superior a las 8 horas y el 14% restante (1) una jornada con menos de 4 horas de trabajo (ver Tabla 100).

Días de descanso: en el Trabajo -1, el 50% (19) de los egresados empleados señaló haber tenido 2 días de descanso, seguido de un 39% (15) con un solo día de descanso y un 11% (4) que indicó no haber tenido días de descanso. En relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, un 58% (7) indicó haber tenido dos días de descanso, el 25% (3) señaló no haber tenido días de descanso y el 17% restante (2) únicamente un día (ver Tabla 101).

En relación al Trabajo -2, un 65% de los egresados empleados (26) señaló que tenía 2 días de descanso, un 30% (12) únicamente un día y el 5% restante (2) indicó no haber tenido días de descanso. Con respecto a los egresados que trabajaron por cuenta propia, el 70% (7) indicó haber tenido 2 días de descanso y el otro 30% (3) solo un día (ver Tabla 101).

Tabla N°99

Sectores económicos de los negocios o empresas en las que trabajaron los egresados con 3 o más experiencias laborales previas

	Trabajo -1				Trabajo -2				Trabajo -3			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura	0	0,00	0	0,00	2	5,00	0	0,00	1	2,33	0	0,00
Pesca	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Explotación de minas y canteras	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Industria manufacturera	1	2,63	0	0,00	1	2,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Construcción	3	7,89	1	8,33	3	7,50	0	0,00	1	2,33	0	0,00
Comercio al por mayor y al por menor	7	18,42	3	25,00	5	12,50	0	0,00	3	6,98	2	28,57
Hoteles y restaurantes	6	15,79	1	8,33	5	12,50	2	20,00	8	18,60	0	0,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2	5,26	1	8,33	3	7,50	2	20,00	3	6,98	1	14,29
Intermediación financiera	1	2,63	1	8,33	3	7,50	0	0,00	3	6,98	0	0,00
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	2	5,26	0	0,00	3	7,50	0	0,00	3	6,98	1	14,29
Administración pública, defensa y seguridad social	0	0,00	0	0,00	2	5,00	0	0,00	1	2,33	1	14,29
Educación	6	15,79	1	8,33	2	5,00	1	10,00	3	6,98	1	14,29
Servicios sociales y de salud	2	5,26	0	0,00	3	7,50	0	0,00	3	6,98	0	0,00
Servicios comunitarios, sociales y personales	0	0,00	1	8,33	2	5,00	3	30,00	0	0,00	0	0,00
Servicios a los hogares y servicio doméstico	3	7,89	3	25,00	0	0,00	1	10,00	2	4,65	1	14,29
Servicio de organizaciones extraterritoriales	0	0,00	0	0,00	1	2,50	0	0,00	1	2,33	0	0,00
Tecnología	5	13,16	0	0,00	5	12,50	1	10,00	11	25,58	0	0,00
Total	38	100	12	100	40	100,00	10	100	43	100	7	100

Tabla N°100

Jornadas de trabajo de los egresados que tuvieron 3 o más trabajos previos

	Trabajo -1				Trabajo -2				Trabajo -3			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 4 horas	2	5,26	3	25,00	3	7,50	0	0,00	2	4,65	1	14,29
4 horas	5	13,16	2	16,67	3	7,50	0	0,00	2	4,65	0	0,00
Entre 5 y 8 horas	15	39,47	2	16,67	22	55,00	4	40,00	22	51,16	0	0,00
Más de 8 horas	16	42,11	5	41,67	12	30,00	6	60,00	17	39,53	6	85,71
Total	38	100	12	100	40	100	10	100	43	100	7	100

Tabla N°101

Días de descanso de los egresados con 3 o más trabajos previos

Trabajo -1				Trabajo -2				Trabajo -3				
Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		
Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Ninguno	4	10,53	3	25,00	2	5,00	0	0,00	1	2,33	2	28,57
1 día	15	39,47	2	16,67	12	30,00	3	30,00	8	18,60	2	28,57
2 días	19	50,00	7	58,33	26	65,00	7	70,00	34	79,07	3	42,86
Total	38	100	12	100	40	100	10	100	43	100	7	100

Por último, con respecto al Trabajo -3, el 79% (34) de los egresados empleados mencionó haber tenido 2 días de descanso, el 19% (8) únicamente un día y el 2% (1) restante indicó que no tuvo días de descanso. En relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, 43% (3) contaba con 2 días de descanso, 29% (2) un día y otro 29% indicó no haber tenido días de descanso (ver Tabla 101).

Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales: los resultados muestran que en el Trabajo -1, un 50% (19) señaló que no existía relación, un 24% (9) mencionó que había mucha relación, un 16% (6) indicó que había poca relación y el 11% restante (4) considera que tenía poca relación. Ahora bien, un 75% (9) de los egresados que trabajaron por cuenta propia, señaló que no había relación y el 25% (3) restante mencionó que había mucha relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales (ver Tabla 102).

En el Trabajo -2, el 38% de los egresados empleados (15) mencionó que no había relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales, seguido por un 33% (13) que indicó mucha relación, un 18% (7) poca relación y el 13% restante (5) identificó algo de relación. Por otra parte, el 70% de los egresados que trabajaron por cuenta propia (7) manifestó no haber tenido relación y el 30% restante (3) señaló haber tenido mucha relación (ver Tabla 102).

En relación al Trabajo -3, un 37% (16) indicó que no había relación, 28% (12) señaló que tenía mucha relación, un 23% (10) algo de relación y el 12% restante (5) manifestó que había poca relación entre el cargo/rol ocupado y las competencias profesionales desarrolladas. En este sentido, los egresados que trabajaron por cuenta propia indicaron en igual proporción las categorías de algo, mucha y nada de relación, específicamente con un 29% (2) cada una, mientras que el 14% restante (1) señaló haber tenido poca relación entre su cargo/rol y las competencias profesionales (ver Tabla 102).

Tabla N°102

Relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales de los egresados con 3 o más trabajos previos

Trabajo -1					Trabajo -2				Trabajo -3			
Empleado		Trabajador por cuenta propia			Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	19	50,00	9	75,00	15	37,50	7	70,00	16	37,21	2	28,57
En poco	6	15,79	0	0,00	7	17,50	0	0,00	5	11,63	1	14,29
Algo	4	10,53	0	0,00	5	12,50	0	0,00	10	23,26	2	28,57
Mucho	9	23,68	3	25,00	13	32,50	3	30,00	12	27,91	2	28,57
Total	38	100	12	100	40	100	10	100	43	100	7	100

Motivo por el cual culminó el trabajo previo: en el Trabajo-1, el 45% (17) de los egresados que trabajaron como empleados terminó su relación laboral por mayores aspiraciones económicas, seguido por aquellos que identifican que el motivo fue la sensación de estancamiento (26%) (10) y quienes mencionan que fue la culminación del contrato (16%) (6). Por otra parte, el 58% de los trabajadores por cuenta propia (7) identificó que la razón por la cual culminó el trabajo fue la de mayores aspiraciones económicas, mientras que un 17% identificó como motivo la culminación del contrato (ver Tabla 103)

En relación al Trabajo-2, el 58% (23) de los egresados empleados, identificó que el motivo por el cual culminó el trabajo fue la de mayores aspiraciones económicas, seguido por la sensación de estancamiento (18%) (7), la culminación del contrato (18%) y la reducción de personal (10%) (4). En relación a los egresados que fueron trabajadores por cuenta propia, un 60% señaló que el motivo fue las mayores aspiraciones económicas, seguido por la sensación de estancamiento (20%) y la culminación del contrato laboral (20%) (ver Tabla 103).

Finalmente, en el Trabajo -3, un 56% (24) de los egresados empleados indicó que el motivo fue mayores aspiraciones económicas, seguido por un la culminación del contrato (14%) (6), la sensación de estancamiento (14%) y el fracaso del negocio (9%) (4). Por otro lado, el 43% (3) de los egresados que trabajaron por cuenta propia señaló que el motivo fue la sensación de estancamiento, seguido por la culminación del contrato (29%) (2) y mayores aspiraciones económicas (29%) (ver Tabla 103)

Lo que representó los trabajos previos para la trayectoria laboral de los egresados: los resultados muestran que en el Trabajo -1, el 45% (17) de los egresados empleados considera que la experiencia representó un avance, un 37% (14) un estancamiento y un 18% (7) un retroceso. En relación a los egresados que trabajaron por cuenta propia, 42% (5) considera que la experiencia laboral fue un avance, el 33% (4) un retroceso y el 25% (3) restante un estancamiento (ver Tabla 104).

Por otra parte, en el Trabajo -2, el 53% (21) de los egresados empleados mencionó que el trabajo representa un avance para su trayectoria, un 35%

Tabla N°103

Motivo por el cual culminaron los trabajos de los egresados con 3 o más experiencias laborales previas

	Trabajo -1				Trabajo -2				Trabajo -3			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Culminación del contrato	6	15,79	2*	16,67	6	15,00	2*	20,00	6	13,95	2*	28,57
Mayores aspiraciones económicas	17	44,74	7	58,33	23	57,50	6	60,00	24	55,81	2	28,57
Sensación de estancamiento	10	26,32	1	8,33	7	17,50	2	20,00	6	13,95	3	42,86
Reducción de personal	2	5,26	1	8,33	4	10,00	0	0,00	1	2,33	0	0,00
Continuación de estudios	2	5,26	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	4,65	0	0,00
Fracaso del negocio	1	2,63	1	8,33	0	0,00	0	0,00	4	9,30	0	0,00
Total	38	100	12	100	40	100	10	100	43	100	7	100

Tabla N°104

Lo que representaron los trabajos para los egresados con 3 o más experiencias laborales previas

	Trabajo -1				Trabajo -2				Trabajo -3			
	Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia		Empleado		Trabajador por cuenta propia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Avance	17	44,74	5	41,67	21	52,50	5	50,00	25	58,14	2	28,57
Estancamiento	14	36,84	3	25,00	14	35,00	3	30,00	14	32,56	4	57,14
Retroceso	7	18,42	4	33,33	5	12,50	2	20,00	4	9,30	1	14,29
Total	38	100	12	100	40	100	10	100	43	100	7	100

(14) estancamiento y el 13% (5) restante un estancamiento. Ahora bien, un 50% de los egresados que trabajaron por cuenta propia (5), identificó que ese trabajo representa para su trayectoria un avance, un 30% (3) estancamiento y el 20% (2) restante considera que fue un retroceso (ver Tabla 104)

En cuanto al Trabajo -3, el 58% (25) de los egresados empleados mencionó que fue un avance para su trayectoria, un 33% (14) un estancamiento y el 9% (4) restante lo identificó como un retroceso. Por otro lado, el 57% (4) de los egresados que trabajaron por cuenta propia, considera que fue un estancamiento, un 29% (2) un avance y el 14% (1) restante un retroceso (ver Tabla 104).

Influencia de la migración: con respecto al esquema de remuneración, en el Trabajo -1, el 53% (20) de los egresados empleados, manifestó que no considera que el hecho de ser inmigrante afectó su esquema de remuneración, mientras que un 39% (15) si percibe que su esquema de remuneración se vio afectado por su condición de migrante. En relación al Trabajo -2, un 58% (23) no considera que se vio afectado su esquema de remuneración, mientras que otro 33% (13) si percibe que su esquema de remuneración se vio afectado, y en cuanto al Trabajo -3, el 55% (24) señaló que no, mientras que un 35% (15) si cree que se vio afectado su esquema de remuneración (ver Tabla 105).

Tabla N°105

Influencia de la migración sobre el esquema de remuneración en los 3 trabajos previos

	Trabajo -1		Trabajo -2		Trabajo -3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	39,47	13	32,50	15	34,88
No	20	52,63	23	57,50	24	55,81
N.A.	3	7,89	4	10,00	4	9,30
Total	38	100	40	100	43	100

En función a las condiciones de seguridad e higiene ocupacional, el 68% (34) de los egresados que señalaron haber tenido 3 o más experiencias laborales previas, mencionó que en el Trabajo -1, el hecho de ser inmigrante no lo expuso a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, mientras que el 32% (16) restante si lo considera (ver Tabla 106).

Ahora bien, en relación al Trabajo -2, un 74% (37) de los egresados señaló que su condición de inmigrante no lo expuso a un trabajo sin condiciones, pero un 26% (13) si percibe que existió dicha influencia (ver Tabla 106).

Por último, en el Trabajo -3, un 80% (40) indicó que su condición de inmigrante no lo expuso, mientras que el 20% restante (10) indicó que si considera que se vio expuesto (ver Tabla 106).

Tabla N°106

Influencia de la migración sobre las condiciones de seguridad e higiene ocupacional

	Trabajo -1		Trabajo -2		Trabajo -3	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	32,00	13	26,00	10	20,00
No	34	68,00	37	74,00	40	80,00
Total	50	100	50	100	50	100

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A lo largo de esta investigación se ha mencionado el interés que se tiene por conocer algunos rasgos que conforman la situación laboral de los venezolanos que han emigrado del territorio. En este sentido, una vez presentado los resultados obtenidos, se procederá a examinar con detenimiento qué elementos conforman la trayectoria laboral de los egresados UCAB.

Para iniciar con esta discusión, corresponde enfocar la atención sobre los datos que muestran donde están residenciados los egresados que han emigrado de Venezuela. A partir de allí, se conoce que el 61% de los egresados participantes en esta investigación se encuentra en países del continente americano y más de un 37% en el continente europeo. Destacando algunos países como España, con cerca de un 29% de los egresados, Chile, con un 15% y Argentina, con poco más de 13%.

Estos datos coinciden con los suministrados por la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (2019), que señalan a los países de Latinoamérica y el Caribe como los lugares donde se concentran la mayor cantidad de venezolanos, destacando entre ellos: Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Estados Unidos, Panamá, México, Argentina, Brasil y Costa Rica (OIM, 2018,p.8). De igual forma, datos como la de la OIM (2018) identifican a España como el principal país de residencia de los migrantes venezolanos en el continente Europeo.

Partiendo de la información recogida previamente sobre la situación migratoria, la investigación delimitó la muestra de estudio a egresados que habían emigrado durante los años 2012 y 2018. Ahora bien, con los datos recogidos se conoció que la mayoría de los egresados que participaron en la investigación emigró durante el año 2018, específicamente 81 egresados. Cifra que refleja el incremento exponencial entre el año 2012 y el año 2018. Esto nos lleva a resaltar la importancia de seguir estudiando a los egresados que han, y seguirán emigrando de Venezuela, pero ahora considerando años de migración más próximos al actual.

Si bien se podría atribuir que este hecho se debe a que participaron los egresados que tienen menor tiempo en el exterior y por ende tienen más vivo el vínculo con Venezuela, también es importante tomar en consideración datos como el de la encuesta

ENCOVI 2018, donde se señalaba que “el 80% de migración reciente desde Venezuela ha salido durante los años 2017-2018” (El Ucabista, 2018, párraf.11).

Por otra parte, con respecto a la movilidad que han podido tener los egresados alrededor del mundo luego de haber emigrado de Venezuela, casi un 84% de los egresados ha permanecido en el mismo país, mientras que el 16% que si se ha trasladado en el exterior ha permanecido en promedio 16 meses en esos países antes de mudarse de territorio.

En relación a la vivienda y el hogar de los egresados en el exterior, de media 2 personas conforman el hogar de los egresados, más del 81% de ellos vive en un apartamento y en su gran mayoría (92%) viven alquilados, mientras que solo un 6% está pagando la vivienda en la que viven en la actualidad.

En cuanto a la tenencia del hogar, tal como se mencionó anteriormente, Ayala y Ponte (2017) señalaron en su investigación que los egresados en el exterior esperaban tener una vivienda propia en 4 años, pero si detallamos los resultados obtenidos con este grupo de estudio, encontramos que ningún egresado manifiesta tener una vivienda propia y solo un 6% mencionó que está pagando la vivienda en la que habita en la actualidad, a pesar de tener entre 3 y 7 años de haber emigrado.

En lo que respecta al perfil profesional, los resultados muestran que cerca del 42% de los egresados ha culminado estudios posteriores a la carrera de pregrado, en ellos, predomina los estudios de maestría, los cuales han sido cursados por un 65% de ellos, seguido por los diplomados o cursos de actualización profesional realizado por un 57%.

En este sentido al indagar cuáles fueron los estudios realizados en Venezuela y cuáles en el exterior, se detecta que en Venezuela la mayoría de los egresados cursó diplomados y cursos de actualización, así como también especializaciones, mientras que en el exterior, predominan los estudios de maestrías. Asimismo, se destaca que cerca de un 26% de los egresados que participaron en esta investigación continúan formándose en la actualidad.

Por otra parte, en relación al perfil profesional, se percibe un dato llamativo en la cantidad de egresados que no ha finalizado y no está cursando en la actualidad estudios posteriores a la carrera de pregrado. Los resultados muestran que 125 egresados (46%) cumplen esta condición y al consultarles la razón por la cual no han realizado otros estudios, cerca de un 50% argumenta que esto se debe a que no cuentan con los recursos económicos suficientes.

Otro elemento a considerar es el dominio de idiomas, de manera positiva se conoció que solo un 16% de los egresados domina únicamente su idioma nativo, mientras que cerca de un 68% se considera bilingüe e incluso, más de un 13% trilingüe. Este aspecto es mencionado por Carrillo (2018) como uno de los elementos personales del inmigrante que puede significar una experiencia de inserción cercana a la ya mencionada leyenda dorada (p.137)

Ahora bien, en relación a la situación laboral en la actualidad, los resultados muestran una situación muy positiva, ya que más de un 97% de los egresados se encuentra empleado o trabajando por cuenta propia y solo un 3% no tiene o no busca trabajo. Esto revela que la gran mayoría de los egresados que participaron en la investigación han logrado ingresar al mercado laboral en el extranjero. Si consideramos estos porcentajes en relación al 82% obtenido por Bañez (2016) o al 80% de Aponte y Ayala (2017), se denota un incremento significativo en la cantidad de egresados empleados o trabajadores por cuenta propia en el exterior.

Si se indaga un poco más sobre la situación de aquellos que no están trabajando, en relación a los 4 egresados en situación de desempleo, se conoce que tienen en promedio 6 meses en esta situación, mientras que los 4 egresados inactivos en el mercado laboral, tienen 5 meses en promedio sin tener ni buscar trabajo.

En relación a los egresados empleados en la actualidad:

Los resultados muestran estabilidad laboral en los empleados, ya que de media llevan 16 meses en el cargo y también más de un 70% de ellos señala tener un contrato de trabajo a tiempo indeterminado. Sin embargo, no se puede dejar de mencionar que más del 6% de los egresados (16 individuos), señalaron que no cuentan con un contrato laboral.

Al realizar un análisis por género, cerca de un 69% de los egresados (106 individuos) de sexo femenino tienen un contrato a tiempo indeterminado, mientras que un 73% (74 individuos) de los egresados de sexo masculino cuentan con un contrato a tiempo indeterminado. Con respecto a aquellos que no tienen contrato formal, 13 de los 16 egresados son de sexo femenino y los 3 restantes de sexo masculino.

En relación al medio por el cual obtuvieron el trabajo actual, más de 42% señala que fue a través de bolsas de empleo web, cerca de un 33% por referencia o contactos personales y casi un 5% a través de la red social LinkedIn. Esto evidencia dos cosas, uno el auge que ha tenido la tecnología en los procesos de reclutamiento y selección de las

empresas, y en segundo lugar, lo trascendental que puede llegar a ser contar con conocidos en el país de llegada para la inserción al mercado laboral.

Al realizar un análisis de las características que conforman a las empresas que han incorporado a los egresados UCAB, se encuentra que en su mayoría son privadas (95%), en gran medida están conformadas por más de 250 personas (49%) y pertenece al sector tecnología (33).

Al indagar sobre el ingreso percibido por los egresados empleados, resulta que un 36% de ellos percibe un monto superior a un salario mínimo pero que no alcanza los 2 salarios mínimos.

Tal como señala la OIT (2017), “la fijación de un salario mínimo es un acto de equilibrio: debe tener una base empírica, producirse previa celebración de consultas con los interlocutores sociales, y, si procede, con su participación directa en pie de igualdad” (p.27). Ahora bien, al estudiar individuos que residen en diferentes países del mundo, te encuentras con salarios en distintas monedas, diversas situaciones económicas y por ende distintos niveles salariales. Por ejemplo, en España está establecido un salario mínimo interprofesional de 900 euros (poco más de 1.000 dólares estadounidenses), mientras que en Argentina está establecido para la actualidad 12.500 pesos (aproximadamente 220 dólares estadounidenses). Entonces, ¿cómo podemos conocer que la compensación recibida por los egresados es competitiva a nivel regional e incluso local? esta y otras interrogantes se tornan un tema de investigación muy interesante a estudiar.

Por otra parte, si evaluamos la distribución del salario en relación al sexo de los egresados, un 39% de los egresados de sexo femenino perciben entre 1 y 2 salarios y un 33% de los egresados de sexo masculino percibe entre 2 y 3 salarios mínimos.

Estos datos parecieran ser cónsonos con las reclamaciones que se han venido suscitando de unos años para acá. Según señala la OIT (2017) “diversos estudios indican que, en buena parte de los países sobre los que se dispone de datos, en general la disparidad se ha reducido en el tiempo pero no se ha erradicado”.

Para OIT (2017), tal como mencionan Blau y Kahn, uno de los factores que motiva esto, son las promulgaciones de leyes “que ordenan la igualdad de trato de las mujeres en el mercado de trabajo” (p.32).

Añade la OIT (2017):

Las disparidades «brutas» de remuneración por razón de género –al igual que todas las demás, como las diferencias de remuneración entre distintos grupos de trabajadores– en ocasiones resultan difíciles de interpretar. Ello se debe a que los asalariados, hombres y mujeres, pueden diferir mucho en términos de perfil personal (como edad o nivel de instrucción) y de características con respecto al mercado laboral. (p.33)

En relación a la jornada de trabajo de los egresados empleados, llama la atención el 47% que indica superar las 8 horas. Este dato coincide con lo que mencionaron los egresados que formaron parte del estudio de Carrillo (2018), quienes señalaron que las jornadas de trabajo se extienden de manera considerable en función al tiempo establecido.

Además, poco más del 90% indica que goza de 2 días de descanso a la semana, aunque vale señalar que solo un 41% identifica que nunca trabaja los sábados y domingos. Esto hace sospechar que muchos de los fines de semana de descanso de los egresados son canjeados por otros días entre semana.

Otro de los elementos que se indagó fue la relación entre el cargo/rol que tienen los egresados empleados con respecto a las competencias profesionales adquiridas, de manera positiva se conoció que el 60% (153 individuos) considera que existe mucha relación, mientras que solo 19% (48 individuos) opina que tiene poco o nada de relación y en este sentido, al consultarles la razón principal por la que creen que existe ese nivel de relación 27 egresados señala que no encontró una oferta laboral en la especialidad de la carrera.

Ahora bien, en cuanto a la satisfacción laboral, favorablemente más del 53% de los egresados está muy satisfecho y solo el 1% nada satisfecho, pero no por ello descartarían aceptar o desarrollar un nuevo trabajo, ya que casi un 60% de los egresados empleados tendrían deseos de cambiar de trabajo.

Por otra parte, uno de los aspectos a considerar en el ámbito laboral es si existe o no un balance entre la vida y el trabajo de los individuos, particularmente se determina que cerca de un 75% de los egresados empleados cree que si existe ese balance. Pero, ¿qué actividades están realizando los egresados residenciados en el exterior para opinar que gozan de un balance entre la vida y el trabajo? si bien esta interrogante no puede ser

respondida a partir de los resultados obtenidos en esta investigación, podría ser un estudio muy interesante para desarrollar a futuro.

Tal como se destacó anteriormente, al contar con egresados en varios países del mundo y por ende con distintos niveles salariales, uno de los indicadores claves que muestran indicios sobre el valor del salario percibido en el mercado de bienes y servicios, es la posibilidad para cubrir gastos básicos y la capacidad de ahorro. Así se reveló que 95% de los egresados empleados puede cubrir sus gastos básicos y un 68% tiene capacidad de ahorro. Esto muestra que 27% de los egresados empleados si puede cubrir sus gastos básicos pero con los ingresos recibidos no logra ahorrar para el futuro.

Además, se encuentra un dato sumamente favorable en cuanto a la percepción que tienen los egresados empleados con respecto al trabajo que desempeñan en la actualidad para su trayectoria laboral, ya que el 76% (194 individuos) opina que el trabajo representa un avance, mientras que solo 3% (8 individuos) considera que el trabajo que desempeña es un retroceso en su trayectoria. Aunque no por ello se debe dejar de mencionar al 21% (53 individuos) que considera estar desempeñando un trabajo que representa un estancamiento para su trayectoria laboral.

Por último, tal como se mencionó anteriormente, al indagar sobre el contexto laboral que enfrentan los migrantes, se encontraron datos como el de la OIT (2014) que indican que en ocasiones se presenta disparidad salarial entre los trabajadores migrantes y los locales, fue por ello que se tomó la decisión de consultarles a los egresados si consideraban que su esquema de remuneración actual se veía afectado por ser inmigrante, a lo que un 66% señaló no, mientras que un 34% indicó que sí. En este sentido, si bien es positivo que la mayoría no perciba esa influencia negativa, no podemos dejar de considerar a esos 87 egresados que consideran que ser inmigrante los está afectando en su esquema de remuneración.

Asimismo, al indagar sobre la exposición a trabajos sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, el 84% de los egresados empleados señala que no percibe la influencia y el 16% si la detecta. Al igual que señalábamos en el párrafo anterior, si bien es muy favorable que la mayoría opine que no sufre esa influencia negativa, se debe tomar en consideración la respuesta de los 42 egresados empleados que si percibe esta influencia. De este modo, se observa una concordancia con lo que señalaba la OIT (2008), cuando

mencionaba que una de las grandes dificultades que enfrentan los migrantes de ambos sexos son las malas condiciones de trabajo (p.3).

En relación a los egresados trabajadores por cuenta propia en la actualidad:

Al enfocar el análisis sobre aquellos egresados que mencionan estar trabajando por cuenta propia, los resultados muestran que 4 de ellos tardaron entre 3 y 6 meses para constituir un negocio, mientras que otros 4 egresados señalan que tardaron más de un año. Esta variación podría estar vinculada a las facilidades o dificultades que pueden encontrar los egresados en los distintos países, ya que los 11 individuos que trabajan por cuenta propia se encuentran en seis países diferentes (Brasil, España, Colombia, México, Chile, Estados Unidos).

Ahora bien, en cuanto a las características del negocio, 6 de 11 egresados indican que está constituido formalmente, el 27% pertenece al sector tecnología y 73% señaló tener personal empleado.

Con respecto a las jornadas de trabajo, más del 54% indica que le dedica entre 5 y 8 horas al día al trabajo, la mayoría tiene 2 días de descanso (73%) pero al mismo tiempo un 46% trabaja ocasionalmente los días sábados y domingos. Estos datos reflejan una jornada de trabajo más corta en comparación a los trabajadores empleados así como también se percibe una discrepancia entre los días de descanso.

Pero, ¿cómo aprecian los egresados la relación entre su rol ejercido y las competencias profesionales adquiridas? los resultados de esta investigación permiten conocer que cerca del 91% de los egresados considera que tiene algo o mucha relación, lo que es realmente positivo, ya que lograron vincular sus competencias profesionales al trabajo que desarrollan de manera particular.

Tal como se mencionaba anteriormente, existen unos indicadores claves que permiten conocer un poco más el valor que tiene los ingresos percibidos por los egresados en relación al mercado de bienes y servicios al cual se enfrentan, fue así como al consultarles por tienen posibilidad de cubrir gastos básicos y si cuentan con capacidad de ahorro, se detectó que un 73% si tiene posibilidad de cubrir sus gastos básicos y solo un 36% cuenta con capacidad de ahorro. Esto refleja que 4 de las personas que puede cubrir sus gastos básicos no tienen actualmente capacidad de ahorro.

Estos datos llaman la atención si se vinculan con la cantidad de egresados que tomaría la decisión de permanecer en el trabajo actual, ya que de los 11 egresados solo 4 aceptaría cambiar de trabajo o desarrollar uno nuevo y los 7 restantes no. Datos que se

invierten cuando se consulta la capacidad de ahorro, ya que 7 señalan no tener capacidad de ahorro y únicamente 4 egresados señalan que si cuentan con ella. Esto hace sospechar que la capacidad de ahorro no es una variable determinante para estos egresados a la hora de considerar cambiar de trabajo.

Situación laboral previa a la actual de los egresados:

Si analizamos los datos de los egresados que manifestaron haber tenido alguna experiencia laboral previa, se detecta que son más del 68% del total (187 individuos), de los cuales, 66 de ellos solo ha tenido un trabajo previo, 71 egresados 2 trabajos previos y 50 egresados 3 o más experiencias previas.

En este sentido, vale la pena agregar que de los 8 egresados que señalaron estar inactivos o desempleados, únicamente 2 no han tenido experiencia laboral previa en el exterior.

Ahora bien, tal vez se pueda asumir que a mayor tiempo en el exterior mayor cantidad de experiencias laborales tienen los egresados en su trayectoria, pero los resultados obtenidos muestran que esto no es totalmente cierto, ya que si se evalúa la proporción de egresados que emigraron en el 2012 y que tienen 3 o más experiencias previas, se nota que esa proporción es menor en comparación a aquellos que emigraron en el 2014 y que tienen 3 o más experiencias previas.

Por otra parte, otro dato llamativo es el 11% (9 individuos) que emigró durante el año 2018 y han tenido 3 o más experiencias previas al trabajo actual. Si extrapolamos este dato a un egresado hipotético que tiene para la fecha 20 meses en el exterior y ha tenido 4 trabajos, se obtiene que de media ese egresado ha podido cambiar de trabajo cada 5 meses, esto demuestra que permanecieron poco tiempo en cada trabajo.

De manera general, la mayoría de los egresados señaló a lo largo de su trayectoria en el exterior que las experiencias laborales representan un avance. Ahora bien, tal como menciona Miguélez (2011), citado por Ibarra (2016), la trayectoria laboral es un indicador complejo y multidimensional, el cual puede considerar connotaciones subjetivas de la posición social en el trabajo y reconocimiento social (p.23). Pero ¿cómo podemos clarificar si esta opinión de los egresados se acerca efectivamente a un avance en dichas connotaciones?

Si bien en esta investigación no se podrá obtener una respuesta definitiva para esta interrogante, lo cual puede ser considerado como punto de partida para otras en el futuro, particularmente, en el estudio realizado se pueden destacar 2 variables que reflejan una situación favorable: la estabilidad laboral a partir del tipo de contrato convenido y la relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales desarrolladas a partir de los estudios universitarios

En este sentido, la mayoría de los egresados durante su trayectoria laboral, contó con un contrato a tiempo indeterminado, y en general, a menor cantidad de experiencias laborales, mayor relación había entre el cargo/rol que ocupan y las competencias profesionales adquiridas en sus estudios.

Ahora bien, al detallar la trayectoria laboral, si comparamos los resultados de los niveles de cargos ocupados por los egresados desde las experiencias más antiguas hasta las más recientes, se detecta una reducción de los cargos de nivel operativo. Esta situación podría asemejarse a la situación que mencionaron los egresados estudiados por Carillo (2018), quienes indicaron que en un principio tuvieron la necesidad de desempeñar empleos precarios por diversos motivos (p.87), pero más allá de esta situación *desfavorable* que pudieron estar viviendo en su carrera como profesional, se destaca el giro positivo que alcanzaron los egresados.

Finalmente, se debe traer a discusión el término de *tratamiento preferencial* que hace alusión la OIM (2006) en la definición de migrante calificado presentada anteriormente. ¿Realmente los egresados de la UCAB que migraron han recibido un tratamiento preferencial en el exterior? si bien se ha podido conocer que los egresados se han incorporado al mercado laboral e incluso han cambiado de empleo, se desconoce si ha sido tan sencillo como esperaban o como un individuo local con competencias y nivel educativo similar. Además, aunque la mayoría de los egresados cree que los trabajos desempeñados representan un avance en su trayectoria laboral, esta calificación es muy subjetiva. ¿Cómo sería su trayectoria laboral si estuvieran en Venezuela? ¿Estarían desempeñando funciones de un nivel jerárquico similar?

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tomar la decisión de mudarte de tu país natal a otro representa un reto inmenso para cualquier persona. Cambiar costumbres, lugares y ritmos de vida transforma, en pequeña o gran medida, el ámbito personal de cualquier individuo. Pero al igual que el ámbito personal, la vida profesional cambia. Llegar a otro país, ingresar al mercado laboral y lograr construir una trayectoria laboral como profesional, no es tarea sencilla, y en parte eso es lo que se ha querido conocer con esta investigación, determinar si los egresados han logrado tener experiencias laborales y cuáles han sido las condiciones de esos trabajos, para así lograr determinar la trayectoria laboral en el exterior de los egresados UCAB.

A partir de los resultados obtenidos, en términos generales se puede señalar que la mayoría de los egresados emigró durante el año 2018, en la actualidad se encuentran viviendo en el continente americano y cerca de un 84% no se ha trasladado del país actual luego de emigrar de Venezuela.

El perfil profesional de los egresados se ha ido desarrollando académicamente, ya que el 42% ha culminado estudios posteriores a la carrera de pregrado. La mayoría de ellos cursó maestrías o diplomados y cursos de actualización profesional. Pero no por ello deja de llamar la atención el estancamiento académico que ha podido presentarse en 125 egresados (46%) que no han finalizado ni están cursando en la actualidad otros estudios.

De cara a la actualidad, se observa de manera favorable que la gran mayoría de los egresados que participaron en la investigación ha podido incorporarse al mercado laboral en el exterior, ya que únicamente el 3% está desempleado o inactivo. Además, se percibe que la mayor proporción de egresados se encuentra empleado en lugar de trabajar por cuenta propia.

Asimismo, los datos recogidos demuestran lo importante que puede llegar a ser tener personas conocidas en el país de llegada al momento de encontrar trabajo, así como también la aceptación que ha logrado la red social LinkedIn para la búsqueda de empleo y selección de personal.

Por otra parte, los resultados señalan que la mayoría de los egresados empleados para la actualidad gozan de estabilidad laboral, ya que en promedio llevan 16 meses en el cargo y más de un 70% de ellos tienen un contrato a tiempo indeterminado.

En lo que respecta a la economía de los egresados, a pesar que la mayoría de quienes no han terminado, ni están cursando estudios actualmente, atribuyen que esto se motiva por la escasez de recursos económicos, un 95% de los egresados empleados puede cubrir sus gastos básicos y un 68% tiene capacidad de ahorro. Estos indicadores, junto al porcentaje de los egresados que trabajan actualmente por cuenta propia que pueden cubrir gastos básicos, indican que el ingreso percibido en el exterior no está tan alejado de los mercados de bienes y servicios básicos locales.

En cuanto a la relación existente entre el cargo/rol ejercido por los egresados y las competencias profesionales adquiridas en los estudios profesionales, la mayoría de los egresados empleados cree que tiene mucha relación, mientras que solo 27 de los egresados que señalaron tener poco o nada de relación indicaron que el motivo de ese nivel de relación es que no encontraron ofertas laborales en la especialidad de la carrera.

Todo lo anterior, sumado al alto nivel de satisfacción que expresan los egresados, influye, muy probablemente, a que la percepción de los egresados sobre la experiencia que viven en la actualidad sea caracterizada como un avance.

Ahora bien, en cuanto a los trabajos previos que conforman la trayectoria laboral, como conclusión general, destaca que:

- La mayoría de los egresados que participaron en la investigación han tenido dos experiencias laborales previas.
- La media de tiempo alcanzado por los egresados en el trabajo actual es superior a las medias alcanzadas en los trabajos previos.
- La mayoría de los egresados empleados que tuvieron 2 experiencias laborales previas, en el Trabajo -1, dejan de ejecutar cargos o roles con mucha relación con respecto a las competencias profesionales adquiridas.
- En cuanto a la percepción de lo que representa cada trabajo para los egresados empleados que tuvieron 2 experiencias laborales previas, si bien la mayoría cree que ambos empleos representan un avance, los porcentaje de esos egresados

disminuyen en el trabajo más reciente, mientras que el porcentaje de los egresados que consideran esos trabajos como un estancamiento va aumentando.

- En relación a aquellos que tuvieron 3 o más experiencias previas, se observó de manera favorable que los porcentajes de los egresados empleados sin contrato laboral disminuyeron progresivamente desde el Trabajo -3 hasta el Trabajo -1.
- La mayoría de los egresados empleados que tuvieron 3 o más experiencias laborales previas indicaron que no había relación entre el cargo/rol ejercido y las competencias profesionales, es decir, a mayor cantidad de empleos previos menor relación entre el cargo/rol y las competencias profesionales.
- Tanto en los grupos de egresados con una, dos o tres experiencias laborales previas, la mayoría señala que el motivo por el cual terminó el trabajo fue mayores aspiraciones económicas.

Finalmente, hay dos indicadores llamativos que reflejan cómo puede llegar a influir la condición de migrante sobre los trabajadores, 3 de cada 10 egresados que ha tenido alguna experiencia laboral en el exterior considera que el hecho de ser migrante lo ha expuesto al menos una vez a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional, y por otra parte, 5 de cada 10 egresados que ha trabajado alguna vez como empleado en el exterior ha percibido, por lo menos en una ocasión, que su esquema de remuneración se vio afectado por su condición de migrante.

Luego de haber analizado los resultados obtenidos y de dar a conocer algunas conclusiones, se pueden rescatar algunas recomendaciones para futuras investigaciones, así como también para algunas unidades de la Universidad Católica Andrés Bello:

A los investigadores, en primer lugar se les invita a tomar en consideración a la comunidad Ucabista en el exterior. El abanico de posibilidades de investigación es infinito, desde los esquemas de compensación recibidos, la competitividad de esa compensación, los motivos que los llevan a afirmar que han sido discriminados salarialmente, el alcance de esos ingresos en el mercado de insumos y servicios, caracterizar los emprendimientos que han desarrollado los egresados, estudiar las condiciones de seguridad social, indagar las actividades que llevan a cabo los egresados para afirmar que cuentan con un balance vida trabajo, hasta la vida sindical. Es muy poco lo que se conoce sobre estos temas en relación a los egresados que han decidido emigrar.

De igual forma, se podría utilizar el instrumento desarrollado en esta investigación en una muestra de egresados de otras instituciones académicas, para conocer cuál es su Trayectoria laboral y evaluar si ha sido tan favorable como los egresados estudiados en esta ocasión.

Quienes se interesen en seguir investigando sobre el tema de la trayectoria laboral, se recomienda profundizar en elementos que se escapan a esta investigación, como por ejemplo, cuál es la jornada de trabajo de aquellos que superan las 8 horas laborales o qué elementos hacen considerar a los egresados que el trabajo que desempeñan es un avance, retroceso o estancamiento, para ellos se sugiere analizar las interrogantes presentadas, así como también las categorías de respuestas y ajustarlas para obtener información adicional.

En cuanto a la Dirección de Egresados, se les invita a acercarse a las aulas para comunicarles a los investigadores el mundo de posibilidades en donde pueden considerar a los egresados como muestra de estudio, esta podría ser una manera de afianzar lazos tanto entre la Dirección con los egresados y la Dirección con los futuros egresados, así como también, ir redescubriendo las características que conforman a los egresados.

Al Centro Internacional de Actualización Profesional, se invita a tomar en consideración el dato donde se señala que la mayoría de los egresados que cursaron estudios posteriores a la carrera de pregrado en Venezuela, realizaron diplomados y cursos de actualización. Al conocer esto, sería positivo para el Centro, como también para la comunidad Ucabista, que se sigan ofreciendo más cursos vinculados a los deseos de esos egresados que tienen entre sus planes emigrar del país.

Y por último, a las autoridades de la institución, en vista de los resultados obtenidos se propone potenciar planes y ofertas de formación en lenguas extranjeras, así como también seguir abriendo espacios para charlas, ponencias y/o exposiciones en donde se les brinde información a los estudiantes y futuros egresados. Esto les permitirá, a quienes van a tomar la decisión de emigrar, hacerlo con la mayor cantidad de herramientas posibles.

REFERENCIAS

- Agencia de las Naciones Unidad para los Refugiados (2019). *Los flujos de venezolanos continúan constantes, alcanzando ahora la cifra de 3,4 millones*. Disponible en: <https://bit.ly/2BMySOQ> [Consultado: 30 de abril de 2019].
- Agencia de las Naciones Unidad para los Refugiados (2019). *Refugiados y migrantes de Venezuela superan los cuatro millones: ACNUR y OIM*. Disponible en: <https://bit.ly/2KJBa6s> [Consultado: 15 de junio de 2019].
- Aguilar, M. (2014). *Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de Derechos*. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales, 17, pp. 39-54. [Artículo en línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2k8RfYG>
- Alvarado, J. y Obagi J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia. [Libro en Línea]. Disponible en <https://bit.ly/2PyckFs> [Consultado: 11 de diciembre de 2018].
- Ayala, I y Ponte, J. (2017). *Realidades, percepciones y expectativas en torno a la emancipación juvenil de egresados universitarios* (tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela.
- Bañez, A. (2016). *Características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2013* (tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela.
- BBC (2018). *Crisis de Venezuela: "El éxodo de los venezolanos es el mayor de Latinoamérica en los últimos 50 años"* [Artículo en línea]. Disponible en: <https://bbc.in/2o6XaeY> [Consultado: 06 de septiembre de 2019].
- BBC (2019). *Colombia dará la nacionalidad a los hijos de migrantes de Venezuela nacidos en su territorio* [Artículo en línea]. Disponible en: <https://bbc.in/2kh6Qpa> [Consultado: 06 de septiembre de 2019].

- Bonilla, J. (2015). *Modelo para la valoración de la calidad de los procesos de gestión de Recursos Humanos* (tesis doctoral). Universidad Simón Bolívar.
- Carrillo, A. (2018). *Valoración sobre la expectativa de inserción laboral en el extranjero de egresados universitarios* (tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Consultores 21 (2018). *Diáspora. Servicio de análisis del entorno, 3er trimestre del 2018*.
- Corral, Y. (2009). Validez y confianza de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19 (33), 228-247. [Artículo en línea]. Disponible en: <https://bit.ly/1T1z0ct> [Consultado: 10 de diciembre de 2018].
- De la Vega, I. (2003). *Emigración Intelectual en Venezuela: El caso de la Ciencia y la Tecnología*. Disponible en: <https://bit.ly/2CNVIMv> [Consultado: 27 de octubre de 2018].
- De La Vega, I. y Vargas, C. (2017). *La intención de migración de estudiantes universitarios. Estudio comparado en cuatro universidades venezolanas*. *Interciencia*, 42 (12), 798-804. Recuperado de: <https://bit.ly/2NUhnUH> [Consultado: 13 de octubre de 2018].
- Ecoanalítica (2019). *#Graficodelasemana: Éxodo ¿bélico?* [Artículo en línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2m58WZT> [Consultado: 06 de septiembre de 2019].
- EFE (2018). El éxodo venezolano puede llegar a los 4 millones a final de año, según el Cejil. *Agencia EFE*. Disponible en: <https://bit.ly/2Qq3r64> [Consultado: 11 de diciembre de 2018].
- El Ucabista (2018). Se incrementa la pobreza en Venezuela, según resultados preliminares de ENCOVI 2018. *El Ucabista.com*. Disponible en: <https://bit.ly/2EeejNU> [Consultado: 11 de diciembre de 2018].
- Freitez, A. (2011). *La emigración desde Venezuela durante la última década*. *Revista temas de coyuntura*. pp 11-38. Disponible en: <https://bit.ly/1zQfd7k> [Consultado: 28 de octubre de 2018].

- Hernández, B. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. España. [Libro en Línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2rqVzm1> [Consultado: 08 de diciembre de 2018].
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista; C. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. D.F. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Ibarra, J. (2016). *Inserción Laboral y Trayectorias de los migrantes mexicanos deportados en Tijuana*. (tesis de maestría). El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México. Disponible en: <https://bit.ly/2vt4VQj> [Consultado: 30 de abril de 2019].
- INE (2011). *Población económicamente inactiva*. Disponible en: <https://bit.ly/2XYkyeu> [Consultado: 30 de abril de 2019].
- Jiménez, M. (2009). *Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 11 (1). Disponible en: <https://bit.ly/2rutEBD> [Consultado: 07 de diciembre de 2018].
- Martínez, J. (1989). *La migración de mano de obra calificada dentro de América Latina*. Centro Latinoamericano de Demografía. Recuperado de: <https://bit.ly/2m5guMd>
- Marotta, D. (2018). *Encuesta de Condiciones de Vida Venezuela 2017(ENCOVI) Trabajo*. Disponible en: <https://bit.ly/2JNpOOI> [Consultado: 2 de noviembre de 2018].
- Micolta, A. (2005). *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista Trabajo Social, (7) pp. 59-76. [Artículo en línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2DGe3W2> [Consultado: 29 de abril de 2019].
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España (s.f.) *Trabajador por cuenta propia*. Disponible en: <https://bit.ly/2LdDx3p> [Consultado: 30 de abril de 2019].
- Observatorio de Empleabilidad (2013). *Principio del observatorio de empleabilidad*. Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <https://bit.ly/2JElSH8> [Consultado: 04 de noviembre de 2018].
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (s.f.) *Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los*

trabajadores migratorios y de sus familiares. Disponible en: <https://bit.ly/2PArhM> [Consultado: 11 de diciembre de 2018].

Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Promover una migración equitativa*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.^a reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Disponible en: <https://bit.ly/2ZGSspW> [Consultado: 27 de abril de 2019].

Oficina Internacional del Trabajo (2014). *Hacia el derecho al trabajo. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. Nota Orientativa 1. Analizar el desempleo y el subempleo*. Disponible en: <https://bit.ly/2VCmpIC> [Consultado: 30 de abril de 2019].

Oficina Internacional del Trabajo (2010). *Medición de la población económicamente activa en los censos de población: Manual*. Serie F (102). Disponible en: <https://bit.ly/2GTruEi> [Consultado: 30 de abril de 2019].

Oficina Internacional del Trabajo (2004). *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*. Conferencia Internacional del Trabajo, 92.^a reunión Disponible en: <https://bit.ly/2xe1y0t> [Consultado: 24 de junio de 2019].

Orejuela, J. y Correa, A. (2007). *Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva Estética*. Revista Científica Guillermo de Ockham. 5 (1). Pp.59-72 [Revista en Línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2ruogOU> [Consultado: 08 de diciembre de 2018].

Organización Internacional del Trabajo (s.f.) *Co97- Convenio sobre los trabajadores migrantes*. Disponible en: <https://bit.ly/2FBNV2e> [Consultado: 11 de diciembre de 2018].

Organización Internacional del Trabajo (2006). *La OIT y los trabajadores migrantes*. Disponible en: <https://bit.ly/2RSEFIw> [Consultado: 10 de diciembre de 2018].

Organización Internacional del Trabajo (2008). *Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades*. Disponible en: <https://bit.ly/2Frp1jm> [Consultado: 24 de junio de 2019].

- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Disponible en: <https://bit.ly/2wBVRZD> [Consultado: 06 de septiembre de 2019].
- Organización Internacional para las Migraciones. (2006) *Glosario sobre Migración*. Ginebra: Grupo Editorial de la OIM. Disponible en: <https://bit.ly/2Psy21Q> [Consultado: 27 de abril de 2019].
- Organización Internacional para las Migraciones. (2008). *Perfil migratorio de Argentina*. Buenos Aires: Editorial de la OIM. Disponible en: <https://bit.ly/2LeVVJ6> [Consultado: 27 de abril de 2019].
- Organización Internacional para las Migraciones (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo*. Disponible en: <https://bit.ly/2KYYXQB> [Consultado: 27 de octubre de 2018].
- Organización Internacional para las Migraciones (2018). *Tendencias migratorias en las Américas*. Disponible en <https://bit.ly/2AJHDJc> [Consultado: 2 de noviembre de 2018].
- Oxford Living Dictionaries (2018). *Definición de diáspora*. Disponible en: <https://goo.gl/fd3QVi> [Consultado: 16 de enero de 2019].
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos*. Fundación Universitaria Luis Amigó. Medellín. Colombia. [Libro en Línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2JLvfh5> [Consultado: 10 de diciembre de 2018].
- Real Académica Española (2018). *Definición de diáspora*. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=DfgcpYr> [Consultado: 16 de enero de 2019].
- Romero, E. (2006). *Migraciones: la odisea del siglo XXI*. El País. España. [Artículo en Línea]. Disponible en: <https://bit.ly/2YPHEox> [Consultado: 12 de julio de 2019].

ANEXOS

Anexo A. Instrumento aplicado a los egresados entre los años 2012-2018 y han emigrado de Venezuela

Trayectoria laboral de los egresados de la UCAB entre los años 2012-2018 que han emigrado de Venezuela

Buen día.

Mi nombre es Jessica Goncalves. En la actualidad estoy realizando una investigación para mi trabajo de grado sobre la Trayectoria laboral de los egresados UCAB que han emigrado de Venezuela, específicamente para conocer la situación laboral actual y las 3 experiencias laborales previas más recientes. Es por ello que quiero pedir tu ayuda para dar respuesta a una serie de interrogantes, no tardarás más de 15 minutos en contestarlas.

Podrás participar si eres egresado de pregrado de la UCAB, sede Montalbán, entre los años 2012-2018 y has emigrado de Venezuela durante ese período, en caso de no ser así, por favor abstenerse.

Te recordamos que la información que suministres será confidencial y utilizada únicamente con fines académicos.

Muchas gracias.

A. IDENTIFICACIÓN DEL EGRESADO

Nombres _____

Apellidos _____

B. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Edad _____

Sexo

Femenino _____

Masculino _____

Estado civil:

Casado (a) _____

Divorciado (a) _____

En concubinato /En pareja de hecho _____

Soltero (a) _____

Viudo (a) _____

País de Nacimiento_____

Nacionalidad _____

¿Posee otra nacionalidad?

Sí _____ (Pasa a la pregunta Menciona cuál es tu otra nacionalidad)

No _____ (Pasa a la pregunta 1)

Menciona cuál es tu otra nacionalidad_____

C. RESIDENCIA ACTUAL

1. **¿En qué país vives actualmente?** _____

2. **¿Desde qué fecha estás viviendo en este país?** Por favor indica mes y año _____

3. **¿En qué año emigraste de Venezuela?** Recuerda que solo puedes participar si emigraste entre 2012-2018

2012_____

2013_____

2014_____

2015_____

2016_____

2017_____

2018_____

4. Si al emigrar estuviste viviendo en un país diferente al actual, por favor identifica cuál fue
En caso de ser más de uno, por favor señala del más reciente al más antiguo

5. **Identifica el período de tu permanencia en los otros países donde estuviste viviendo**

Señala mes-año de entrada y salida del país. En caso de ser más de un país, por favor mantén el mismo orden que mencionaste en la interrogante anterior

D. DESCRIPCIÓN DE LA VIVIENDA Y EL HOGAR ACTUAL

6. **Tipo de vivienda:**

Casa_____

Apartamento en edificio_____

Anexo en casa_____

Habitación en vivienda_____

Habitación compartida en vivienda_____

Otros:_____

7. **¿Cuántas personas forman parte de tu hogar?** _____

8. **Tu vivienda es:**

Propia pagada_____

Propia pagándose_____

Alquilada_____

Prestada_____

E. PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO

9. Año de egreso: (Considera la fecha del acto de grado. Recuerda que solo puedes participar si egresaste entre 2012-2018)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Año	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10. Carrera de egreso

Si tienes más de una carrera de pregrado en la UCAB, por favor indica la más reciente

- Administración de empresas _____
- Comunicación Social _____
- Contaduría _____
- Derecho _____
- Economía _____
- Educación _____
- Filosofía _____
- Ingeniería Civil _____
- Ingeniería en Telecomunicaciones _____
- Ingeniería Industrial _____
- Ingeniería Informática _____
- Letras _____
- Psicología _____
- Relaciones Industriales _____
- Sociología _____

11. ¿Dominas otro idioma además del español? De ser así, por favor menciona cuál idioma _____

12. ¿Has finalizado estudios formales posteriores a la carrera de pregrado?

- Sí _____ (Pasa a la pregunta 13)
No _____ (Pasa a la pregunta 14)

13. Identifica el lugar y estudio cursado

	N/A	En Venezuela	En el exterior
Doctorado	☐	☐	☐
Maestría	☐	☐	☐
Especialización	☐	☐	☐
Diplomados u otros cursos de actualización profesionales	☐	☐	☐
Otra carrera de pre-grado	☐	☐	☐

14. En caso de estar cursando un estudio en la actualidad, selecciona de que tipo es

- N/A _____
- Doctorado _____
- Maestría _____
- Especialización _____
- Diplomados u otros cursos de actualización profesional _____
- Otra carrera de pregrado _____

15. ¿Cuál es la razón principal para no cursar estudios posteriores a la carrera de pregrado?

Mayor dedicación al trabajo _____
Necesidad de dedicación al hogar _____
Indecisión del área de especialización _____
No cuento con los recursos económicos _____
Otros: _____

F. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN EL EXTERIOR

16. ¿Cuántos trabajos tienes en la actualidad?

Ninguno _____
1 _____
2 _____
3 _____
4 _____

17. ¿Cuál es tu situación actual en el mercado de trabajo?

(En caso de tener más de un trabajo, por favor identifica tu situación actual en relación a tu TRABAJO PRINCIPAL)

Empleado _____ *(Pasa a la pregunta 21)*
Desempleado (buscando trabajo) _____ *(Pasa a la pregunta 18)*
Trabajador por cuenta propia _____ *(Pasa a la pregunta 30)*
Inactivo (no busco trabajo) _____ *(Pasa a la pregunta 19)*

En caso de estar desempleado

18. ¿Cuál es la razón principal por la cual crees que no consigues empleo?

Falta de experiencia _____
No he conseguido un trabajo relacionado con mis estudios _____
Falta de oferta en el mercado laboral _____
Ser inmigrante _____
Otros: _____

(Pasa a la pregunta 20)

En caso de estar inactivo

19. ¿Cuál es la razón principal por la que no buscas empleo?

Cansado de buscar empleo _____
No tengo con quien dejar a mis hijos _____
Deseo dedicarme al hogar _____
No poseo interés en trabajar ahora _____
No tengo necesidad de trabajar _____
No tengo la posibilidad de estudiar y trabajar _____
Me encuentro trabajando con un familiar sin remuneración _____
Otros: _____

(Pasa a la pregunta 20)

En caso de estar inactivo o desempleado

20. ¿Cuánto tiempo llevas en esta situación? *(indica el tiempo en meses)* _____

En caso de estar Empleado.

Si tienes más de un trabajo, por favor identifica tu TRABAJO PRINCIPAL y descríbelo a continuación

21. ¿Cuánto tiempo llevas en el empleo actual? (indica el tiempo en meses) _____

22. ¿Cuánto tiempo te tardaste en conseguir el empleo actual? (indica el tiempo en meses) _____

23. ¿Por cuál medio lo obtuviste?

Portal web de la organización _____
Bolsas de empleo web _____
Por referencia/ contactos personales _____
Feria de empleo _____
Otros: _____

24. ¿Qué cargo ocupas? (Denominación formal) _____

25. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante afecta tu esquema de remuneración?

Si _____
No _____

26. ¿Qué tipo de contrato posees?

Contrato a tiempo indeterminado (fijo) _____
Contrato a tiempo determinado _____
Por obra o proyecto _____
No tengo contrato formal de trabajo _____

27. Según la procedencia de sus recursos económicos ¿Cuál es el tipo de empresa u organización en la que trabajas? *

Pública _____
Privada _____
Mixta _____

28. En relación al número de trabajadores ¿Cuál es el tamaño de la organización?

Microempresa (menos de 10 personas) _____
Pequeña (entre 10 y 49 personas) _____
Mediana (entre 50 y 249 personas) _____
Grande (más de 250 personas) _____

29. ¿Has recibido por parte de la empresa formación para desarrollar competencias?

Sí _____
No _____

(Pasa a la pregunta 35)

En caso de estar trabajando por cuenta propia

Si tienes más de un trabajo, por favor identifica tu TRABAJO PRINCIPAL y descríbelo a continuación

30. ¿Cuánto tiempo te tomó desarrollar el negocio?

Menos de 3 meses _____
Entre 3 y 6 meses _____
Entre 6 y 12 meses _____
Más de 12 meses _____

31. ¿Cuánto tiempo tienes en el negocio? (indica el tiempo en meses) _____

32. ¿Tu negocio está constituido formalmente?

Sí _____

No _____

33. ¿Tienes personal empleado?

Sí _____ Pasa a la pregunta 34.

No _____ Pasa a la pregunta 35.

34. ¿Cuántas personas posees empleadas? _____

Para aquellos que se encuentran empleados o son trabajadores por cuenta propia

35. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura _____

Pesca _____

Explotación de minas y canteras _____

Industria manufacturera _____

Suministro de electricidad, gas y agua _____

Construcción _____

Comercio al por mayor y al por menor _____

Hoteles y restaurantes _____

Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____

Intermediación financiera _____

Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler _____

Administración pública, defensa y seguridad social _____

Educación _____

Servicios sociales y de salud _____

Servicios comunitarios, sociales y personales _____

Servicios a los hogares y servicio doméstico _____

Servicio de organizaciones extraterritoriales _____

Tecnología _____

36. ¿Cuál es el ingreso mensual promedio que obtienes en relación a tu jornada de trabajo?

Toma como referencia el salario mínimo del país donde resides en la actualidad. En la tabla podrás encontrar algunos salarios

Menos de 1 salario mínimo _____

Un salario mínimo _____

Más de 1 salario e inferior a 2 salarios mínimo _____

Entre 2 y 3 salarios mínimos _____

Más de 3 salarios mínimos _____

País	Salario mínimo
Colombia	828.116 pesos
Perú	930 soles
Ecuador	394 \$
España	900 €
Chile	301.000 pesos
Argentina	12.500 pesos
Brasil	998 reales
Portugal	700 €

37. ¿Qué beneficios adicionales recibes?

Selecciona todos los beneficios que recibes

Descuentos en empresas aliadas _____

Descuentos en productos y servicios de la misma compañía _____

Exoneraciones para cursos de formación profesional _____

Licencias/ Permisos _____

Pago variable _____

Programa de financiamiento para adquirir vivienda/ vehículo _____

Programa de financiamiento para formación profesional _____

Seguro de accidentes laborales _____

Seguro de paro/ desempleo _____

Sistema de pensiones por jubilación _____

Seguro médico (HCM o similar) _____

Tarjeta de alimentación o similar _____
Vacaciones _____
Ninguno _____
Otros: _____

38. Selecciona los 3 beneficios adicionales más importantes que recibes

En caso de recibir menos de 3 beneficios, selecciona solo los que recibes

Descuentos en empresas aliadas _____
Descuentos en productos y servicios de la misma compañía _____
Exoneraciones para cursos de formación profesional _____
Licencias/ Permisos _____
Pago variable _____
Programa de financiamiento para adquirir vivienda/ vehículo _____
Programa de financiamiento para formación profesional _____
Seguro de accidentes laborales _____
Seguro de paro/ desempleo _____
Sistema de pensiones por jubilación _____
Seguro médico (HCM o similar) _____
Tarjeta de alimentación o similar _____
Vacaciones _____
Ninguno _____
Otros: _____

39. ¿Cuántas horas trabajas diariamente?

Menos de 4 horas _____
4 horas _____
Entre 5 y 8 horas _____
Más de 8 horas _____

40. ¿Cuántos días de descanso tienes a la semana?

Ninguno
1 día
2 días

41. ¿Con qué frecuencia trabajas los sábados y/o domingos?

Siempre
Ocasionalmente
Rara vez
Nunca

42. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante te expone a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional?

Si _____
No _____

43. ¿En qué medida se relaciona el cargo/rol con tus competencias profesionales adquiridas en tus estudios universitarios?

En nada _____ Pasa a la pregunta 44.
En poco _____ Pasa a la pregunta 44.
Algo _____ Pasa a la pregunta 45.
Mucho _____ Pasa a la pregunta 45.

44. En caso de haber respondido "en nada" o "en poco" ¿cuál crees que sea la razón principal para que no exista esta relación?

Falta de experiencia _____

La universidad no me proporcionó las herramientas necesarias_____
No busqué la oferta laboral en la especialidad de la carrera_____
No encontré una oferta laboral en la especialidad de la carrera_____
Mi condición de inmigrante me limita las ofertas profesionales del mercado laboral_____

45. ¿En qué medida estás satisfecho con el trabajo actual?

En nada_____
Poco_____
Algo_____
Mucho_____

46. Si existiera la posibilidad de dejar el trabajo actual por uno de mayor relación con los estudios cursados, suponiendo que las condiciones de trabajo son similares, ¿qué decisión tomarías?

Permanecer en el trabajo actual_____
Aceptar o desarrollar un nuevo trabajo _____

47. Actualmente ¿sientes que posees un balance entre tu vida personal y la laboral?

Si _____
No_____

48. ¿Tu ingreso actual te permite cubrir tus gastos básicos?

Sí_____
No_____

49. Con el ingreso que percibes actualmente ¿tienes capacidad de ahorro?

Si _____
No _____

50. En general, este trabajo representa para mi trayectoria laboral un:

Avance_____
Estancamiento_____
Retroceso_____

G. SITUACIÓN LABORAL PREVIA EN EL EXTERIOR

51. ¿Anteriormente en el exterior tuviste otras experiencias laborales?

Solo contempla las experiencias laborales en tu emigración

Sí _____ *Pasa a la pregunta 52.*
No _____ *(FIN DEL FORMULARIO)*

52. ¿Cuántos trabajos previos has tenido en el exterior?

Solo contempla las experiencias laborales en tu emigración

1 _____ *Pasa a la pregunta 53.*
2 _____ *Pasa a la pregunta 69.*
3 o más _____ *Pasa a la pregunta 88.*

Para aquellos que respondieron tener solo 1 experiencia previa a la actual en el exterior

53. Identifica cuál fue tu situación laboral en el Trabajo -1

	Empleado	Trabajador por cuenta propia
Trabajo -1	☐	☐

54. Cargo/rol ocupado en el Trabajo -1 Denominación formal _____

55. ¿Cuánto tiempo estuviste desempeñando ese cargo/rol? (indica el tiempo en meses) _____

56. ¿Cuál fue el salario promedio mensual recibido? La abreviatura SM se refiere a salario mínimo. Toma como referencia el salario mínimo del país donde resides en la actualidad.

	-1 SM	1 SM	Entre 1 y 2 SM	Entre 2 y 3 SM	+3 SM
Salario Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐

57. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante afectó tu esquema de remuneración?

Si el trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

N.A. _____

Sí _____

No _____

58. ¿Qué tipo de contrato tuviste?

En caso de haber tenido más de 1, identifica el último. Si tu TRABAJO -1 fue un trabajo por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	No tuve contrato	A tiempo indeterminado	A tiempo determinado	Por obra o proyecto
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐

59. Identifica el tipo de empresa u organización en la que trabajaste

Si tu TRABAJO -1 fue un trabajo por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	Pública	Privada	Mixta
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐

60. En relación al número de trabajadores ¿Cuál era el tamaño de la organización?

Si tu TRABAJO -1 fue un trabajo por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N/A	Microempresa (menos de 10 personas)	Pequeña (entre 10 y 49 personas)	Mediana (entre 50 y 249 personas)	Grande (más de 250 personas)
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐

61. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura ____
Pesca ____
Explotación de minas y canteras ____
Industria manufacturera ____
Suministro de electricidad, gas y agua ____
Construcción ____
Comercio al por mayor y al por menor ____
Hoteles y restaurantes ____
Transporte, almacenamiento y comunicaciones ____
Intermediación financiera ____
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler ____
Administración pública, defensa y seguridad social ____
Educación ____
Servicios sociales y de salud ____
Servicios comunitarios, sociales y personales ____
Servicios a los hogares y servicio doméstico ____
Servicio de organizaciones extraterritoriales ____
Tecnología ____

62. ¿Cuántas horas trabajaste diariamente?

Menos de 4 horas ____
4 horas ____
Entre 5 y 8 horas ____
Más de 8 horas ____

63. ¿Cuántos días de descanso tuviste a la semana?

Ninguno ____
1 día ____
2 días ____

64. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante te expuso a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional?

Si ____
No ____

65. ¿En qué medida se relaciona el cargo/rol con tus competencias profesionales adquiridas en tus estudios universitarios?

	En nada	En poco	Algo	Mucho
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐

66. ¿Por cuál motivo finalizó el trabajo?

	Culminación del contrato	Mayores aspiraciones económicas	Sensación de estancamiento	Reducción de personal	Continuación de estudios	Fracaso del negocio
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐	☐

67. En general, este trabajo representó para mi trayectoria laboral un:

Avance ____
Estancamiento ____
Retroceso ____

68. Si el trabajo ocurrió en un país diferente al actual, por favor indica cuál fue el país _____ (FIN DEL FORMULARIO)

Para aquellos que respondieron tener 2 experiencias previas a la actual en el exterior

69. Identifica cuáles fueron tus situaciones laborales previas

	Empleado	Trabajador por cuenta propia
Trabajo -1	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐

70. Cargo/rol ocupado en el Trabajo -1 (Denominación formal) _____

71. Cargo/rol ocupado en el Trabajo -2 (Denominación formal) _____

72. Tiempo desempeñando cargo/rol en el Trabajo -1 (indica el tiempo en meses) _____

73. Tiempo desempeñando cargo/rol en el Trabajo -2 (indica el tiempo en meses) _____

74. ¿Cuál fue el salario promedio mensual recibido?

La abreviatura SM se refiere a Salario mínimo. Toma como referencia el salario mínimo del país donde resides en la actualidad

	-1 SM	1 SM	Entre 1 y 2 SM	Entre 2 y 3 SM	+3 SM
Salario Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐
Salario Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐

75. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante afectó tu esquema de remuneración?

Si el trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	Si	No
Trabajo -1	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐

76. ¿Qué tipo de contrato tuviste?

En caso de haber tenido más de 1, identifica el último. Si el trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	No tuve contrato	A tiempo indeterminado	A tiempo determinado	Por obra o proyecto
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐

77. Identifica el tipo de empresa u organización en la que trabajaste

Si tu trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	Pública	Privada	Mixta
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐

78. En relación al número de trabajadores ¿Cuál era el tamaño de la organización?

Si tu trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N/A	Microempresa (menos de 10 personas)	Pequeña (entre 10 y 49 personas)	Mediana (entre 50 y 249 personas)	Grande (más de 250 personas)
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐

79. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización en el Trabajo -1

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura _____
 Pesca _____
 Explotación de minas y canteras _____
 Industria manufacturera _____
 Suministro de electricidad, gas y agua _____
 Construcción _____
 Comercio al por mayor y al por menor _____
 Hoteles y restaurantes _____
 Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____
 Intermediación financiera _____
 Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler _____
 Administración pública, defensa y seguridad social _____
 Educación _____
 Servicios sociales y de salud _____
 Servicios comunitarios, sociales y personales _____
 Servicios a los hogares y servicio doméstico _____
 Servicio de organizaciones extraterritoriales _____
 Tecnología _____

80. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización en el Trabajo -2

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura _____
 Pesca _____
 Explotación de minas y canteras _____
 Industria manufacturera _____
 Suministro de electricidad, gas y agua _____
 Construcción _____
 Comercio al por mayor y al por menor _____
 Hoteles y restaurantes _____
 Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____
 Intermediación financiera _____
 Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler _____
 Administración pública, defensa y seguridad social _____
 Educación _____
 Servicios sociales y de salud _____
 Servicios comunitarios, sociales y personales _____
 Servicios a los hogares y servicio doméstico _____
 Servicio de organizaciones extraterritoriales _____
 Tecnología _____

81. ¿Cuántas horas trabajaste diariamente?

	Menos de 4 horas	4 horas	Entre 5 y 8 horas	Más de 8 horas
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐

82. ¿Cuántos días de descanso tuviste a la semana?

	Ninguno	1 día	2 días
Trabajo -1	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐

83. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante te expuso a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional?

	Si	No
Trabajo -1	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐

84. ¿En qué medida se relaciona el cargo/rol con tus competencias profesionales adquiridas en tus estudios universitarios?

	En nada	En poco	Algo	Mucho
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐

85. ¿Por cuál motivo finalizó el trabajo?

	Culminación del contrato	Mayores aspiraciones económicas	Sensación de estancamiento	Reducción de personal	Continuación de estudios	Fracaso del negocio
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐	☐

86. En general, el trabajo representó para mi trayectoria laboral un:

	Avance	Estancamiento	Retroceso
Trabajo -1	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐

87. Si alguno de los trabajos señalados ocurrió en un país diferente al actual, por favor indica cuál fue el país y la posición que ocupa en tu trayectoria

Ejemplo Empleo -2: Colombia

(FIN DEL FORMULARIO)

Para aquellos que respondieron tener 3 o más experiencias previas a la actual en el exterior

88. Identifica cuáles fueron tus situaciones laborales previas

	Empleado	Trabajador por cuenta propia
Trabajo -1	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐

89. Cargo/rol ocupado en el Trabajo -1 Denominación formal _____

90. Cargo/rol ocupado en el Trabajo -2 Denominación formal _____

91. Cargo/rol ocupado en el Trabajo -3 Denominación formal _____

92. Tiempo desempeñando cargo/rol en el Trabajo -1 _____

93. Tiempo desempeñando cargo/rol en el Trabajo -2 _____

94. Tiempo desempeñando cargo/rol en el Trabajo -3 _____

95. ¿Cuál fue el salario promedio mensual recibido?

La abreviatura SM se refiere a salario mínimo. Toma como referencia el Salario mínimo del país donde resides en la actualidad.

	-1 SM	1 SM	Entre 1 y 2 SM	Entre 2 y 3 SM	+3 SM
Salario Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐
Salario Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐
Salario Trabajo -3	☐	☐	☐	☐	☐

96. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante afectó tu esquema de remuneración?

Si el trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	Si	No
Trabajo -1	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐

97. ¿Qué tipo de contrato tuviste?

En caso de haber tenido más de 1, identifica el último. Si el trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	No tuve contrato	A tiempo indeterminado	A tiempo determinado	Por obra o proyecto
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐	☐	☐

98. Identifica el tipo de empresa u organización en la que trabajaste

Si tu trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N.A.	Pública	Privada	Mixta
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐	☐

99. En relación al número de trabajadores ¿Cuál era el tamaño de la organización?

Si tu trabajo fue por cuenta propia señala N.A. (No aplica)

	N/A	Microempresa (menos de 10 personas)	Pequeña (entre 10 y 49 personas)	Mediana (entre 50 y 249 personas)	Grande (más de 250 personas)
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐	☐	☐

100. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización en el Trabajo -1

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura _____
 Pesca _____
 Explotación de minas y canteras _____
 Industria manufacturera _____
 Suministro de electricidad, gas y agua _____
 Construcción _____
 Comercio al por mayor y al por menor _____
 Hoteles y restaurantes _____
 Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____
 Intermediación financiera _____
 Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler _____
 Administración pública, defensa y seguridad social _____
 Educación _____
 Servicios sociales y de salud _____
 Servicios comunitarios, sociales y personales _____
 Servicios a los hogares y servicio doméstico _____
 Servicio de organizaciones extraterritoriales _____
 Tecnología _____

101. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización en el Trabajo -2

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura _____
 Pesca _____
 Explotación de minas y canteras _____
 Industria manufacturera _____
 Suministro de electricidad, gas y agua _____
 Construcción _____
 Comercio al por mayor y al por menor _____
 Hoteles y restaurantes _____
 Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____
 Intermediación financiera _____
 Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler _____
 Administración pública, defensa y seguridad social _____
 Educación _____
 Servicios sociales y de salud _____
 Servicios comunitarios, sociales y personales _____
 Servicios a los hogares y servicio doméstico _____
 Servicio de organizaciones extraterritoriales _____
 Tecnología _____

102. Identifica el sector al cual pertenece el negocio o la organización en el Trabajo -3

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura _____
 Pesca _____
 Explotación de minas y canteras _____
 Industria manufacturera _____
 Suministro de electricidad, gas y agua _____

Construcción _____
 Comercio al por mayor y al por menor _____
 Hoteles y restaurantes _____
 Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____
 Intermediación financiera _____
 Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler _____
 Administración pública, defensa y seguridad social _____
 Educación _____
 Servicios sociales y de salud _____
 Servicios comunitarios, sociales y personales _____
 Servicios a los hogares y servicio doméstico _____
 Servicio de organizaciones extraterritoriales _____
 Tecnología _____

103. ¿Cuántas horas trabajaste diariamente?

	Menos de 4 horas	4 horas	Entre 5 y 8 horas	Más de 8 horas
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐	☐

104. ¿Cuántos días de descanso tuviste a la semana?

	Ninguno	1 día	2 días
Trabajo -1	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐

105. ¿Consideras que el hecho de ser inmigrante te expuso a un trabajo sin condiciones mínimas de seguridad e higiene ocupacional?

	Si	No
Trabajo -1	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐

106. ¿En qué medida se relaciona el cargo/rol con tus competencias profesionales adquiridas en tus estudios universitarios?

	En nada	En poco	Algo	Mucho
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐	☐

107. ¿Por cuál motivo finalizó el trabajo?

	Culminación del contrato	Mayores aspiraciones económicas	Sensación de estancamiento	Reducción de personal	Continuación de estudios	Fracaso del negocio
Trabajo -1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐	☐	☐	☐

108. En general, el trabajo representó para mi trayectoria laboral un:

	Avance	Estancamiento	Retroceso
Trabajo -1	☐	☐	☐
Trabajo -2	☐	☐	☐
Trabajo -3	☐	☐	☐

109. Si alguno de los trabajos señalados ocurrió en un país diferente al actual, por favor indica cuál fue el país y la posición que ocupa en tu trayectoria

Ejemplo: Empleo -2: Colombia, Empleo -3: Chile

(FIN DEL FORMULARIO)

Anexo B. Invitación enviada a través de la Dirección de Egresados.



ESTIMADO EGRESADO:

**¿EMIGRASTE DE VENEZUELA
ENTRE LOS AÑOS
2012-2018?**

**DÉJANOS
CONOCER TU
TRAYECTORIA
LABORAL EN EL
EXTERIOR**

**A TRAVÉS DEL SIGUIENTE
LINK**

**Y CONTRIBUYE AL ÉXITO DE UNA
INVESTIGACIÓN DE TRABAJO DE GRADO**

GRACIAS

Anexo C. Invitación enviada a las personas claves para contactar a los egresados



¿Eres egresado de pregrado
UCAB-Montalbán entre los años
2012-2018 y emigraste de Venezuela
durante el mismo período?

**DÉJANOS CONOCER TU
TRAYECTORIA LABORAL EN
EL EXTERIOR**

a través del siguiente link

y contribuye al éxito de una
investigación de trabajo de grado

Gracias