



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Ciencias Sociales  
Relaciones Industriales y Sociología

EXPECTATIVAS LABORALES EN EL EXTERIOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Tutor: Adriana Borrego  
Estudiante: Manuel Nacimiento

Caracas, 28 de Octubre de 2019



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

## TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

### LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

**EXPECTATIVAS LABORALES EN EL  
EXTERIOR DE LOS ESTUDIANTES DE LA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**

Realizado por:

**Manuel Gregorio Nacimiento Nieves**

Profesor guía: **Adriana Karina Borrego Zabala**

### RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la  
Calificación de: Diecinueve ( 19 ) puntos.

Nombre: <u>Adriana Borrego</u>	Firma: <u>Adriana Borrego</u>
Nombre: <u>LUANA DI BUENZA</u>	Firma: <u>Lu Buenza</u>
Nombre: <u>Adriana Sánchez</u>	Firma: <u>A</u>

Caracas 28 de Octubre de 2019

## FICHA RESUMEN DEL TRABAJO DE GRADO

<b>TÍTULO</b> (máximo 120 caracteres)	Expectativas laborales en el exterior de los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello
<b>TUTOR</b>	Adriana Karina Borrego Zabala
<b>AUTOR(ES)</b>	Manuel Gregorio Nacimiento Nieves
<b>ÁREA</b>	Migración Laboral
<b>NÚMERO DE PÁGINAS</b>	175
<b>TEORÍA (S) EXPLICATIVA(S)</b>	Push & Pull Teoría de Redes Migratorias Inteligencia Migratoria
<b>TIPO DE INVESTIGACION</b>	No experimental
<b>TIPO DE DISEÑO</b>	Transversal
<b>POBLACIÓN</b>	Estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que cursaron su octavo semestre de sus respectivas carreras en el periodo Marzo-Julio académico del año 2019 de la Universidad Católica Andrés Bello en su campus de Montalbán
<b>TIPO DE MUESTREO</b>	Probabilístico Estratificado / No probabilístico discrecional
<b>MUESTRA</b>	183 estudiantes ucabistas del último semestre las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar
<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	Estudiantes que cursaron el último semestre estudios de licenciatura del campus Montalbán de la Universidad Católica Andrés Bello
<b>VARIABLES</b>	Expectativas laborales de la persona que migrará
<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	Cuestionario / Entrevista en profundidad
<b>RESUMEN</b> (Máximo 25 líneas)	<p>La investigación presentada ubicó el tópico de migración en la mesa, un fenómeno social que se ha acelerado en los últimos años y que hace que nuestra población que está obteniendo el grado de licenciado y son los próximos a entrar en el mercado laboral decid partir. El objetivo primordial que se planteó es qué se imaginan los estudiantes de octavo semestre de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del semestre Marzo-Julio 2019 de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede de Montalbán referente a su mundo laboral como migrante en el país receptor. La investigación fue de corte no experimental, descriptivo y transversal, buscó dar las características y propiedades del fenómeno en cuestión y fue recolectado en un único momento del tiempo. Además, contó con una fase cuantitativa y cualitativa. Debido a que se usó como población de octavo semestre de las 5 carreras que componen la facultad anteriormente mencionada, se eligió una materia exclusiva de cada una de las carreras y el total de inscritos en esas 5 materias fue de 240 estudiantes. De esta forma, se inició con la fase cuantitativa, donde se elaboró y aplicó un cuestionario que llenaron 183 personas. Luego de vaciar y analizar los datos con estadística descriptiva, se formularon los criterios de elección para las entrevistas en profundidad de la fase cualitativa. Se eligió 1 estudiante por carrera y los 5 accedieron a brindar la información sin ningún tipo de problema. De esta forma, se buscó saber qué esperan del trabajo las personas que desean emigrar y conocer que tan materializables eran esas expectativas a través de la información suministrada. Se quiere que la información arrojada en el presente trabajo de investigación sirva como insumo a otras indagaciones referentes al éxodo venezolano al que se enfrenta el país y el mundo; así como aporte data para formular planes de acción para tratar de aminorar o revertir este proceso. También es una fuente de</p>

**Comentario [MSOFFICE1]:** Copie aquí el resumen de su tesis, cuya extensión máxima debe ser de 25 líneas en una sola página

	información útil para la Universidad Católica Andrés Bello, dado que así podrá formular y elaborar planes para retener el talento y que continúen sus estudios de postgrado con la institución, logrando de forma latente, que permanezcan en el país
--	---

## Dedicatoria

Llegar a este punto de mi vida no ha sido únicamente un ejercicio de disciplina y constancia, sino que hay un grupo de personas que estuvieron a lo largo de este trayecto, que en mayor o menor medida me aplaudieron las victorias, me levantaron en las derrotas y a pesar de que algunos están ubicados fuera del país no tendré palabras jamás para agradecerles todo en la vida. Quiero mencionar expresamente ciertas personas que me han hecho ser quien soy hoy:

Mireya Nieves

Luciano Jesús Andrade Goncalves (y fam.)

Pedro Alejandro Pacheco Tripi (y fam.)

Juan Carlos Medina Martín (y fam.)

Fernando Alberto Contreras Flores (y fam.)

Luis David García Lugo (y fam.)

Elena María Ibarreto García (y fam.)

Luis Alfredo Colina Pulido (y fam.)

Cruz María Ibarreto García (y fam.)

Eliana Rosalín Rojas Petit (y fam.)

Adriana Karina Borrego Zabala

Mariana Sarai Pérez Key (y fam.)

Vladimir Tomás Sánchez Quintero

Roxana de Fátima Goncalves Coelho

Carlos Alberto Jácome Suarez

Fredd Rafael Desiderio Carvajal

*“La medida del amor es el amor sin medida”*

San Agustín de Hipona

## **Agradecimientos**

Quiero agradecer antes que a nadie a mi tutora, profesora y amiga Adriana Borrego, por aceptar este reto conmigo, aconsejarme, guiarme y regañarme cuando fue necesario. Digo con total seguridad que este trabajo no hubiese podido salir adelante sin ella. También es importante agradecer a Alberto Rodríguez, quien me ayudo a llevar a término muchas de las ideas que rondaban este trabajo de grado. Además, quiero agradecer a cada uno de los miembros del equipo de la escuela que no solo me apoyo en el transcurso de la elaboración de este escrito, sino que durante los 4 años que han pasado tuvieron las puertas abiertas. Debo agradecer a mi familia y por último, pero no menos importante quiero agradecer a Dios por los éxitos habidos y los que vendrán, que sé que serán más y más grandes.

*“Cuando bebas agua, acuérdate de la fuente”*

Proverbio chino

# Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	vii
Introducción.....	8
Alcance y limitaciones.....	14
Objetivos de la investigación.....	15
Justificación.....	15
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>17</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
Antecedentes académicos.....	17
Teorías, conceptos y nociones.....	23
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>31</b>
<b>MARCO REFERENCIAL.....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>39</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>39</b>
Tipo investigación.....	39
Diseño de la investigación.....	39
Unidad de análisis.....	40
Población.....	40
Muestra.....	41
Definición conceptual de la variable:.....	41
Definición operacional de la variable.....	42
Instrumento de recolección de datos.....	44
Confiabilidad de los instrumentos.....	45
Procedimiento de recolección de datos.....	45
Análisis de los datos.....	46
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>47</b>
<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
Administración de Empresas.....	48
Contaduría Pública.....	62
Economía.....	75
Relaciones Industriales.....	88
Sociología.....	101
Resultados Globales.....	113
<b>CAPITULO VI.....</b>	<b>128</b>
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>128</b>
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>139</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>139</b>
<b>CAPÍTULO VIII.....</b>	<b>142</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>142</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>144</b>

<b>Anexos</b> .....	148
<b>Anexo A:</b> Figura N°168 y Tabla N°176. <i>Cantidad de estudiantes inscritos</i> .....	148
<b>Anexo B:</b> Cuestionario cuantitativo elaborado para el proyecto de grado.....	149
<b>Anexo C:</b> Entrevista realizada a la estudiante de la carrera Administración de Empresas .....	152
<b>Anexo D:</b> Entrevista realizada a la estudiante de Contaduría Pública .....	156
<b>Anexo E:</b> Entrevista realizada a la estudiante de Economía.....	160
<b>Anexo F:</b> Entrevista realizada a la estudiante de Relaciones Industriales .....	164
<b>Anexo G:</b> Entrevista realizada al estudiante de Sociología.....	167
<b>Anexo H.</b> Tabla N°175. <i>Matriz de datos cualitativa</i> .....	172

## Resumen

La investigación presentada ubicó el tópico de migración en la mesa, un fenómeno social que se ha acelerado en los últimos años y que hace que nuestra población que está obteniendo el grado de licenciado y son los próximos a entrar en el mercado laboral decida partir. El objetivo primordial que se planteó es qué se imaginan los estudiantes de octavo semestre de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales del semestre Marzo-Julio 2019 de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede de Montalbán referente a su mundo laboral como migrante en el país receptor. La investigación fue de corte no experimental, descriptivo y transversal, buscó dar las características y propiedades del fenómeno en cuestión y fue recolectado en un único momento del tiempo. Además, contó con una fase cuantitativa y cualitativa. Debido a que se usó como población de octavo semestre de las 5 carreras que componen la facultad anteriormente mencionada, se eligió una materia exclusiva de cada una de las carreras y el total de inscritos en esas 5 materias fue de 240 estudiantes. De esta forma, se inició con la fase cuantitativa, donde se elaboró y aplicó un cuestionario que llenaron 183 personas. Luego de vaciar y analizar los datos con estadística descriptiva, se formularon los criterios de elección para las entrevistas en profundidad de la fase cualitativa. Se eligió 1 estudiante por carrera y los 5 accedieron a brindar la información sin ningún tipo de problema. De esta forma, se buscó saber qué esperan del trabajo las personas que desean emigrar y conocer que tan materializables eran esas expectativas a través de la información suministrada. Se quiere que la información arrojada en el presente trabajo de investigación sirva como insumo a otras indagaciones referentes al éxodo venezolano al que se enfrenta el país y el mundo; así como aporte data para formular planes de acción para tratar de aminorar o revertir este proceso. También es una fuente de información útil para la Universidad Católica Andrés Bello, dado que así podrá formular y elaborar planes para retener el talento y que continúen sus estudios de postgrado con la institución, logrando de forma latente, que permanezcan en el país.

**PALABRAS CLAVE:** Migración, Oportunidades, Trabajo, Empleo, Expectativas

## **Introducción**

Por la situación actual de Venezuela, se ha acelerado el proceso migratorio de una manera exponencial, cosa que perjudica a la nación de manera considerable, en corto, mediano y largo plazo; puesto que una parte de la fuerza laboral ha partido a otros rincones del mundo. Por una pluralidad de circunstancias que dificultan el día a día, un grupo de próximos licenciados planifican varias áreas de su futuro, como lo son el trabajo y su inserción en el mercado laboral, en base a su salida de su país natal y el establecimiento en un país distinto.

Una parte de la fuerza laboral calificada logró establecerse en otras naciones, seguir ejerciendo y trabajando en las ramas que estudiaron, como los casos de los médicos que se establecieron en Chile y trabajan en los hospitales o los ingenieros petroleros que se fueron hacia Colombia o México y han beneficiado a estos países. También está el caso que migró fuerza laboral no calificada que se les dificulta conseguir algún tipo de trabajo y se dedican a la limosna y a trabajos por un periodo de tiempo corto, creando problemas para los gobiernos receptores de estas personas. Estas situaciones han obligado a todos los gobiernos afectados, positiva o negativamente, a evaluar lo que ocurre, poder planificarse y tratar de controlar, de la mejor manera posible lo que ocurre.

Para ello, la disciplina de la Demografía, complementada de otras Ciencias Sociales como lo son la Sociología, las Relaciones Industriales, la Historia, la Geografía o la Economía; han logrado establecer corpus de contenido que explicar por qué un individuo decide movilizarse geográficamente de un punto A hasta un punto B para establecerse por un periodo de tiempo amplio. Tan grande es el fenómeno de la migración, que el mismo permite el uso de metodologías de distintas naturalezas, cuantitativa o cualitativa.

Partiendo de todo este entendimiento, en el capítulo I expondrá el planteamiento del problema, el cual hará referencia a la migración como proceso humano natural, la existencia del mismo en Venezuela, la presentación de estadísticas referentes a la salida de las personas del país y dibuja una línea delimitadora en el problema, así como plantea los objetivos, la justificación de la investigación, su alcance y limitaciones.

El capítulo II abarca el marco teórico de la investigación y partirá con la presentación de antecedentes académicos y metodológicos que pertenecen a todas partes del mundo, luego se hará presentación de las teorías, nociones y conceptos que juegan un papel preponderante en el trabajo de grado.

El capítulo III es catalogado como el marco de referencia, donde se explica qué ocurre en Venezuela como para que la gente decida migrar, así como se explica qué es la compañía de Jesús, qué es la Universidad Católica Andrés Bello y qué es la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

El capítulo IV trabaja el marco metodológico, explicando el tipo y diseño de investigación, la unidad de análisis, población y muestra, la operacionalización de la variable, el procedimiento de recolección de datos, que será a través de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Para el capítulo V se realiza el análisis de los datos obtenidos por el instrumento cuantitativo para sistematizar la data

Para el capítulo VI se busca unir los datos presentados en el capítulo anterior con las teorías presentadas en el marco teórico de esta investigación, reforzado por la interpretación de la información cualitativa

Por último, el capítulo VII y VIII son las conclusiones y recomendaciones arrojadas luego de la elaboración de este trabajo.

# **CAPÍTULO I.**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Remontarse al pasado ayuda a comprender que el proceso migratorio está estrechamente vinculado al ser y la esencia del ser humano. Se puede retroceder tan atrás para recordar a los israelitas salieron de Egipto, liderados por Moisés, para establecerse en la tierra prometida, a los vándalos que se esparcieron del norte de Europa al resto del continente, fusionándose con la cultura romana; a la época de los imperios europeos del Siglo XVII que, para colonizar nuevos territorios, promovieron el movimiento de sus súbditos a estos nuevos espacios; llegando tan reciente como las dos guerras mundiales, la guerra fría y actualmente a los desplazamientos ocurridos en África y el Cercano Oriente.

América Latina no ha sido la excepción al momento de colocar el tópico de migración en la mesa, siendo emisora o receptora de personas que desean un nuevo comienzo en un lugar distinto. Hoy en día, la mirada del escenario global se centra en Venezuela, cuando a migración se refiere, compitiendo con situaciones de desplazamientos masivos como las de Siria en su guerra civil, Guatemala y Honduras por las malas condiciones económicas y laborales que fuerzan a miles de personas a elaborar una gigantesca caravana que intenta cruzar a los Estados Unidos de América, Myanmar debido a la persecución religiosa de Rohingya.

Por otra parte se debe entender que la situación que acarrea el país no obedece a un único factor causal, que se creería es lo político, sino que responde a una pluralidad de situaciones de distintas, las cuales se explicarán en el capítulo III. Así lo describe Ligia Bolívar, la directora del Centro de Derechos Humanos de la Universidad Católica Andrés Bello: “(...) en Venezuela hay una crisis que va más allá de lo político, que está afectando la capacidad de las personas para asegurar su subsistencia en el país.” (El Ucabista, 2018, párr 3.)

La poca presencia de cifras oficiales por parte de los organismos gubernamentales o la negación de este fenómeno social por parte de las autoridades competentes desencadenan que instituciones, tanto nacionales como internacionales, realicen estimaciones referentes a

cuantas personas han movido su lugar de residencia. Además que el rezago en las pocas publicaciones existentes fortalece la duda sobre las mismas.

El informe sobre movilidad humana venezolana expone que tras realizar muestreo no probabilístico durante una semana, de lunes a domingo, realizando 4 ciclos de 3 horas por día los resultados del tamaño muestral son considerable de este procedimiento, resultó un tamaño muestral de 12.957 sujetos (Servicio Jesuitas a Refugiados, 2019, p.16). Esto deja en evidencia la alta cantidad de personas que cruzaron la frontera

La Oficina Internacional para las Migraciones, en su informe de tendencias migratorias en las América, publica cifras de ONU DAES y datos oficiales de otras fuentes, como lo son censos nacionales, hasta el mes de Julio de 2018. Propone que para 2017/2018 en el mundo hay 2.328.949 venezolanos en condición de migrantes. (Organización Internacional para las Migraciones, 2018)

El Banco Mundial, a través de su informe migración de Venezuela a Colombia, también ha tratado de hacer seguimiento a las estadísticas de migración del país, más específicamente del caso en la frontera Colombo-Venezolana. “Aproximadamente 1.235.593 personas con intención de permanecía han ingresado a Colombia desde Venezuela, incluyendo colombianos retornados y migrantes regulares e irregulares, además de número importante de migrantes pendulares y en tránsito hacia otros países”. (Banco Mundial, 2018, p.15)

El Instituto Alemán de estudios globales y regionales (GIGA, por sus siglas en inglés) tantea cuantos han sido los venezolanos que han partido desde el año 2014: “En los últimos cuatro años desde 2014, aproximadamente 2.3 millones de venezolanos (de una población de 32 millones de personas) han dejado el país”. (Mijares y Silva, 2018, párr. 1)

Además, la página web de la Agencia Central de Inteligencia de los Estados Unidos de América, en su “The World Factbook 2019” expone también unas cifras de venezolanos migrando:

A partir de Febrero 2019, un estimado de 3.4 millones de venezolanos son refugiados o migrantes por el mundo entero, con 2.7 millones en Latinoamérica y el Caribe (notablemente Colombia, Brasil, México, Panamá, Chile, Guyana, La República Dominicana, Aruba y Curazao)” (Central Intelligence Agency, 2019)

A través del esfuerzo de algunas casas de estudio venezolanas, como lo son la Universidad Central de Venezuela, la Universidad Simón Bolívar y la Universidad Católica Andrés Bello los resultados arrojados, a través de la Encuesta de Condiciones de Vida, muestran que la migración asciende a 3 o 4 millones de personas, porcentualmente de un 10 a 12% y propone como ejemplo a imaginar que la ciudad de Caracas quede completamente vacía. (UCAB-UCV-USB, 2017, p.5)

Acercando la lupa se puede sumergir un poco más en la estructura de este fenómeno, y pudiendo observar el comportamiento de este. Una encuesta elaborada por el Gallup World Poll en 2017 refleja que el 53 por ciento del segmento de población comprendido entre los 15 hasta los 29 años desea dejar el país y dentro de ese porcentaje, el 39 por ciento dice haber completado cuatro años de educación más allá de la preparatoria o recibió algún título de licenciatura. (McCarthy, 2018)

Tabla N°1. *Porcentaje de población que desea irse a vivir a otro país, segmentado por grupos de edad y educación*

Percentage of Venezuelans Who Desire to Leave, by Education and Age	
	Would like to move to another country
	%
<b>Age</b>	
15-29	53
30-44	44
45-54	38
55+	22
<b>Education</b>	
Completed elementary education or less	27
Secondary education and some education beyond	47
Completed four years of education beyond high school or received college degree	39

GALLUP WORLD POLL, 2017

Fuente: Gallup World Poll, 2017

Los últimos datos declarados por “la Organización Internacional para las Migraciones y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) anunciaron el jueves 8 de noviembre que el número de refugiados y migrantes venezolanos en todo el mundo alcanzó los tres millones” (León, 2018, párr. 5)

Más adelante, las cifras publicadas el día 5 de Octubre de 2019 en la plataforma de coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados indican que existen 4.486.860 personas fuera de su país de origen, entre migrantes, refugiados y solicitantes de asilo. (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, 2019)

Lo anteriormente es secundado por la Organización de Estados Americanos porque dice “al momento de publicación de este informe (junio 2019) se registraran 4 millones de migrantes y refugiados venezolanos” (Organización de Estados Americanos, 2019, p.14). Más allá de eso, en el mismo informe de la Organización de Estados Americanos se han planteado unas proyecciones diciendo que se llegará a la cantidad de 7.5 millones de venezolanos migrantes y refugiados en 2020 bajo la premisa de que se mantiene el comportamiento de los datos del mismo año y no ocurre nada que logre hacer una diferencia. (Organización de Estados Americanos, 2019, p.20)

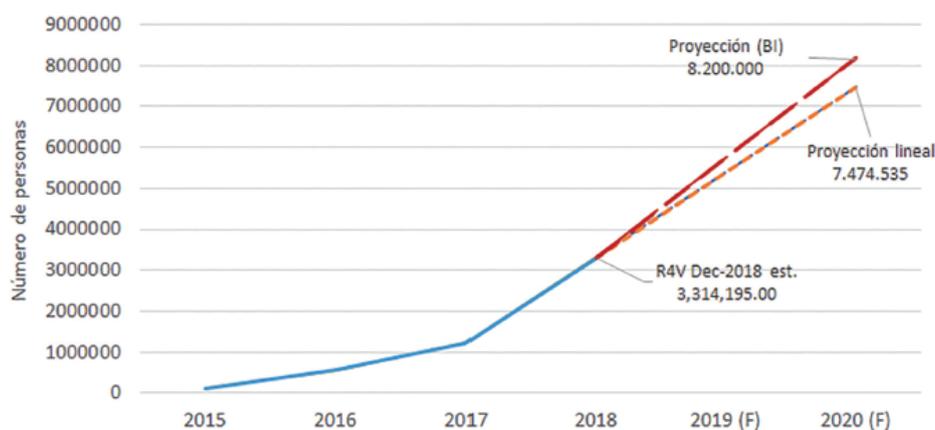


Figura N°1. Número total de migrantes y refugiados en condiciones similares con pronóstico

Fuente: Organización de Estados Americanos, 2019

Las estadísticas hablan por sí mismas para cualquier científico social, mostrando el gran fenómeno por el que atraviesa el país; ya sea un sociólogo viendo cómo se desintegra y reorganiza el tejido social, estudiando los nuevos comportamientos y patrones de los agregados sociales o, un industriólogo, que a partir del conocimiento social dentro del subsistema laboral, sea o micro o macro nivel, comprende que la salida masiva del talento afectará tarde o temprano el fenómeno propio del trabajo, trayendo a la cresta de la ola síntomas de un déficit en el trabajo como altas tasas de desempleo, comercio informal, delincuencia y pérdida de valioso talento humano, sea ya graduado de algún estudio superior o el que ya está a las puertas de conseguir el mismo.

Aunado a este último punto, es posible ver hoy en día, que la planificación de algunos próximos graduandos de las casas de estudios universitarias en el país se enfocan y organizan en base a salir de la frontera a un nuevo espacio territorial que le brinde las oportunidades que anhelan, por haberse preparado con una batería de conocimientos específicos; partiendo del punto que su país no propicia las posibilidades de vivir dignamente solo con incorporarse y afanar en mercado laboral devastado y teniendo como única fuente de ingresos la vacante que ocupa en dicha organización. Habiendo tomado en cuenta todo lo anteriormente dicho, surge la siguiente interrogante: **¿Cuáles serán las expectativas laborales en el exterior de los estudiantes ucabistas en su último semestre que desean emigrar de las carreras de Administración, Contaduría, Economía, Relaciones Industriales y Sociología?**

### **Alcance y limitaciones**

El trabajo de investigación estará denotado en la Universidad Católica Andrés Bello, únicamente con su sede en Montalbán, debido al fácil acceso a la población, que facilita la recopilación de los datos; para el semestre universitario que comprende el periodo Marzo-Julio 2019 de dicha institución. Se trabajará con estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, siendo las carreras que se incluyen en ella en este momento: Administración de Empresas, Contaduría Pública, Economía, Relaciones Industriales y Sociología; con alumnos que estén cursando el octavo semestre de su o sus carreras respectivas. El proceso metodológico a seguir será una metodología mixta, es decir una triangulación, siendo esta la combinación de un método cuantitativo y un método cualitativo

## **Objetivos de la investigación**

Los objetivos que se perseguirán en la investigación presentada a continuación serán:

### **Objetivo General:**

- Determinar las expectativas laborales en el exterior de los estudiantes ucabistas del último semestre las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar

### **Objetivos Específicos:**

- Identificar las características socio-demográficas de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre
- Conocer la dimensión de vinculación o nexos en el exterior de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre
- Describir la dimensión contextual-comparativa de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre
- Definir la dimensión estratégica-profesional de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre

## **Justificación**

El fenómeno de la migración venezolana, que ha estado presente la última década, ha sido cuestión de locuciones y discursos en cada uno de los rincones del mundo, tanto lugares regionales como los Congresos Legislativos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Panamá y Perú; como también en organismos internacionales como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, La Organización de Estados Americanos, La Organización Internacional para las Migraciones, La Organización Internacional del Trabajo, El Parlamento Europeo y la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Con la situación actual de la nación, donde las condiciones son cada vez más inmanejables y alteran cada día más el curso de la vida del venezolano, es necesario intentar comprender todas las partes de este evento, para que así podamos formular de manera

metodológica y bien fundamentada, prácticas sociales y políticas (a micro o macro nivel) que ayuden a mitigar este obstáculo por el cual se está atravesando actualmente el país.

Una de las dimensiones que impregna la partida de un o unos individuos es la del trabajo, puesto que sean trabajadores manuales o trabajadores intelectuales, son fundamentales para la búsqueda de mejora de las situaciones actuales y la planeación de una reconstrucción total del aparato productivo nacional. Enfocando distinto la lupa, podemos entender que el proceso de migración crea y debilita interacciones, dinámicas, nexos, realidades, roles, estructuras, ideas, grupos, pautas valorativas, imaginarios sociales y muchos elementos más.

Aunado a eso, se busca que el trabajo de investigación que se presentará a continuación, sea de insumo para el alma mater como fuente de valioso conocimiento al momento de planificar, organizar y ejecutar estudios más elaborados; cumpliendo con el deber de cualquier científico social egresado de la escuela que es la producción de conocimiento, como también de planificar estrategias para saber cómo seguir tratando a la población estudiantil y los siguientes pasos de su educación; sea especialidad o magíster. Sumado a que tras los resultados arrojados se podrá saber, con un mayor detalle y sistematización qué es lo que esperan los jóvenes al momento de egresar de sus carreras.

Se identificará las características socio-demográficas debido a que se permitirá un tener un primer diagnóstico de la persona, si tiene facilidad para salir de la nación o no. Se conocerá la vinculación o nexos en el exterior para saber si existe alguna persona en el lugar destino y si la misma ayudará a su desenvolvimiento en el nuevo territorio. Se describirá la dimensión contexto-comparativa para saber qué opinan del trabajo realizado en Venezuela y en el exterior. Y por último, se definirá la dimensión estratégico-profesional buscando saber si estos estudiantes tienen una educación complementaria y si la misma va por la línea de su licenciatura, o de lo contrario no tiene nada que ver.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **Antecedentes académicos**

En el presente capítulo se expondrán trabajos de grado de ámbito nacional como internacional, y de distintos niveles que han podido elaborar conocimiento referente a la migración y el trabajo, arrojando así ciertas luces acerca de que implican estos dos fenómenos juntos. También se harán revisiones de las teorías acerca de la migración, profundizando además a la denominada “fuga de cerebros o de talento” permitiendo entender como es este proceso migratorio y como funciona.

El primer antecedente lo encontramos como un libro del año 2018, llamado: El éxodo venezolano: entre exilio y migración de José Koechlin, con la participación de varios investigadores alrededor del mundo, incluyendo a la directora actual del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, Anita Freites.

El libro que ahora presentamos, (...), contiene artículos sobre la migración venezolana en distintos países de América Latina y España, y su objetivo es contribuir a una mejor comprensión del fenómeno migratorio venezolano y avanzar en el diseño de políticas migratorias comunes entre los países que reciben este éxodo. (Dávalos, Grundberger, y Cavassa, 2018, p.7)

Dentro de sus páginas, hace una descripción de la migración venezolana en distintos países como lo son: Colombia, Perú, Brasil, Argentina, Chile, Uruguay, México, República Dominicana, España y un segmento de la península Ibérica. Cada parte del libro es distinta a la otra y toca tópicos distintos en cada uno de ellos. Se usan herramientas como datos oficiales, investigaciones elaboradas por institutos privados, entrevistas a algunas personas.

Es posible vincular el escrito con el trabajo presente, ya que es uno de los trabajos metodológicos que aborda el tema migratorio de forma muy integra, puesto que cada una de las secciones habla sobre realidades que enfrentan los venezolanos en cada uno de los países, las cuales son distintas una de la otra, sumado a que se realiza de la manera más objetiva

posible. En los relatos también se toman las dificultades que han tenido que vivir los emigrantes de Venezuela para acoplarse a una nueva dinámica social

La segunda investigación realizada le pertenece a Denzil Fernandes, para el nivel de doctorado en filosofía en Ciencias Sociales en el año 2012 en el Tata Institute of Social Science de Mumbai. La misma se titula las conexiones sociales en el mercado laboral de construcción en el pueblo de Goa.

Se ha utilizado este trabajo de investigación debido a que es una tesis doctoral y realiza un análisis muy detallado del perfil del migrante laboral, como interactúa con su red social y, además, como se comportan variables o dimensiones en relación a los sujetos que han decidido pertenecer a la fuerza laboral de un lugar distinto al que pertenecen. Por ejemplo, se expone:

El rango de salario por trabajo casual en Goa es mucho mayor al correspondiente rango de salario por trabajo casual en los lugares de origen de los trabajadores migrantes. Esto confirma las teorías neo-clásicas que las diferencias en el salario influencia las decisiones de migrar. (Fernandes, 2012, p.204)

Otro punto importante clarificado en que las conexiones sociales determinan el lugar de destino, tal y como es redactado y explicado:

El destino para la migración es también influenciada por las conexiones sociales de aquellos que desean emigrar. Hay otros varios destinos en el país, como lo son Delhi y Kerala que también tienen una alta demanda por trabajo y un alto rango salarial. Pero los migrantes que eligen Goa como destino para su migración lo hicieron porque hay un miembro familiar, pariente, un vecino o un conocido quien estaba trabajando en Goa. La influencia de las conexiones sociales en la decisión del lugar de destino es aplicable, no solo a Goa... (Fernandes, 2012, p.205).

Además de lo anteriormente mencionado, se comenta que la migración laboral depende de lazos fuertes.

(...) la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes los obliga a depender de sus conexiones sociales en cada etapa de su viaje en el mercado laboral, el cual incluye información del mercado, asistencia por migración, entrada al mercado laboral, entrenamiento en el puesto, localización del trabajo, préstamo, amistad, comunicación y envío de remesas al lugar de origen. (Fernandes, 2012, p.205)

Estas conclusiones que arroja el estudio son precisas: no solo aplican para los migrantes laborales que se han decidido establecer en el estado indio de Goa, sino también para la población que desea migrar en un lugar geográfico distinto al que se plantea el tesista del continente asiático. Lo importante de este trabajo es la relevancia que se les da a los vínculos con otras personas en los lugares de destino como preponderantes, y es un elemento necesario para levantar esta investigación

El tercer antecedente es una elaboración de origen norteamericana, Canadiense para precisar más, cuya autora es Heather Robbins de la Ryerson University en el año 2009; la misma aborda la preparación pre-migración y la integración de los migrantes cualificados en el mercado laboral.

Se plantea, en un arco muy general, que Canadá ha sido un destino laboral por excelencia para muchas personas alrededor del globo, sea especializado o no. Por el deseo de filtrar mucho más el proceso de migración y de llevar un control más detallado de las personas que arribarán al país para insertarse en el mercado laboral, sea cual sea el sector, el gobierno federal aprobó un programa para empezar a preparar a estas personas próximas a entrar a la nación y que de esta forma se vayan adaptando al mercado laboral desde sus países de origen.

Mientras una variedad de iniciativas han sido introducidas por el gobierno federal para abordar la situación una vez los inmigrantes cualificados han llegado en Canadá, la atención reciente se ha enfocado en prepararlos para el mercado laboral mientras ellos están todavía en su país de origen. (Robbins, 2009, p.iii)

Esta política, establecida en el país de la hoja de arce, propone un reto para el sistema de migración de la nación y los organismos que le responden al mismo, organizaciones

internacionales que mismos aspirantes a establecerse en el país, tomando en cuenta que la logística de un proyecto de tan gran envergadura requiere precisión, dinero y tiempo.

(...) en 2005, el impulso para facilitar dicha integración creció con la introducción de la Iniciativa Internacional de Trabajadores Capacitados. Por primera vez, el gobierno articuló la intención de centrarse en la preparación de los migrantes para el mercado laboral antes ellos abandonen su país de origen. (Robbins, 2009, p.20)

Si bien es cierto que a lo largo del texto, la autora propone oportunidades de mejora en el sistema planteado en el programa del gobierno federal canadiense, se usó este trabajo de investigación para dejar claro que los países han implementado sistemas planificados y estructurados para aceptar los mejores colaboradores posibles de otras tierras, y que hay ciertos requisitos y competencias solicitadas expresamente por las otras naciones para poder acceder a su mercado laboral. Es decir, que los países y las empresas buscan una serie de unas competencias y preparación determinadas en unos individuos que, de tenerlas o poder desarrollarlas, les puede dar la oportunidad de trabajar en ese nuevo destino.

El cuarto antecedente es un trabajo de grado de una egresada de la carrera de Relaciones Industriales llamada Andrea Carrillo, que terminó publicado en el observatorio de empleabilidad de la Universidad Católica de Andrés Bello. Buscaba describir la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.

La información que recopiló hace averiguaciones en cuanto a la motivación, selección del país para irse y cómo se fueron; a la experiencia de entrar en el mercado laboral extranjero, que se descompuso en ámbito sociocultural, ámbitos relacionados con el trabajo, ámbitos relacionados a la creación de amistades y redes de contacto, ámbitos relacionados a la familias y ámbitos personales del inmigrante.

Se tomó este antecedente debido a que contiene narradas las experiencias de personas que ya han vivido estas situaciones y que pueden dar algo de luces a los resultados que se pudiesen obtener, así como tal vez dar respuesta a ciertas interrogantes que dejen los datos al ser presentados. Se considera importante recalcar el comentario de la autora referente a

que el ámbito laboral es heterogéneo entre el venezolano y el extranjero. “(...) se destacan las diferencias relativas a la inserción laboral en el extranjero con respecto a Venezuela, las características más llamativas del mercado de trabajo local y las condiciones de empleo predominantes.” (Carrillo, 2018, p. 38)

El quinto antecedente le pertenece a Susana Camejo y Fátima De Abreu, egresadas de la escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2015. Las mismas decidieron encontrar con su trabajo de grado los determinantes de la propensión a emigrar de los estudiantes de ingeniería de la misma universidad que las egresadas. Ellas explican que por una cantidad de factores que se vivían en el país para el año 2015, un parte del talento que tiene la nación decida partir hacia a otro destino geográfico para establecerse y poder insertarse en un sistema laboral.

En los últimos años situaciones como: la inseguridad, la impunidad, la escasez de alimentos y artículos de primera necesidad, el desabastecimiento, la inflación, las expropiaciones, la censura y cierre de medios de comunicación, la desigualdad, la devaluación constante de la moneda, la caída de los precios del barril de petróleo, los salarios poco competitivos, la poca confianza en las instituciones, las protestas de calle, entre otras circunstancias que han incrementado año tras año, han conllevado a que muchos venezolanos, en especial sus jóvenes calificados, tiendan cada vez más a abrir campo en otras tierras con el fin de tener una mejor calidad de vida. (Camejo y De Abreu, 2015, p.11)

Comenzarán a desarrollar un escrito que busca qué es lo que determina a un estudiante de la universidad Católica, especialmente un ingeniero, a decidir tomar la decisión de salir del territorio nacional y establecerse en el país receptor.

En su investigación del fenómeno, ellas plantean realizar una triangulación o convergencia, definición que estará explicada en el capítulo IV. Debido a que se considera muy importante la información brindada por ambos tipos de enfoques en las ciencias sociales, ya que las mismas poseen unas ciertas ventajas que complementa a la otra, se ha decidido que se utilizará esta tesis como guía en esta mezcla de los métodos.

El sexto trabajo de grado se titula Migración laboral en la Unión Europea y la restricción de libre movimiento: Inmigración de los nuevos estados miembros a Alemania después de la ampliación bajo los arreglos transitorios para trabajadores del 2004. Fue levantado por Inga Wölfinger, estudiante alemán para la obtención de su licenciatura en el año de 2013 en el Westfälische Wilhelms-Universität Münster. El trabajo de grado parte de un punto contextual donde en el año 2004 se integraron diez países de Europa Oriental a la Common Europe, y para el año 2007 se introdujeron dos más.

Mientras se daba el proceso de transición, los miembros más antiguos deciden que la se le aplicarán las leyes nacionales a los trabajadores durante un periodo de dos años. Además, que se podría pedir una prórroga de tres años, si el país así lo considerara necesario; y como último recurso, el país podría solicitar una última prórroga de dos años, siempre y cuando se le notificara a la comisión europea que el mercado laboral podría ser afectado de forma crítica. Siendo uno de los impulsores de esta iniciativa, los alemanes deciden establecer restricciones a través de su ley, para tomar medidas que aseguraran el mercado laboral de los habitantes naturales del país germano.

La investigación buscaba ver como fue el comportamiento del mercado laboral alemán con la imposición de restricciones de libre movimiento para los trabajadores hasta 2011, cuál era el impacto esperado de los migrantes laborales sobre el mercado laboral alemán y que ocurre con el mercado luego de que se levantarán las restricciones impuestas por el gobierno alemán y se establece una apertura incondicional sobre el mercado laboral. Para lograr lo anteriormente mencionado, el investigador que levanta la información decide usar una composición de los dos enfoques metodológicos, tanto cuantitativo como cualitativo; teniendo comprensión acerca de las bondades que permite trabajar una triangulación para una investigación social y de la misma forma, este será el aproximación utilizada en el presente trabajo de investigación

Por último, la séptima investigación le pertenece a Agustina María Corica, estudiante de Maestría en diseños y gestión de políticas y programas sociales de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) de Argentina en el año de 2010.

La licenciada Agustina intenta ver la relación existente con la escuela media Argentina y su mercado laboral, sirviendo de enlace las expectativas que tienen los púberos

acerca de cómo será su inserción al mercado laboral y como se plantean ellos esa etapa de su vida. Ella decide pasarse por puntos como lo son: la sociología de la educación y las implicaciones que esto tiene como por ejemplo: el papel de la escuela en el siglo XXI, como se ha transformado el sistema educativo en Argentina en los últimos 20 años. Pasando al siguiente punto se coloca el contexto económico Argentino y las características del mercado laboral. Para el tercer punto se trata de hacer una mezcla de las variables estudios y trabajo, viendo cómo se manifiestan en las diferentes combinaciones de expectativas; sea estudiar únicamente, estudiar y trabajar o solamente estudiar. Y al final, se hace una recopilación de los condicionantes que hacen posibles esas expectativas que tienen los estudiantes de nivel medio referente a su futuro.

El camino trazado por la investigadora en el segmento metodológico de la indagación fue de una metodología mixta, tocando un método cuantitativo y otro cualitativo para, de esta forma, maximizar los alcances que pudo tener la investigación realizada.

### **Teorías, conceptos y nociones**

Desde el siglo XIX, mucho se ha escrito de la migración, muchas investigaciones se han levantado y muchas disparidades en términos teóricos han aparecido entre varios autores. La gran cantidad de perspectivas, enfoques y paradigmas que han tomado el estudio de las migraciones, ha hecho que ponerse de acuerdo sea difícil. “En general los problemas conceptuales envueltos en la comprensión de las migraciones humanas (...) no han sido resueltos, y por haber alcanzado discrepancias de asunciones, ha quedado un gran vacío teórico.” (Herrera, 2006, p.20)

Hay que decir que los estudios de las migraciones están compuestos por una gama de disciplinas distintas, las cuales nutren y que explican el mismo fenómeno de manera muy distinta. Esto da pie a que no exista una definición precisa a la cual los científicos sociales se apeguen rígidamente, como lo fue en su momento con el “Hecho social” de Emile Durkheim. “Por eso, la mayoría de las definiciones no son ideales, sino operativas: su formulación depende en gran parte de lo que se pretende investigar y de la información de que se dispone” (Arango, 1985, p.9)

Algunos de los intentos de proponer una definición al fenómeno de la migración fue William Petersen quien habla de un cambio de residencia donde se deja la antigua en

búsqueda de una nueva. “En su sentido más general, el término “migración” es ordinariamente definido como un movimiento relativamente permanente de personas en una distancia significativa (...)” (Herrera, 2006, p.25)

Con esta base, el autor Clarence Senior agrega la variable tiempo de forma concreta, completando la propuesta inicial de Petersen planteando un cambio permanente en la residencia. Comenta que “el movimiento espacial o cambio de residencia debe ser lo suficientemente estable y largo, para que pueda calificarse como una migración, de lo contrario estaríamos en presencia de una simple “movilidad espacial”.” (Herrera, 2006, p.23)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe hace la mezcla entre las dos teorías anteriores. Y es que la migración es:

Un conjunto de desplazamientos teniendo como resultado transferir la residencia de los interesados de un determinado lugar de origen o lugar inicial, a un determinado lugar de destino o lugar de llegada con la intención de permanecer durante un tiempo suficientemente larga. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2008)

Las Naciones Unidas, a través define a un migrante como “alguien que ha residido en un país extranjero durante más de un año independientemente de las causas de su traslado, voluntario o involuntario, o de los medios utilizados, legales u otros” (Organización de Naciones Unidas, 2018, párr.2)

Por último, la Organización Internacional para las Migraciones aclara que el fenómeno se establece como “un 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; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos” (Organización Internacional para las Migraciones, 2018, p.38)

Haciendo un inciso aquí, será necesario aclarar otros términos que serán de utilidad para comprender ciertos aspectos del presente trabajo de investigación. El primero de ellos será migrante calificado, que la OIM lo percibe como “un trabajador migrante que por sus

competencias recibe un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo”. (Organización Internacional para las Migraciones, 2018, párr. 2). Y luego está el migrante económico, que “es aquella persona que habiendo dejado su lugar de residencia o domicilio habitual busca mejorar su nivel de vida, en un país distinto al de origen.” (Organización Internacional para las Migraciones, 2018, párr. 4)

Se sabe que la construcción teórica acerca de la migración humana se elabora hace más de un siglo atrás, en la Gran Bretaña, teniendo como antecesores algunas disciplinas como lo son la demografía y la geografía. Anteriormente, las migraciones humanas se trabajaban a través de estas dos áreas del conocimiento hasta que Ernest George Ravenstein publica sus estudios.

El intento por dotar al estudio de las migraciones humanas de un estatuto científico ha sido un objetivo nunca abandonado, desde que, a fines del siglo XIX, el demógrafo y geógrafo Ernest George Ravenstein hiciera de conocimiento público sus “Leyes de migración”. (Herrera, 2006, p.9)

Como se dijo anteriormente, el primer levantamiento teórico que buscaba la objetividad, así de proponer una cantidad de leyes que permitieran estudiar y predecir el cómo y por qué una población desea desplazarse de un primer punto a un segundo lo efectúa el británico nacido en Frankfurt. “El más antiguo de ellos, las «Leyes de las migraciones» de Ravenstein, trabajo de amplia base empírica con pretensiones generalizadoras, sigue siendo el inevitable punto de partida de toda revisión de la literatura teórica sobre las migraciones.” (Arango, 1985, p.12)

Arango, en su escrito, coloca, hace un resumen y reordenamiento de las 12 leyes que propuso Ernest en 1889 y las mostró como:

1. La principal causa de las migraciones son las disparidades económicas, y el móvil económico predomina entre los motivos de las migraciones
2. La mayor parte de las migraciones son de corta distancia: «...el grueso de nuestros migrantes sólo recorre una distancia corta»
3. «Los migrantes que se desplazan a largas distancias generalmente van con preferencia a uno de los graneles centros del comercio o de la industria»

4. Las migraciones se producen escalonadamente
5. «El proceso de dispersión es el inverso del de absorción y exhibe características similares».
6. «Cada corriente migratoria produce una contracorriente compensadora»
7. «Los nativos de las ciudades tienen menos propensión a emigrar que los de las zonas rurales del país»
8. «Entre los migrantes de corta distancia parecen predominar las mujeres», mientras lo contrario ocurre entre los de larga distancia.
9. La mayoría de los migrantes son adultos.
10. Las grandes ciudades crecen más por inmigración que por incremento vegetativo.
11. Las migraciones más importantes son las que van de las áreas rurales a los grandes centros del comercio y de la industria.
12. Las migraciones tienden a aumentar con el desarrollo económico y con el progreso de la tecnología y del transporte. (Arango, 1985, p.12-13)

De los argumentos que sustentan los aportes que hizo el demógrafo británico, se encuentra la teoría clásica del Push & Pull, es decir: empuje y atracción. “Daniel Courgeau piensa que la decisión de emigrar puede ser adoptada respondiendo a factores que operan en el lugar de residencia o partida, a factores que operan en el previsto lugar de destino o a una combinación de ambos.” (Arango, 1985, p.14)

En ambos polos operan factores que el actor valora como positivos o negativos —también hay factores neutros, que producen indiferencia—, pero, lógicamente, en las zonas de origen predominan los factores percibidos como negativos, llamados factores de repulsión o push factors, y en el lugar escogido como destino predominan, en la percepción del migrante potencial, los factores positivos, de atracción o pull factors. (Arango, 1985, p.15)

Más adelante, el mismo autor expresa con lujo de detalle el contenido de dicha teoría; mostrando elementos claves para poder hablar de migración:

Los factores de expulsión determinan un estado de «privación relativa» o una incapacidad del entorno para satisfacer las necesidades de todos o parte de los

componentes de la colectividad. Los factores de atracción ofrecen al migrante potencial la esperanza de hallar en el lugar de destino un mayor grado de satisfacción a sus insatisfechas necesidades o aspiraciones. En general, la decisión se adopta tras comparar, consciente o inconscientemente, las ventajas y desventajas de ambos polos, y el factor decisivo es la interacción entre ambos: diferencias salariales, posibilidad de mejorar de ocupación o simplemente de encontrar empleo, distancia, coste de desplazamiento, diferencias lingüísticas, culturales o étnicas entre los dos extremos, etc. (Arango, 1985, p15)

Otra postura de la cual se puede entender la migración es la teoría de las Redes Migratorias. Una primera definición que se puede encontrar explica la etiología de la emigración en la posesión de capital social. “(...) la eclosión de relaciones interpersonales que ligan al emigrante con personas residentes en las comunidades locales conduce a una reproducción de los procesos migratorios en unos mismos grupos sociales ligados por lazos de parentesco y amistad.” (Izcara, 2010, p.246)

En la sexta edición Seminario Permanente sobre Migración Internacional, se habló sobre las cadenas y redes migratorias en los desplazamientos internacionales latinoamericanos. En esa exposición se da una muy breve definición de lo que es una red migratoria. “Una red migratoria es aquella red que contiene al migrante. Que es una red de apoyo, que aliviana, que lo ayuda a insertarse y a integrar (...)” (Pedone, 2006)

Izcara, en su trabajo donde encara las redes migratorias con la demanda laboral, hace la explicación de que es una red migratoria y como se compone la teoría, a través de varios autores que él cita.

Las redes migratorias constituyen una forma de “capital social” (Deléchat, 2001: 458; Arango, 2000: 291), o conexiones entre individuos basadas en el parentesco, el paisanaje o la amistad (Pérez Monterosas, 2006), que favorecen el acceso a bienes económicos y empleo, disminuyen los costos y riesgos de la migración internacional (García Cabrera, 2004: 468) y elevan los resultados netos esperados. Esta teoría sostiene que la migración se asienta sobre relaciones interpersonales tejidas por lazos de parentesco y amistad, que ligan al emigrante con personas residentes en las comunidades locales (De Jong et al., 2002: 844).

En un contexto donde las fronteras son cada vez más difíciles de franquear la dependencia de redes migratorias se torna más elevada, ya que “la posesión de lazos familiares o de amistad con migrantes constituye una forma de capital social, al que el emigrante potencial puede asirse para financiar el viaje y encontrar alojamiento y trabajo a su llegada” (Deléchat, 2001: 476). Como consecuencia, los migrantes se desplazan hacia aquellas localidades poseedoras de un mayor capital social, y los espacios de migración previa reproducen la emigración (Gozdziak y Bump, 2004: 151). (Izcara, 2011, p.42)

Si a esta teoría se le agrega que parte de la inmigración, que ha ocurrido y sigue ocurriendo en la nación, es calificada; es fácil saber que la nación emisora sufre un daño considerable y la nación receptora obtiene un nuevo potencial.

La pertinaz brecha entre la necesidad de estos recursos humanos y su efectivo aprovechamiento en los países en desarrollo ha sido una constante, y estos se han convertido en los grandes perdedores de ese proceso de migración. Por su parte, muchos países desarrollados se beneficiaron aumentando su disponibilidad de cuadros profesionales, y sus esfuerzos de captación se han convertido en objetivos centrales de algunas políticas (Martinez Pizarro y Pellegrino, 2001, p.12)

Dentro de las migraciones, se tiene una en particular denominada “Fuga de Cerebros”. La enciclopedia británica hace referencia al fenómeno como “la salida de personas educadas o profesionales de un país, campo o sector económico, hacia otro para conseguir mejores condiciones de vida.” (Nunes y Riera, 2003, p.12)

Más adelante se ha desarrollado de manera más compleja la definición. Es posible determinar este fenómeno como:

(...) un desequilibrio stock-flujo entre los países que invierten en la formación de sus científicos y profesionales a los efectos de mejorar un capital humano que consideran exiguo y otros que, por su mayor riqueza y organización académica, actúan como polos de atracción. (De Fanelli, 2008, p.112)

Este fenómeno particular tiene unas causas que pueden ser muy variadas, que pueden estar presente al menos una, varias o todas para que la decisión de partida sea tomada.

(...) esto responde y se relaciona a causas de diversas índoles como las de tipo económico (por ejemplo la falta de empleo, la baja remuneración) y político (guerras, conflictos sociales), pero las razones pueden ser de otro tipo como las educativas, culturales, psicológicas o el simple deseo de conocer otros países. Las causas individuales o de tipo subjetivo son diversas, pero tienen gran peso a la hora de tomar la decisión migratoria, por ejemplo los profesionales de los países pobres emigran en búsqueda de oportunidades de empleo y la de los países ricos lo hacen en busca de posiciones más acordes con su alto rendimiento y aspiraciones de vida. (Nunes y Riera, 2003, p.19)

Entendido como se comporta este fenómeno, más allá de sus distintas perspectivas o paradigmas, no es difícil concluir que el o los sujetos que pasaran por esta etapa, no posean unas expectativas. Se puede exponer que una expectativa es “la posibilidad razonable de que algo suceda.” (Diccionario de la Real Academia Española, 2019). Hay que hacer la aclaratoria que la concepción de expectativa puede variar por especialidad que la utilice, puesto que, en otra definición, una expectativa es “una anticipación y actuación imaginaria de sucesos futuros capaces de realizar aspiraciones.” (Galimberti, 2002, p.471). Por otro lado el Banco Central de Uruguay lo entiende como “visión, punto de vista o pronóstico de los agentes económicos acerca de acontecimientos futuros.” (Banco Central de Uruguay, 2019, p.7). A los efectos de este trabajo, se utilizará como definición de expectativas la del psicólogo Oswaldo Romero que las cataloga como: “anticipaciones que realizamos sobre eventos que no han ocurrido pero que deseamos o sabemos que van a ocurrir” (Romero, 1999, p.115)

Sumado a esto, es importante hacer mención al escrito que desarrolló el psicólogo venezolano Harry Czechowicz, quien tras explicar que consiguió una visa de residente en Canada y vivir intermitente entre Caracas y Toronto, percibe que esta pasando por un proceso de depresión por una serie de fenomenos como la dificultad de adaptación, la perdida de identidad y otros. Decide entonces empezar a leer y escribir sobre el tema de la migración. “Este libro está llamado a inaugurar un camino de aprendizaje colectivo sobre la experiencia migratoria” (Czechowicz, 2013, p.9)

El escrito se pasea por muchas áreas como son la pregunta de por qué migramos, explicar la inteligencia emocional, dar alguna asesoría migratoria, define el puente migratorio, aclara el concepto de turista y el de migrante, habla del momento que se toma la decisión de migrar, las emociones que se sienten en el proceso migratorio, señala que existe un fenómeno de auto sabotaje, y demas aristas que son importantes al momento que una persona decide trasladar su residencia hasta otro lugar. Una clave para entender el eje central de la escritura del libro, asi como muchos elementos expuestos allí: “Una decisión migratoria no debe ser tomada desde el impulso pues quizás lo mejor pueda resultar quedarse, prepararse, planificar, asegurar qué se va a hacer y luego emigrar, si es la decisión que se mantiene” (Czechowicz, 2013, p.67)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO REFERENCIAL**

Debido a que el epicentro de la tesis no se basa en las razones por las cuales los venezolanos están decidiendo migrar, sino que se desea saber que esperan del mundo laboral extranjero, es necesario realizar una contextualización de la situación que ocurre en el país desde distintas aristas para saber que impulsa a tomar la decisión. El Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en la República Bolivariana de Venezuela hace una recopilación sobre las aristas afectadas en el país que sirven para dar a entender que es lo que está ocurriendo.

Primeramente, el informe señala que ha ocurrido con la economía venezolana: “A medida que la economía seguía contrayéndose, la inflación se disparó y los ingresos públicos disminuyeron a raíz de una drástica reducción en las exportaciones de petróleo” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.3). Además, se hace una referencia en cuanto el poder adquisitivo:

A pesar de que el Gobierno ha decretado varios aumentos en el salario mínimo, su poder adquisitivo ha disminuido hasta el punto de que ya no se lo puede considerar como un salario de subsistencia. En abril de 2019, el salario mínimo, que ascendía al equivalente de unos siete dólares estadounidenses al mes, cubría únicamente el 4,7 por ciento de la canasta básica de alimentos. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.3)

Se hace una aclaratoria en cuanto al manejo de ciertos recursos públicos y dinámicas de naturaleza dudosa:

El desvío de recursos, la corrupción y la falta de mantenimiento en la infraestructura pública, así como la subinversión, han tenido como resultado violaciones al derecho a un nivel adecuado de vida, entre otros, debido al deterioro de servicios básicos como el transporte público y el acceso a electricidad, agua y gas natural. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.3)

Otra de las cosas comentadas en el informe presentado en la ciudad de Ginebra toca un punto relativo a la alimentación:

Información verificada por el ACNUDH confirma violaciones al derecho a la alimentación, incluida la obligación del Estado para garantizar que la población no padezca hambre. El principal programa de asistencia alimentaria, conocido como “cajas CLAP”, no cubre las necesidades nutricionales que son elementales para la gente. El Gobierno no ha demostrado que ha utilizado todos los recursos disponibles para garantizar la realización progresiva del derecho a la alimentación, ni tampoco que hubiere buscado, sin éxito, asistencia internacional para abordar dichas deficiencias. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.3)

En otro punto se muestra como las irregularidades económicas han afectado la cadena de producción y valor de alimentos, así como los efectos en la población más vulnerable:

Además de la hiperinflación y la contracción de la economía, las políticas económicas y sociales adoptadas durante la última década han debilitado los sistemas de producción y distribución de alimentos, aumentando la cantidad de personas que dependen de programas de asistencia alimentaria. El Fondo de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura reportó que 3.7 millones de venezolanos/as se encuentran en estado de desnutrición y la ONG Caritas confirmó particularmente altos niveles de desnutrición entre niños/as y mujeres embarazadas. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.4)

Inconvenientes en cuanto la libertad de opinión y expresión han dificultado el día a día del venezolano. Casos donde organismos públicos deciden no dar atención a un sector de la población por una ideología política son muy comunes: “En los últimos años el Gobierno ha tratado de imponer una hegemonía comunicacional imponiendo su propia versión de los hechos y creando un ambiente que restringe los medios de comunicación independientes. Esta situación ha continuado empeorando en 2018-2019”. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.6)

En temas de participación ciudadana, democracia, activismo político se ha visto una pugna elaborada por el gobierno nacional para tratar de mantener hegemonía política:

Durante al menos una década, el Gobierno, así como las instituciones controladas por el Gobierno han aplicado leyes y políticas que han acelerado la erosión del estado de derecho y el desmantelamiento de las instituciones democráticas, incluyendo la Asamblea Nacional. Estas medidas tienen como objetivo neutralizar, reprimir y criminalizar a opositores/as políticas y críticas al Gobierno. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.7)

Los cuerpos de seguridad que deberían servir a la población para mantener un orden y una estructura, salvaguardando derechos como la vida o la propiedad privada, han sido viciados por distintos factores y son los primeros en violar las leyes, como abusar de su autoridad y de la fuerza. El informe hace más énfasis en momentos de manifestaciones, pero eso no excluye que este tipo de actividades ilícitas se presenten en la vida cotidiana:

El aparato de seguridad incluye a la Guardia Nacional Bolivariana (GNB), a la Policía Nacional Bolivariana (PNB) y a sus Fuerzas de Acciones Especiales (FAES), al Cuerpo de Investigaciones Científicas, Penales y Criminalísticas (CICPC), al Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN) y a la Dirección General de Contrainteligencia Militar (DGCIM). La GNB y la PNB han sido responsables del uso excesivo de la fuerza en manifestaciones al menos desde 2014. Las FAES, una unidad de respuesta rápida creada en 2017 para combatir el crimen organizado, han sido presuntamente responsables de numerosas ejecuciones extrajudiciales en operaciones de seguridad, al igual que el CICPC. Los servicios de inteligencia (el SEBIN y la DGCIM) han sido responsables de detenciones arbitrarias, maltratos y tortura de opositores/as políticos/as y de sus familiares. Los colectivos armados contribuyen a este sistema ejerciendo control social en las comunidades locales, y apoyando a las fuerzas de seguridad en la represión de manifestaciones y de la disidencia. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.7)

Las calles pasaron a ser sitios de traslado y encuentros, a lugares donde la población demanda sus derechos y en las situaciones más álgidas, de batallas campales y represión:

A medida que la crisis política, social y económica se fue agudizando, las manifestaciones contra el Gobierno aumentaron en número e intensidad a partir de 2014. Según el Gobierno, en 2017 ocurrieron 12,913 manifestaciones, 7,563 en 2018 y 3,251 entre el 1 de enero y el 12 de mayo de 2019. Sin embargo, según la ONG Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social (OVCS), se produjeron 9,787 manifestaciones en 2017, 12,715 en 2018 y 9,715 entre el 1 de enero y 31 de mayo de 2019. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.9)

Otro factor de vital relevancia en el entendimiento de la partida de muchas personas es la inseguridad que se vive. Mucha de la misma viene dada al crecimiento exponencial de la delincuencia a manos de los llamados “colectivos”, bandas armadas pro gobierno que se manejan en una gama de actividades ilícitas, desde hurtos y robos, pasando por ventas de drogas y extorsión, hasta llegar al secuestro y asesinato. Se recuerda que si bien el informe hace hincapié en los sucesos de manifestaciones, esto sucede también fuera de estos sucesos:

Colectivos armados también recurrieron a la violencia contra manifestantes, a menudo en coordinación con las fuerzas de seguridad. En muchos casos, estas acciones produjeron muertes y heridas graves. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.9)

Como las dinámicas sociales interactúan entre sí y no son aisladas, se puede ver que muchas de las informaciones presentadas en el informe deriven cosas como la privación de libertad de forma arbitraria, injusta y sin garantías de ningún tipo. El mayor tipo de persecución y aprisionamiento es por razones políticas, pero también ocurren al ciudadano de a pie, que puede, por una serie de acontecimientos fortuitos, caer en este tipo de circunstancia. Además, se han presentado casos donde terminan involucradas y afectadas personas que no tienen nada que ver:

Según la ONG Foro Penal Venezolano, por lo menos 15.045 personas fueron detenidas por motivos políticos entre enero de 2014 y mayo de 2019. De ellas,

527 fueron detenidas en 2018 y 2.091 entre enero y mayo de 2019. (...) Al 31 de mayo de 2019, 793 personas seguían privadas arbitrariamente de libertad, 1,437 personas habían sido liberadas incondicionalmente, y 8,598 personas habían sido liberadas condicionalmente y afrontaban aún prolongadas actuaciones penales. El resto fueron liberadas sin haber sido llevadas ante un/a juez/a. El temor a volver a ser detenidas ha llevado a varias de ellas a dejar el país. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019, p.9)

Referente al mundo laboral, el país se encuentra en niveles críticos que deben ser atendidos con urgencia si se quiere reanimar el aparato productivo nacional y poder empezar a brindar oportunidades de desarrollo y de satisfacción de necesidades a sus habitantes. La situación general ha llevado a un daño al patrimonio del trabajador:

Este fenómeno hiperinflacionario ha destruido el salario, ahorros, prestaciones sociales y ha fomentado el deterioro de la condiciones de vida de los trabajadores, conllevando a buena parte de ellos a vivir con altos niveles de pobreza, a diversificarse en varias fuentes informales de ingresos, hasta el abandono de sus puestos de trabajo y del país para alcanzar mejores oportunidades. (Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, 2019, p.8)

Las cifras que se proporcionan, en cuanto al empleo, hace que se reflexione acerca de las políticas públicas laborales que se deben tomar para ser poder lograr estabilizar el mercado laboral:

El país contaba con una población económicamente activa integrada por 14.124.319 personas. De esta cifra, 13.089.081 personas realizaban algún tipo de labor y 1.035.238 personas estaban desempleadas. Es decir, la tasa de desempleo se ubicaba en 7,3%. El total de inactivos agrupaba 8.396.288 personas (37,3%). (Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, 2019, p.11)

Los colaboradores nos son los únicos que se ven afectados por esta serie de coyunturas, sino que los propietarios de empresas y patronos han tenido que tomar una serie

de medidas drásticas por no poder hacer frente a la boragine de variables que afectan negativamente el ámbito del trabajo:

Tan solo en 2018, según la Confederación Venezolana de Industriales (Conindustria), unas 700 industrias cerraron sus puertas. Esta situación se tradujo en menos oportunidades de trabajo. Se calcula que han dejado de generar más de 1.500.000 de empleos directos e indirectos. (Observatorio Venezolano de Conflictividad Social, 2019, p.14)

Estos elementos son los que están afectando la vida del venezolano, cosa que los impulsa a tomar decisiones para partir de la nación. Ahora bien, es necesario también realizar una explicación de la institución universitaria en la cual se trabajó, debido a que no es lo mismo trabajar con una población universitaria de una universidad jesuita como lo es la Andrés Bello que trabajar con una universidad napoleónica como puede ser la Central de Venezuela, por ejemplo.

La Universidad Católica Andrés Bello, en la sede ubicada de la capital, específicamente en la urbanización Montalbán al extremo oeste de la ciudad está bajo las órdenes de la Compañía de Jesús. Esta fue fundada por Ignacio de Loyola el 27 de Septiembre del año 1540, siendo aprobada por el papa que regía la institución católica de aquel entonces: Paulo III. La misión jesuita “es una misión de reconciliación, que trabaja para que las mujeres y los hombres puedan reconciliarse con Dios, consigo mismos, con los demás, y con la creación de Dios.” (The Society of Jesus, 2019)

La idea originaria que encaminaba el actuar de la orden fue viajar a la tierra de Jesús de Nazareth para así poder salvar almas. Loyola, con un grupo de seguidores, que decidieron formar parte de esta nueva congregación religiosa, tomó este como uno de sus 3 votos principales, conjunto a otros de castidad y pobreza. Decidieron partir desde Venecia hacia la costa oriental del Mediterráneo, pero no pudieron zarpar hacia su destino puesto que los venecianos enfrentaban una guerra con el imperio otomano.

Decidieron seguir su labor en Europa, y rápidamente fue creciendo a afiliación a la compañía, así como su importancia dentro de algunos reinos. Tanto fue el posicionamiento que lograron obtener en el continente Europeo, que en los viajes de exploración hacia

América existieron muchos acercamientos por parte de la compañía, intentando hacer una colonización pacífica a través de la conversión de los nativos.

Para finales del siglo XVIII los jesuitas habían logrado tomar tanta relevancia en varios ámbitos, que muchos reyes y nobles expulsaron de sus tierras a los mismos y buscaban suprimir definitivamente la compañía. Existieron tantas presiones sobre el papado, que para el año de 1773, el sumo pontífice Clemente XIV debió crear una ordenanza para suprimirla.

(...) con la plenitud de la potestad Apostólica, suprimimos, y extinguimos la sobredicha Compañía, abolimos y anulamos todos y cada uno de sus oficios, ministerios y empleos, Casas, Escuelas, Colegios, Hospicios, Granjas, y cualesquiera posesiones sitas en cualquiera Provincia, Reino, ó Dominio, y que de cualquiera modo pertenezcan á ella; y sus estatutos, usos, costumbres, decretos, y constituciones, aunque estén corroboradas con juramento, confirmación Apostólica, ó de otro cualquiera modo... (Clemente XIV, 1773, p.11)

Será luego de 40 años, a manos del papa Pío VII, que debido a la agitación general que tendrá Europa, que se podrá rehabilitar la Compañía de Jesús en todo el territorio para contrarrestar a los liberalistas de todas las nacionalidades que a través de las revoluciones atentaban contra la estructura establecida muchos siglos atrás.

A los efectos venezolanos, la aparición en la palestra de los jesuitas será ya habiendo pasado 200 años de la arribada de Colón por lo que hoy es el estado Sucre, provenientes del Reino de Nueva Granada entrado por los llanos. Hicieron una gran contribución de evangelización de los nativos en el territorio, así como hacer diccionarios de traducción de lenguas indígenas al español. Para el siglo XVIII, el rey de España sacará a la congregación del territorio, volviendo a estas tierras para el año de 1916 con 3 pilares fundamentales: servicio a la Iglesia, educación y apostolado social.

A inicios de la década de los años 1953 es modificada la ley de educación en el país, cosa que permite generar educación en manos de la iglesia católica y no únicamente del Estado, dando pie a la creación de la Universidad Católica Andrés Bello bajo la dirección de Carlos Guillermo Plaza y para finales de esta década se ubicará en las afueras de la ciudad,

en la urbanización Montalbán. Las primeras facultades que ofrecía la universidad fueron Derecho e Ingeniería. “Tres años más tarde se fundó la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, con el nombre de Facultad de Economía. Para ese momento contaba con las escuelas de Economía y Administración Comercial...” (Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, 2019, párr. 1). Posteriormente, en el año de 1959, nace la escuela de Ciencias Sociales; en las cuales se ven incluidas.

En la actualidad, la Universidad Católica Andrés Bello ha sido un punto de referencia a nivel nacional, siendo catalogada en el QS Top Universities como la universidad privada número uno. Esto gracias a la línea en la que actúa la institución, que está plasmado en la proyecto UCAB 20-20, cuya duración se plantea hasta el año 2020 y nace en función a una reorganización por lo que ocurre. Allí se plantea 10 ejes de acción: Excelencia académica, Profundización de la extensión, Desarrollo tecnológico; Comunicación, mercadeo y promoción; calidad de gestión, Internacionalización, Desarrollo del talento, sustentabilidad, identidad y expansión. (Universidad Católica Andrés Bello, 2011, p.9)

## **CAPÍTULO IV.**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En el siguiente capítulo se descompuso el procedimiento metodológico que permitió darle una respuesta a las pregunta de investigación planteada anteriormente. Se buscaron determinar cuáles son las expectativas laborales en el exterior de los estudiantes ucabistas del último semestre de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar, de la sede ubicada en Montalbán, Caracas. Debido que el número de migrantes venezolanos ha incrementado exponencialmente en los últimos cuatro años, se han realizado esfuerzos, de organizaciones y particulares, en levantar información verídica acerca del fenómeno social que ha azotado a Venezuela en la mitad de una década; sea por un enfoque cualitativo o un enfoque cuantitativo. La propuesta de este trabajo de investigación se acerca por la triangulación o convergencia.

Los dos métodos, A y B, se orientan al cumplimiento de un mismo propósito de investigación, o dicho de otro modo, ambos se organizan para la captura de un mismo objeto de la realidad social. Con esta estrategia se pretende, ante todo, reforzar la valides de los resultados (Bericat, 1998, p.111).

#### **Tipo investigación**

La estructura del trabajo responde a un tipo no experimental, debido a que no se intentará manipular intencionalmente una variable independiente sobre unas variables dependientes. “Se centra en evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo.” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014, p.154). Se puede señalar que el trabajo presentado es descriptivo, y esto se debe a que se busca describir las características del fenómeno que se busca determinar. “El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción.” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014, p.156)

#### **Diseño de la investigación**

El diseño que se utilizó es transversal, puesto que se hizo el estudio en un momento único, y no se acudió en varias ocasiones a través del tiempo al mismo fenómeno. Es como

“tomar una fotografía” de algo que sucede. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014, p.154)

### **Unidad de análisis**

“La unidad de análisis se les denomina también casos o elementos.” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014, p.172) En este sentido, se determina que la medición se realizó a estudiantes que cursaron el último semestre estudios de licenciatura del campus Montalbán de la Universidad Católica Andrés Bello

### **Población**

“Una población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014, p.174) Habiendo entendido esto, la población con la que se trabajó son estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que cursaron su octavo semestre de sus respectivas carreras en el periodo Marzo-Julio académico del año 2019 de la Universidad Católica Andrés Bello en su campus de Montalbán. Dicha facultad contiene tres escuelas: La escuela de Administración y Contaduría, compuesta por las carreras de Administración de Empresas y Contaduría Pública. La escuela de Economía, estando solo la esa carrera. Por último, la escuela de Ciencias Sociales, en la cual conviven Relaciones Industriales y Sociología. A efectos de la investigación, se eligió una materia del octavo semestre que era única y exclusivamente perteneciente a cada una de las carreras y dicha materia fue la que contuvo más alumnos para poder trabajar con más personas.

El total poblacional arrojado es de 240 estudiantes, los cuales estaban estructurados de esta forma en las siguientes materias: Dirección Estratégica para Administración de empresas, que tiene 64 estudiantes inscritos (representa un 26,67% del total); Auditoría y Aseguramiento IV para Contaduría Pública, con 66 estudiantes inscritos (representa un 27,5% del total); Economía Política para Economía, teniendo 49 estudiantes inscritos (20,42% del total); Compensación del Trabajo III en Relaciones Industriales, con 53 estudiantes inscritos (representa 22,08% del total); y finalmente, Sociología VIII para Sociología con 8 estudiantes inscritos (representa 3,33% del total). La escogencia fue dada porque estos estudiantes son los más próximos a egresar y son propensos a tener unas expectativas acerca del lugar en que trabajarán, y de manera más aguda si los mismos desean

emigrar a otra nación, donde el fenómeno del trabajo tiene un comportamiento y formas de expresión distinto al que se practica aquí.

## **Muestra**

“Una muestra es definida como un sub grupo del universo o población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de esta” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014, p.174) Es importante detallar que hubo dos momentos de muestreo, para el caso cuantitativo y cualitativo respectivamente. Para el caso cuantitativo, y por la naturaleza de la investigación, se utilizó un muestro probabilístico estratificado y al momento de ir a campo se recopilaron 183 encuestas. Por otra parte, el trabajo cualitativo llevó un muestreo no probabilístico discrecional que arrojó mejor información para el análisis obtenido de la data arrojada por el instrumento cuantitativo, eligiendo 1 por carrera.

## **Definición conceptual de la variable:**

Para el segmento cuantitativo, como el cualitativo es posible entender las expectativas laborales de la persona que migrará como: anticipaciones que se realizan sobre eventos que no han ocurrido pero que se desea o sabemos que van a ocurrir acerca de las actividades físicas y/o psicológicas que generarán bienes y servicios determinados por una contraprestación y otros elementos del subsistema del trabajo fuera de su país nativo.

## Definición operacional de la variable

Tabla 2. *Definición operacional de la variable*

Variable	Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	
Expectativas laborales de la persona que migrará	Socio-demográficas	Datos	Edad Sexo	
		Destino Geográfico	País Receptor Tiempo de estadía	
		Documentación/Legalidad	Requerimiento Documentación de extranjería	
		Vinculaciones y conexiones con el exterior	Vinculaciones en el destino geográfico Existencia de personas que conozcan allá Naturaleza de vínculos con esas personas Tiempo de establecimiento de esas personas	
		Status laboral de los vínculos	Ejercicio de algún tipo de trabajo Status de legalidad	
		Cotextual-Comparativo	Nacional	Remuneración Jerarquía Posibilidad de ascenso Calidad del trabajo
			Extranjero	Remuneración Jerarquía Posibilidad de ascenso Calidad del trabajo
				Competencias Exigencias Educación complementaria

Las expectativas laborales de la persona que migrará se segmentó de siguiente manera: por un lado tenemos la dimensión socio-demográfica, la cual comprende los datos de la persona (edad y sexo), el destino geográfico que tiene la persona (cuál es el país al cual arribará y el tiempo de estadía) y la documentación/Legalidad (aquellos que solicita el país receptor y el que posee el migrante)

La siguiente dimensión establecida fueron los vínculos y las conexiones que tenga en el exterior, compuesta por una parte de los vínculos en el espacio geográfico, que a su vez, esta será aquella que averiguará si posee personas conocidas al lugar que se dirige el migrante, cuál es la naturaleza o parentesco que tienen y cuánto tiempo ha permanecido el vínculo en esa locación. La otra parte de la dimensión se refirió al status laboral de los vínculos, que lo conforman el conocimiento si ese vínculo efectúa algún tipo de trabajo y cuál es su status de legalidad.

La tercera dimensión que se medirá es la contextual comparativa, que permitió un acercamiento de cómo perciben que se comporta el fenómeno del trabajo y ver igualdades y diferencias. Por un lado se medirá el contexto nacional y por el otro el extranjero, usando los mismos ítems: la remuneración, la jerarquía, la posibilidad de ascenso y la calidad del trabajo.

Se define como “contextual-comparativa” la dimensión que evalúa el entorno laboral a través de la remuneración, la jerarquía, la posibilidad de ascenso y la calidad del trabajo; en Venezuela y el exterior para hacer comparaciones.

Por último, se indagó en el ámbito estratégico profesional, donde se pudo saber cuál es la percepción del migrante acerca que su preparación académica para competir contra un nativo en su mercado laboral. Esto se descompuso en: competencias, específicamente las que desarrollan las carreras respectivas; en las exigencias, entendido como las exigencias que tienen el profesional en el extranjero; y por último esta la educación complementaria; donde se supo acerca de cursos, talleres o diplomados realizados.

A efectos de la investigación se entiende como “estratégico-profesional” aquella dimensión que indaga sobre la preparación académica de los estudiantes, así como sus nociones sobre lo que necesitan aprender para poder desarrollarse plenamente en su especialidad universitaria.

## **Instrumento de recolección de datos**

La dirección que tomó la presente investigación fue con las técnicas cuantitativas y cualitativas. Como especificó Bericat (1998), la conjunción de ambas técnicas en una investigación podrá permitir un entendimiento más completo del fenómeno, aprovechando las ventajas de ambas perspectivas. “Cuando con dos diferentes métodos obtenemos una idéntica o similar imagen de la realidad social, nuestra confianza en la veracidad de esa imagen se incrementa.” (Bericat, 1998, p.111)

Para la fase cuantitativa, se decidió elaborar y pasar un cuestionario. “El cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, y Baptista Lucio, 2014). El instrumento que se decidió levantar para hacer la recopilación de los datos cuantitativos contó con 32 preguntas, existiendo dicotómicas, abiertas y una escala Likert. El instrumento fue aplicado a cada uno de los presentes en los salones correspondientes, pero la primera pregunta segmentaba entre los que manifestaban su deseo de irse y cuáles no. Aquellos que expresaron su negativa a emigrar se les pidió que saltaran a la pregunta 28, donde llenarían los últimos 5 campos siendo los datos del sujeto como su nombre y apellido, edad, sexo, carrera y número telefónico; y se pidieron para poder luego realizar la selección de los sujetos a entrevistar.

A las personas que manifestaron su voluntad de partir se les interrogó acerca del destino de llegada, la vigencia de su documentación de extranjería, si poseían documentación de extranjería de alguna otra nación, si habían realizado trámites para residir en la otra nación y cuáles. Además se indagó acerca de la presencia de gente que conozca en el lugar de llegada y los que respondieron afirmativamente debían declarar cuantas son, que relación mantienen, por cuanto tiempo han estado en la locación, cuál es su status legal y si ejercían algún trabajo.

En la sección de Likert se colocaron unas afirmaciones referentes al subsistema laboral, tanto nacional como fuera del mismo para que emitieran su acuerdo o desacuerdo con las mismas. Seguidamente se volvían a las preguntas cerradas y abiertas, que buscaban saber si conocían las competencias que promueve la UCAB como su carrera en específico y cuál es la que considera que tiene más desarrollada; siendo esta última una pregunta de verificación. Se preguntó también si tenían alguna educación complementaria y cuál es,

cerrando con saber si se sabía de los requerimientos de los profesionales de su área en el exterior. Las últimas 5 preguntas, como se dijo, fueron la de los datos del sujeto.

Por el lado de la fase cualitativa, la técnica que permitió la recolección de datos fue la entrevista. “(...) la entrevista tiene de común el que una persona (encuestador), solicita información a otra (informante o sujeto investigado), para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone pues, la existencia de dos personas y la posibilidad de interacción verbal.” (Ander-Egg, 1993, p.101).

Luego de haber realizado las encuestas, se percibió que era viable la fase cualitativa y por lo cual se decidió realizar las entrevistas que se formularon a partir de un guion con preguntas abiertas para que el sujeto no se sintiera delimitado al momento de responder. Dado a que no se deseaba saber la propensión a emigrar por parte del estudiante, las preguntas tuvieron como eje temáticas relacionadas con qué esperan del mundo laboral de su lugar destino y algunos aspectos del trabajo en Venezuela.

Los tres criterios de elección de los individuos para las entrevistas fueron: debían ser 1 por carrera, debían expresar su deseo voluntario de emigrar al momento de obtener la licenciatura y por último debía expresar que tenía gente en el lugar de destino que hayan vivido toda la vida allá, partiendo de la premisa de que los nativos podrían informar sobre el tema del trabajo y ayudarlos a conseguir alguna especie de empleo.

### **Confiabilidad de los instrumentos**

El instrumento perteneciente a la fase cualitativa fue levantado minuciosamente bajo el seguimiento del tutor y fue sometida a pruebas de expertos para su validación. El instrumento fue presentado a 3 expertos, siendo 2 sociólogos y 1 industriólogo, que realizaron observaciones de redacción de algunas preguntas, al igual que el párrafo explicativo inicial. Al ser corregido y chequeado, se realizó una prueba piloto con 10 sujetos escogidos de forma totalmente aleatoria. Se pudo observar la congruencia del instrumento mediante los resultados de las pruebas pilotos.

### **Procedimiento de recolección de datos**

La logística que se logró concretar para lograr hacer una recolección de datos exitosa partió de la petición de información pertinente de las materias exclusivas de cada una de las

especialidades de la facultad (cuál es el horario de la materia y en qué salón se lleva a cabo la clase) en cada una de las escuelas. Luego de la obtención de cada una de las informaciones, se elaboró un cronograma de acción donde se estipulaba el salón, la hora y la cantidad de alumnos. Se llegó 10 minutos antes de empezar las respectivas clases para que el investigador se pudiese presentar con el docente, conversar con él y pedirle los primeros minutos de su clase para que poder explicarles a los estudiantes de esa clase la intención del cuestionario. 4 de los 5 profesores accedieron sin ningún tipo de problema en el uso de los primeros minutos, pero el último alegaba que debía presentársele una carta firmada por la directora de escuela que respaldara la búsqueda de información.

Al ver el comportamiento de los datos arrojados por la matriz, se definió cuales iban a ser los candidatos para la dinámica. Es importante mencionar que en la carrera de Sociología no existía una persona que cumpliera con el tercer criterio de elección, así que se eligió a la persona que expresó tener los vínculos con mayor tiempo establecido y en la carrera de Relaciones Industriales un encuestado alegó tener personas que han vivido toda su vida allá, pero decidió dejar en blanco los espacios de su nombre y número telefónico; cosa que deriva en la elección de la persona que expresó tener los vínculos con mayor tiempo establecido. Se levantó un guion de entrevistas con preguntas abiertas para de esta forma dejar que fluyera el área subjetiva de cada una de las personas abordadas. Las entrevistas se llevaron a cabo en la Universidad Católica, contactando con ellos a través de los números telefónicos colocados en la encuesta. No hubo rechazo por parte de ninguno de los seleccionados a dar declaraciones.

### **Análisis de los datos**

Luego de haber hecho la recopilación de toda la información se procedió a vaciar manualmente cada una de las encuestas respondidas en una matriz de datos en Excel, la cual fue reordenada. En la fase cualitativa se levantó una matriz y se vació en el verbatim en donde encajaba.

## **CAPÍTULO V**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

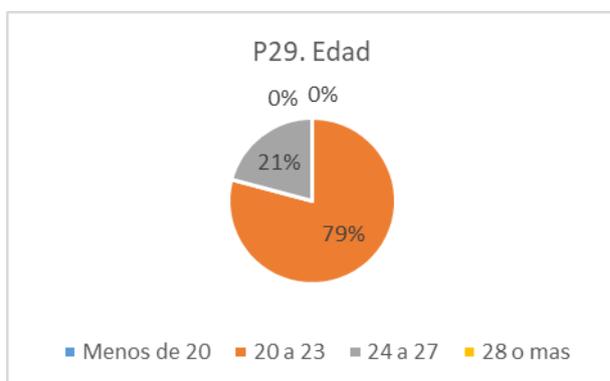
En este capítulo se presentarán las respuestas recopiladas en la encuesta. Se procedió a trabajar dentro del mismo programa informático Excel con estadística descriptiva. “La estadística descriptiva tiene como función el manejo de los datos recopilados en cuanto se refiere a su ordenación y presentación, para poner en evidencia ciertas características en la forma más objetiva y útil” (Llinás Solano y Rojas Alvarez, 2006, p.21). En el aspecto cualitativo, la técnica decidida fue entrevista en profundidad. Cicourel (citado en Robles 2011) piensa que “Consiste en adentrarse al mundo privado y personal de extraños con la finalidad de obtener información de su vida cotidiana” (Robles, 2011, p.40)

Serán presentados de la siguiente manera: la carrera Administración de Empresas, Contaduría Pública, Economía, Relaciones Industriales y Sociología; cerrando con los datos globales de las 5 carreras. Es de vital importancia recordar que el levantamiento se hizo una sola vez en los salones respectivos, en los cuales no se encontraban todos los inscritos en las materias y eso derivó en un total de 183 encuestados entre las especialidades que componen la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. También, cabe recordar que los salones se dividen en dos grupos: aquellos que respondieron que si deseaban emigrar al obtener el pregrado, los cuales debían responder todos los campos y aquellos que respondieron que no deseaban emigrar al obtener el pregrado, que solo se le pedía que respondieran las últimas 5 preguntas de sus datos personales. Después de ello, se procederá a discutir los resultados y la parte cualitativa servirá de soporte para los datos arrojados en la encuesta.

Hay que dejar muy en claro que las entrevistas se llevaron a cabo con libertad del entrevistado, haciendo que fuese lo más espontaneo posible. Eso conlleva a que la información manifiesta es importante, pero las informaciones que no salieron a colación también son relevantes; esto permitió saber en qué piensan los estudiantes y en que no.

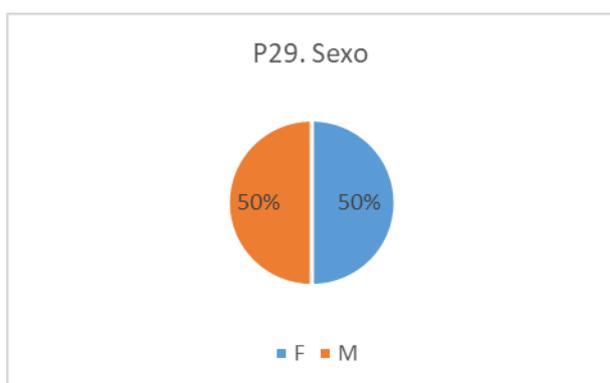
## Administración de Empresas

En la carrera de Administración de Empresas contestaron un total de 48 personas. El 79% está en un rango de edad de 20 a 23 años y el 21% está en un rango de edad de 24 a 28 años (Ver figura N°2 y tabla N°3). La proporción de sexos es 50% mujeres y 50% hombres. (Ver figura N°3 y tabla N°4)



	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	0	0
20 a 23	38	79
24 a 27	10	21
28 o mas	0	0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Figura N°2 y Tabla N°3. *Distribución por edad en la encuesta de Administración de Empresas*



	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
F	24	50
M	24	50
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Figura N°3 y Tabla N°4. *Distribución por sexo en la encuesta de Administración de Empresas*

Se preguntó si deseaban emigrar de Venezuela luego de obtener la titulación en el pregrado, el 67% afirma que desean hacerlo, mientras que el 33% niega tener dicho plan. (Ver figura N°4 y tabla N°5)



	Emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	67
No	16	33
Total	48	100

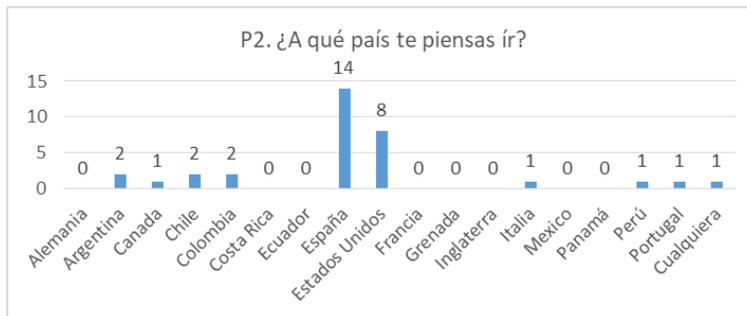
Figura N°4 y Tabla N°5. *Distribución por deseo de emigrar en la encuesta de Administración de Empresas*

La siguiente pregunta pedía mencionar el destino en el cual se deseaba establecer y es necesario mencionar que es una pregunta abierta no mutuamente excluyente; por lo que hubo casos en los que la persona colocó más de una respuesta. Los destinos elegidos son España 14 veces, Estados Unidos 8 veces, Argentina 2 veces, Chile 2 veces, Colombia 2 veces, Canadá 1 vez, Italia 1 vez, Perú 1 vez, Portugal 1 vez y Cualquiera 1 vez (Ver figura N°5 y tabla N°6). Consecuentemente, se preguntó si había estado allí con anterioridad y el 63% asegura haber estado en su destino elegido, mientras que el 38% no ha estado antes (Ver figura N°6 y tabla N°7). Prosiguiendo con las preguntas, se les solicitó que indicaran cuanto tiempo se piensan quedar. Hay que explicar que la categoría “**indeciso**” indica expresamente la falta de claridad del tiempo en la respuesta, “**corta**” se refiere a una respuesta de entre 1 mes a 11 meses, “**media**” se refiere a una respuesta de entre 1 a 4 años, “**larga**” se refiere a una respuesta de entre 5 años a 10 años, el “**siempre**” indica expresamente el deseo de no volver o una respuesta de más de 10 años y la categoría “**cambio**” indica una respuesta vinculada al cambio de dirección del país.

Los resultados muestran que el 13% está indeciso, el 22% planea una estadía corta, el 16% plantea una estadía media (dentro de este grupo, solo una persona manifiesta expresamente querer hacer un estudio de postgrado), el 13% plantea una estadía larga, el 34% plantea una estadía para siempre y el 3% plantea una estadía hasta que exista un cambio en el país (Ver figura N°7 y tabla N°8). Se les pidió que respondieran si poseen pasaporte venezolano vigente y el 94% asevera tener su documento de extranjería al día y solo un 6% no lo tiene actualizado (Ver figura N°8 y tabla N°9). Además, se buscó adquirir data acerca

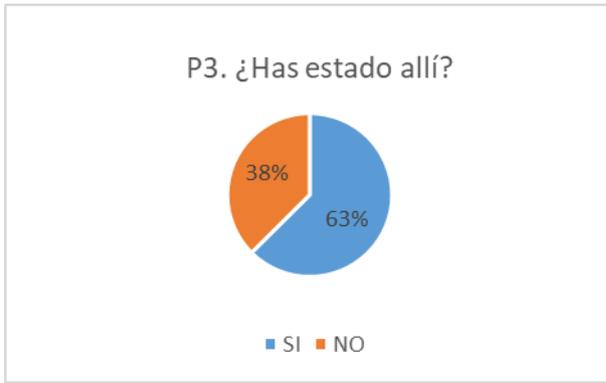
si los estudiantes tenían pasaporte de otra nacionalidad, dejando ver que el 53% posee dicho documento y el 47% no lo tiene. (Ver figura N°9 y tabla N°10)

Es de vital importancia saber si los alumnos han hecho algún tipo de trámite para residenciarse en el país elegido, mostrando que el 87% de individuos no han hecho ningún tipo de trámite para poder residenciarse en el país, mientras que solo el 13% ha hecho alguna especie de trámite. (Ver figura N°10 y tabla N°11) De este 13% anterior se le interrogó cuáles fueron dichos trámites, 2 dijeron haber realizado el trámite para la visa y 1 otro documento. (Ver figura N°11 y tabla N°12)



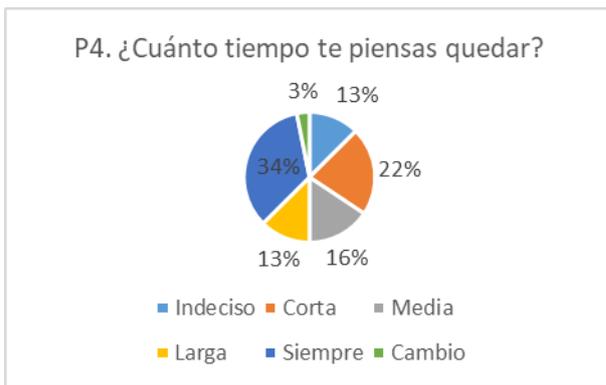
País	Frecuencia
Alemania	0
Argentina	2
Canada	1
Chile	2
Colombia	2
Costa Rica	0
Ecuador	0
España	14
Estados Unidos	8
Francia	0
Grenada	0
Inglaterra	0
Italia	1
Mexico	0
Panamá	0
Perú	1
Portugal	1
Cualquiera	1

Figura N°5 y Tabla N°6. *Distribución por lugar de destino de Administración de Empresas*



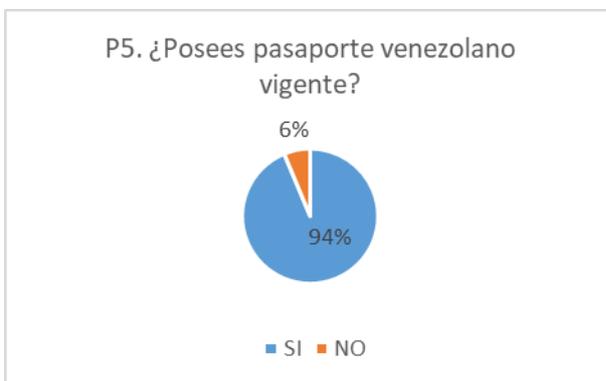
	Estar allí antes	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	63
No	12	37
Total	32	100

Figura N°6 y Tabla N°7. *Distribución por estancia anterior de Administración de Empresas*



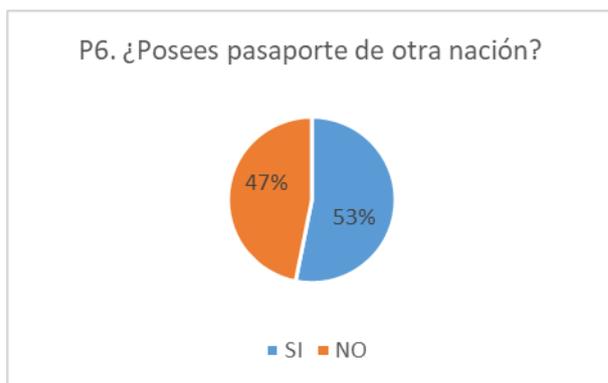
	Tiempo de permanencia	
	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	4	13
Corta	7	22
Media	5	16
Larga	4	13
Siempre	11	34
Cambio	1	3
NC	0	0
Total	32	100

Figura N°7 y Tabla N°8. *Distribución por tiempo de estadía de Administración de Empresas*



	Pasaporte Venezolano	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	94
No	2	6
Total	32	100

Figura N°8 y Tabla N°9. *Distribución por posesión de pasaporte venezolano vigente de Administración de Empresas*



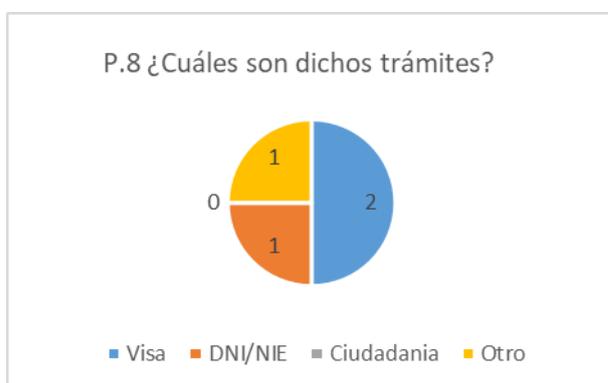
Pasaporte Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	53
No	15	47
Total	32	100

Figura N°9 y Tabla N°10. *Distribución por posesión de pasaporte de otra nación de Administración de Empresas*



Trámites		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	13
No	28	87
Total	32	100

Figura N°10 y Tabla N°11. *Distribución por gestión de trámites de Administración de Empresas*

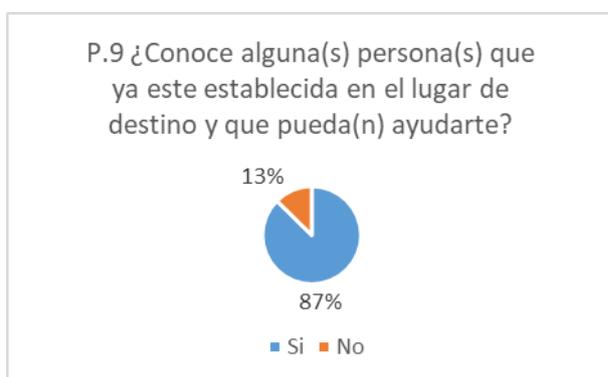


¿Cuáles?	
	Frecuencia
Visa	2
DNI/NIE	1
Ciudadania	0
Otro	1
Total	4

Figura N°11 y Tabla N°12. *Distribución por trámites realizados de Administración de Empresas*

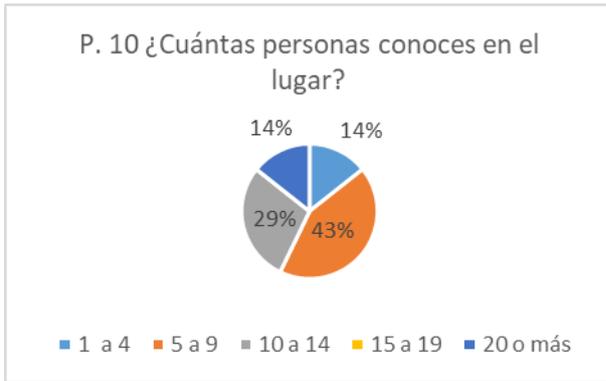
Pasando al segundo segmento de la encuesta, se le preguntó a los futuros licenciados si conoce alguna persona en su lugar de destino que pudiese ayudarlo y el 88% responde que

posee alguien que pudiese recibirlo en su lugar de destino y un 22% que no tiene una persona a donde piensa ir que lo pueda ayudar (Ver figura N°12 y tabla N°13). La próxima interrogante ahondaba en cuántos individuos se hay establecido en ese destino, haciendo que un 14% coloque que entre 1 a 4 personas, el 43% coloque entre 5 a 9 personas, el 29% refiera una respuesta entre 10 a 14 personas, y el 14% restante da una respuesta de mayor a 20 personas (Ver figura N°13 y tabla N°14). Se preguntó acerca de la naturaleza de los vínculos con estas personas en la siguiente pregunta. Aquí también es necesario mencionar que es una pregunta abierta no mutuamente excluyente; por lo que hubo casos en los que la persona colocó más de una respuesta. Familia apareció 24 veces y la de amigos 14 veces (Ver figura N°14 y tabla N°15). La pregunta colindante indagaba sobre cuánto tiempo tiene esas personas allí. El 21% contesta que son nacionales o han estado allí toda su vida, el 54% da una respuesta de entre 1 a 4 años, un 11% da una respuesta de 5 a 9 años, otro 11% da una respuesta de entre 10 a 14 años, y el 4% da una respuesta de 15 a 19 años (Ver figura N°15 y tabla N°16). Siguiendo este hilo, se buscaba tener noción del status legal de esas personas en ese país. Así se sabe que el 46% responde que sus conocidos tienen un status de ciudadanos, el 50% responde que tienen un status de residentes y el 4% responde que tienen un status de ilegales (Ver figura N°16 y tabla N°17). Sucesivamente al ahondar en sí estos migrantes ya establecidos ejercían algún tipo de trabajo, el 100% coloca que esas personas están trabajando en los lugares que se encuentran. (Ver figura N°17 y tabla N°18)



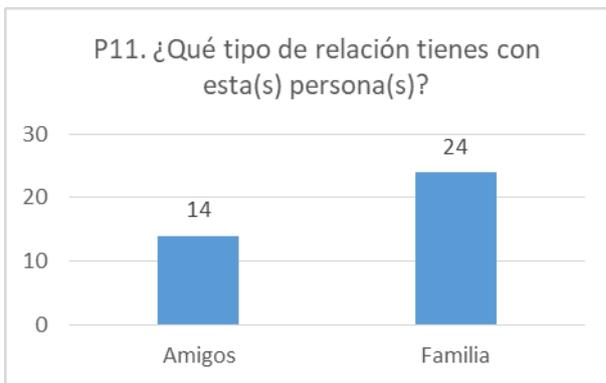
	Personas allá	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	87
No	4	13
Total	32	100

Figura N°12 y Tabla N°13. *Distribución por conocimiento de alguna persona en el lugar de destino de Administración de Empresas*



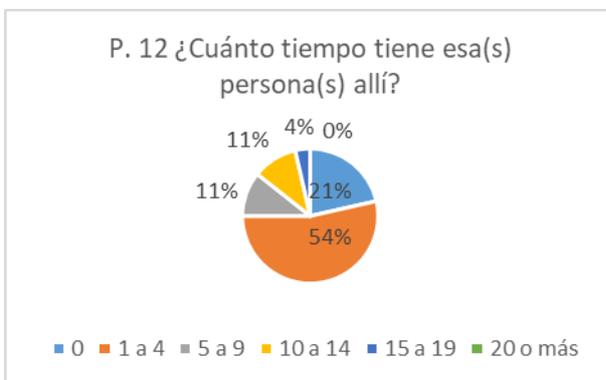
	¿Cuánto?	
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	4	14
5 a 9	12	43
10 a 14	8	29
15 a 19	0	0
20 o más	4	14
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

Figura N°13 y Tabla N°14. *Distribución por la cantidad de personas que se conoce de Administración de Empresas*



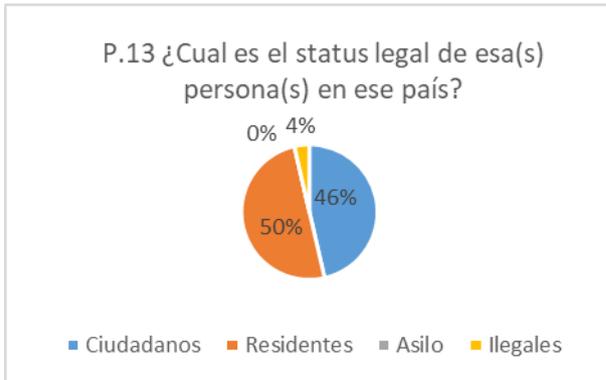
Relación	
Relación	Frecuencia
Amigos	14
Familia	24

Figura N°14 y Tabla N°15. *Distribución por el tipo de relación que se mantiene con las personas de Administración de Empresas*



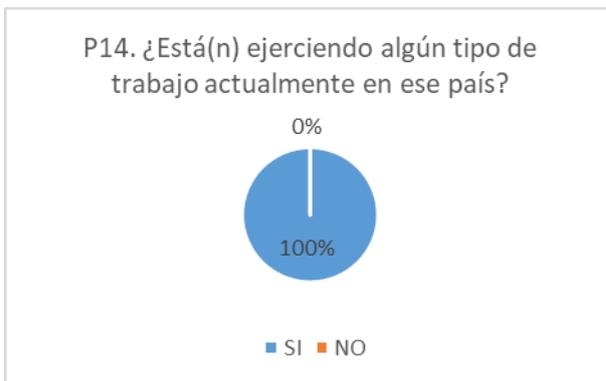
	¿Cuánto tiempo?	
	Frecuencia	Porcentaje
0	6	21
1 a 4	15	54
5 a 9	3	11
10 a 14	3	11
15 a 19	1	4
20 o más	0	0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

Figura N°15 y Tabla N°16. *Distribución por el tiempo que llevan establecidas esas personas allí de Administración de Empresas*



	Status	
	Frecuencia	Porcentaje
Ciudadanos	13	46
Residentes	14	50
Asilo	0	0
Ilegales	1	4
Total	28	100

Figura N°16 y Tabla N°17. *Distribución por el status legal de sus conocidos en el lugar de destino de Administración de Empresas*

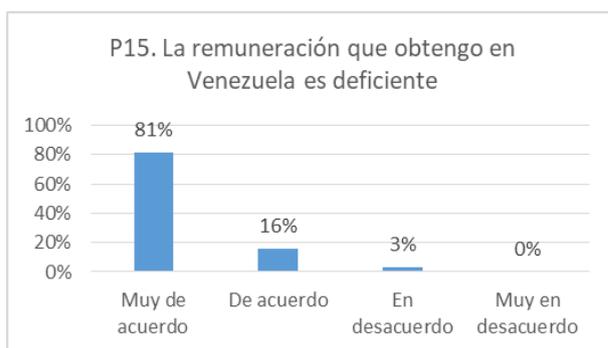


	Ejercer Trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	100
No	0	0
Total	28	100

Figura N°17 y Tabla N°18. *Distribución por el ejercicio de algún trabajo por parte de las personas en el lugar de destino de Administración de Empresas*

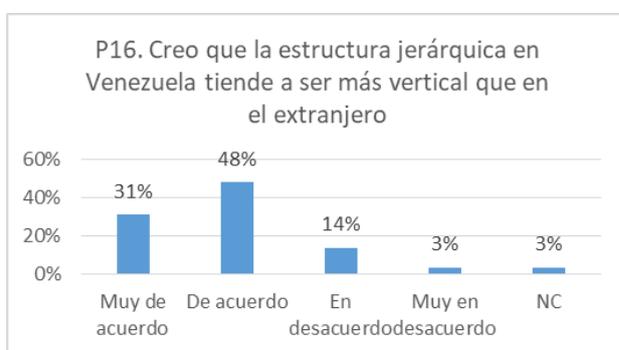
Presentando la afirmación de que la remuneración que obtengo en Venezuela es deficiente, 81% de las personas están muy de acuerdo, 16% están de acuerdo y 3% está en desacuerdo (Ver figura N°18 y tabla N°19); mientras que en la afirmación de que la remuneración que se obtendría en el extranjero es excelente 25% de personas están muy de acuerdo, 50% están de acuerdo y otro 25% están en desacuerdo (Ver figura N°22 y tabla N°23). La aseveración siguiente se plantea que la estructura jerárquica en Venezuela tiende a ser más vertical que en el extranjero y 47% personas están muy de acuerdo, 44% están de acuerdo, 9% están en desacuerdo (Ver figura N°19 y tabla N°20); mientras que en otra aseveración plantea que la estructura jerárquica en el extranjero tiende a ser más horizontal que en Venezuela y tiene a 19% personas muy de acuerdo, 53% de acuerdo y 28% en desacuerdo (Ver figura N°23 y tabla N°24). La siguiente propuesta expresa que la

posibilidad de ascenso que hay en Venezuela es más rápida que en el exterior, dejando 9% de las personas muy de acuerdo, 25% de acuerdo, 34% en desacuerdo y 31% muy en desacuerdo (Ver figura N°20 y tabla N°21); en cuanto que la posibilidad de ascenso que hay en el extranjero es más lento que en Venezuela, 22% están muy de acuerdo, 47% están de acuerdo, 28% están en desacuerdo y 3% están muy en desacuerdo (Ver figura N°24 y tabla N°25). La otra oración dice que la calidad de los trabajos que puedo conseguir en Venezuela son mejores que en el exterior, y 9% personas están muy de acuerdo, 47% están de acuerdo, 9 están en desacuerdo y 5 están muy en desacuerdo (Ver figura N°21 y tabla N°22); por otro lado hay una oración que dice que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en el extranjero son peores que en Venezuela, y 13% está de acuerdo, 63% está en desacuerdo y 25% está muy en desacuerdo. (Ver figura N°25 y tabla N°26)



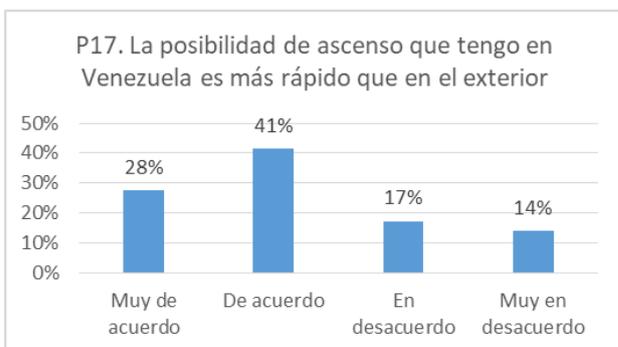
Remuneración Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	26	81
De acuerdo	5	16
En desacuerdo	1	3
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N° 18 y Tabla N°19. *Distribución por percepción de remuneración en Venezuela de Administración de Empresas*



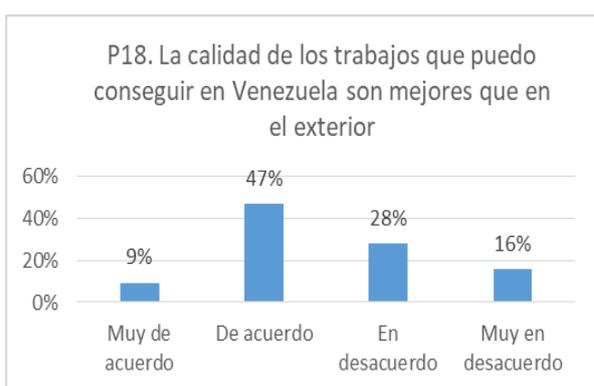
Estructura Vertical Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	15	47
De acuerdo	14	44
En desacuerdo	3	9
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°19 y Tabla N°20. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía en Venezuela de Administración de Empresas*



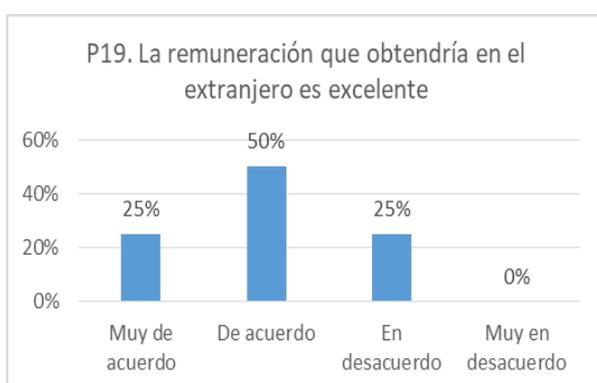
Ascenso Rápido Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	9
De acuerdo	8	25
En desacuerdo	11	34
Muy en desacuerdo	10	31
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°20 y Tabla N°21. *Distribución por percepción de la posibilidad de ascenso en Venezuela de Administración de Empresas*



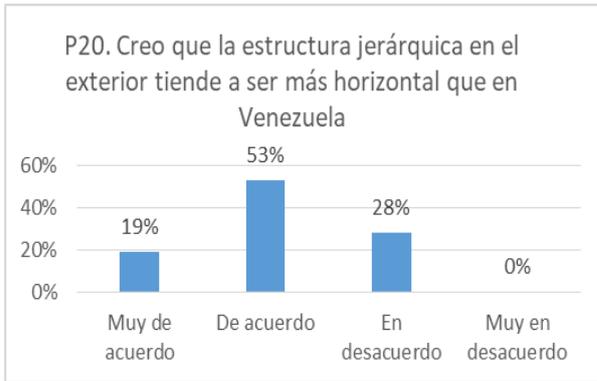
Calidad Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	9
De acuerdo	15	47
En desacuerdo	9	28
Muy en desacuerdo	5	16
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°21 y Tabla N°22. *Distribución por la percepción de la calidad del trabajo en Venezuela de Administración de Empresas*



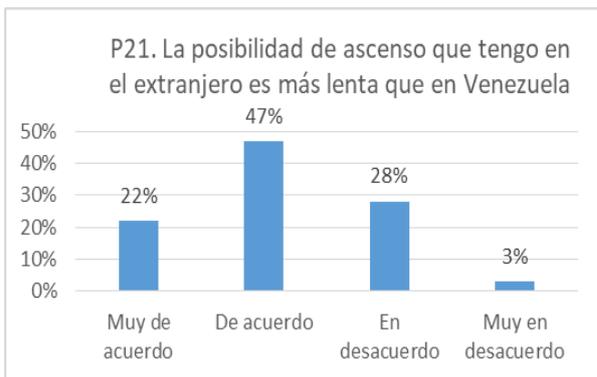
Remuneración Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	25
De acuerdo	16	50
En desacuerdo	8	25
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°22 y Tabla N°23. *Distribución por percepción de remuneración extranjera en la encuesta de Administración de Empresas*



Estructura Horizontal Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	6	19
De acuerdo	17	53
En desacuerdo	9	28
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°23 y Tabla N°24. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía extranjera en la encuesta de Administración de Empresas*



Ascenso Lento Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	7	22
De acuerdo	15	47
En desacuerdo	9	28
Muy en desacuerdo	1	3
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

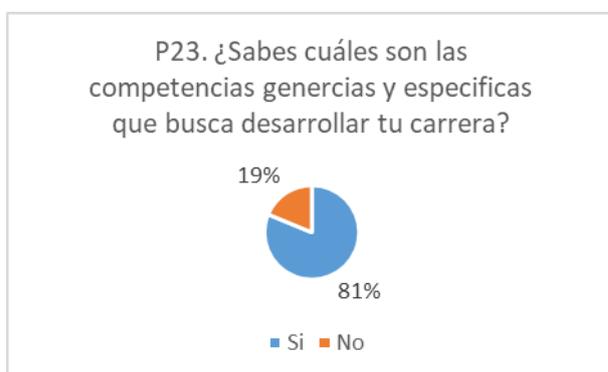
Figura N°24 y Tabla N°25. *Distribución por percepción de posibilidad de ascenso en el extranjero en la encuesta de Administración de Empresas*



Calidad Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	4	13
En desacuerdo	20	63
Muy en desacuerdo	8	25
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°25 y Tabla N°26. *Distribución por percepción de calidad de trabajo en el extranjero en la encuesta de Administración de Empresas*

Entrando en los aspectos estratégicos profesionales, se quiso saber cuáles son las competencias genéricas y específicas que busca desarrollar la carrera 81% cree conocer las competencias y el 19% no (Ver figura N°26 y tabla N°27), sin embargo en la siguiente pregunta, que pide nombrar la que se tiene más desarrollada 8% de las personas responden una competencia válida dentro del esquema, el restante 92% de personas colocan una respuesta que no tiene nada que ver (Ver tabla N°28). Revisando si los estudiantes poseen alguna educación complementaria (curso, diplomado, taller, etc) que les amplíe las oportunidades profesionales, el 61% afirma tener alguna educación adicional a la licenciatura que estudian y el 34% no tiene nada más (Ver figura N°27 y tabla N°29); y cuando se les preguntó qué temas abarcaban el 29% de los respondientes tienen una educación básica, 48% una educación cercana y el restante 24% una educación lejana (Ver figura N°28 y tabla N°30). A efectos de esta investigación se entiende el término “**básica**” como aquellos cursos, diplomados o talleres para aprender un idioma o un programa básico de computación, como puede ser un programa del paquete Office; el término “**cercana**” como aquellos cursos, diplomados y talleres para aprender o profundizar algún conocimiento o en alguna herramienta que tenga que ver directamente con su carrera y por último, el término “**lejana**” como aquellos cursos, diplomados y talleres para aprender o profundizar algún conocimiento o en alguna herramienta que no tenga que ver con su carrera, pueden ser también los llamados: “oficios”. Cerrando el cuestionario, se les preguntó si tienen claro los requerimientos de un profesional de tu área en el extranjero y el 59% dice conocer los requerimientos de las empresas para esos licenciados, mientras que el 31% declara no conocer dichos requerimientos. (Ver figura N°29 y tabla N°31)

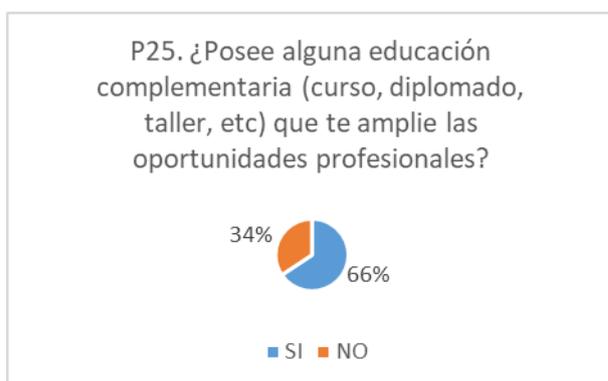


	Competencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	81
No	6	19
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Figura N°26 y Tabla N°27. *Distribución por conocimiento de la existencia de competencias de la carrera en la encuesta de Administración de Empresas*

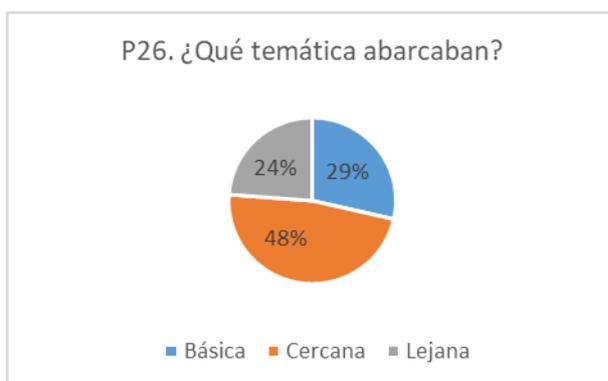
¿Cuáles?		Frecuencia	Porcentaje
1	Aprender a aprender con calidad	0	0
2	Aprender a convivir y servir	0	0
3	Aprender a trabajar con el otro	1	4
4	Aprender a interactuar en el contexto global	0	0
5	Gerencia estratégicamente la actividad financiera	0	0
6	Desarrolla cultura emprendedora	0	0
7	Analiza la incidencia de las variables económicas en la organización	0	0
8	Evalúa el impacto de las obligaciones tributarias de la organización	0	0
9	Fomenta la innovación y cambio organizacional	0	0
10	Gestiona el talento humano	1	4
11	Gestiona la estrategia	0	0
12	Gestión de operaciones	0	0
13	Otra respuesta	24	92
Total		26	100

Tabla N°28. *Distribución por cuál es la competencia que dicen tener más desarrollada los estudiantes de Administración de Empresas*



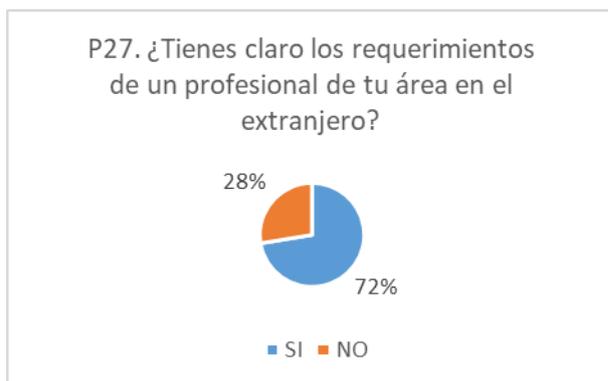
Educación complementaria		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	66
No	11	34
Total	32	100

Figura N°27 y Tabla N°29. *Distribución por posesión de alguna educación complementaria de Administración de Empresas*



¿Cuáles?		
	Frecuencia	Porcentaje
Básica	6	29
Cercana	10	48
Lejana	5	24
Total	32	100

Figura N°28 y Tabla N°30. *Distribución por cuál era la temática de la educación complementaria de Administración de Empresas*

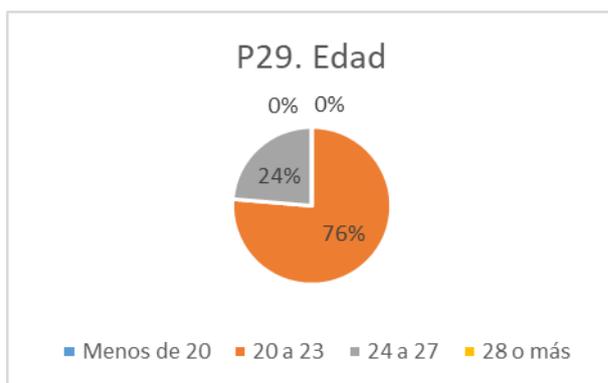


	Exigencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	59
No	13	41
Total	32	100

Figura N°29 y Tabla N°31. *Distribución por conocimiento de los requerimientos profesionales de Administración de Empresas*

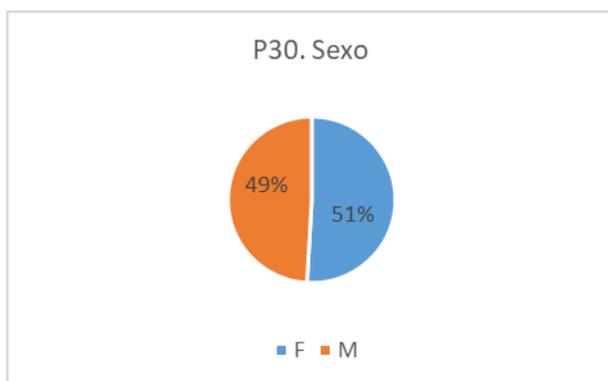
## Contaduría Pública

El total de personas que contestaron la encuesta en esta carrera fueron 55. Al indagar los aspectos sociodemográficos se observa que el 76% de esta población está comprendida en el rango de edades de 20 a 23 años, y el otro 24% tienen edades comprendidas entre 24 y 27 años (Ver figura N°30 y tabla N°32). El 51% del grupo son mujeres y el 49% son hombres (Ver figura N°31 y tabla N°33).



	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	0	0
20 a 23	42	76
24 a 27	13	24
28 o más	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

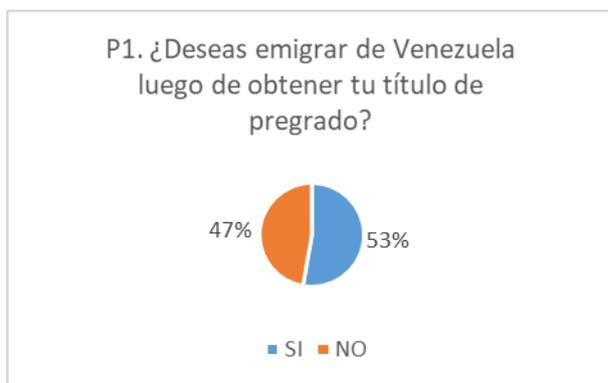
Figura N°30 y Tabla N°32. *Distribución por edad de Contaduría Pública*



	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
F	28	51
M	27	49
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Figura N°31 y Tabla N°33. *Distribución por sexo de Contaduría Pública*

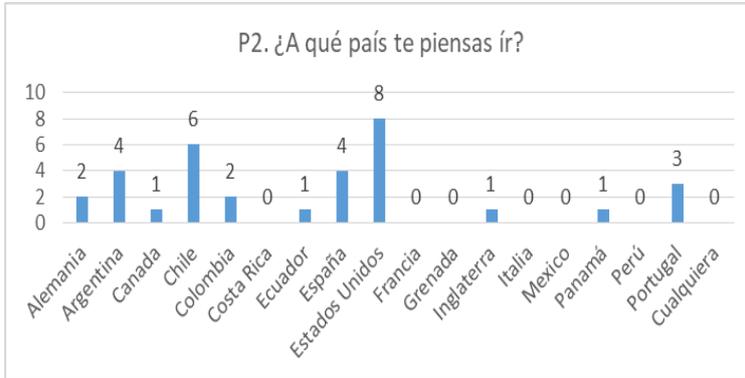
Cuando se les preguntó si deseaban migrar al obtener su pregrado el 53% responde que si quiere hacerlo y el restante 47% dijo que no (Ver figura N°32 y tabla N°34).



	Emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	53
No	26	47
Total	55	100

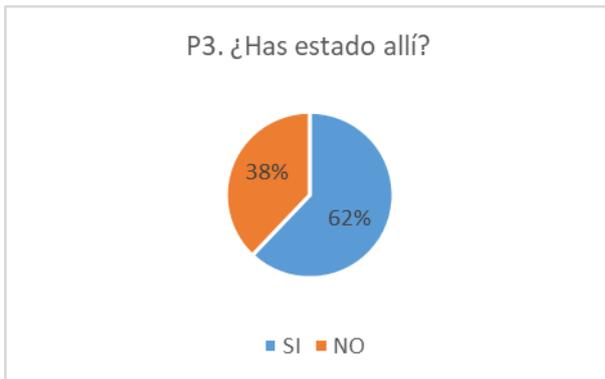
Figura N°32 y Tabla N°34. *Distribución por deseo de emigrar de Contaduría Pública*

Cuando se le preguntó a qué país pensarían irse, a estas personas que afirmaron desear partir cuando consigan su título de pregrado, 2 dijeron Alemania, 4 dijeron Argentina, 1 dijo Canadá, 6 dijeron Chile, 2 dijeron Colombia, 1 dijo Ecuador, 1 dijo España, 8 dijeron Estados Unidos, 1 dijo Inglaterra, 1 dijo Panamá y 3 dijeron Portugal (Ver figura N°33 y tabla N°35). Al preguntarse si han estado allí antes 62% dijo que si, mientras que el 38% no ha pisado esos territorios (Ver figura N°34 y tabla N°36). Indagando sobre el tiempo que se piensan quedar el 45% está indeciso, un 7% quiere una estadía corta y otro 7% una media, 3% quiere quedarse una estadía larga y otro 3% dice que se quedará hasta haber un cambio de situación en el país y el 34% se quedará para siempre (Ver figura N°35 y tabla N°37). Revisando la documentación de las distintas personas 83% tiene su pasaporte venezolano vigente, mientras que el 17% no lo tiene de esa misma manera (Ver figura N°36 y tabla N°38). También se supo que 72% no posee un pasaporte de otra nacionalidad y solo un 28% este documento (Ver figura N°37 y tabla N°39). Se indagó acerca de si se había hecho algún tipo de trámite para establecerse en el destino y únicamente el 17% ha hecho cualquier tipo de gestión, por el contrario del 83% que no ha hecho nada (Ver figura N°38 y tabla N°40). Consecuentemente se les preguntó a ellos qué habían hecho, obteniendo como respuesta que 2 tramitaban visa y los otros 3 un DNI o un NIE (Ver figura N°39 y tabla N°41).



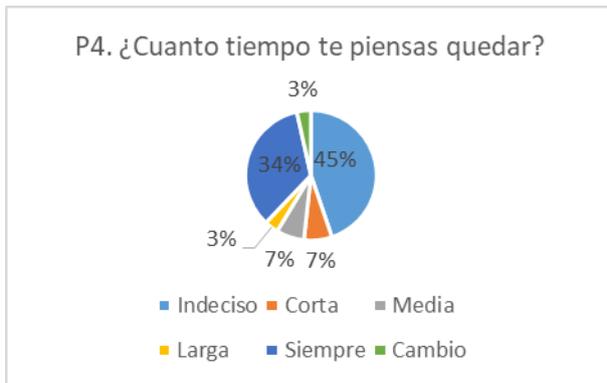
País	Frecuencia
Alemania	2
Argentina	4
Canada	1
Chile	6
Colombia	2
Costa Rica	0
Ecuador	1
España	4
Estados Unidos	8
Francia	0
Grenada	0
Inglaterra	1
Italia	0
Mexico	0
Panamá	1
Perú	0
Portugal	3
Cualquiera	0

Figura N°33 y Tabla N°35. *Distribución por lugar de destino de Contaduría Pública*



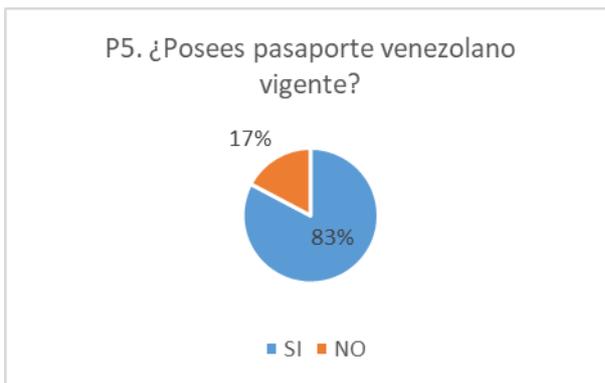
	Estar allí antes	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	62
No	11	38
Total	29	100

Figura N°34 y Tabla N°36. *Distribución por estancia anterior de Contaduría Pública*



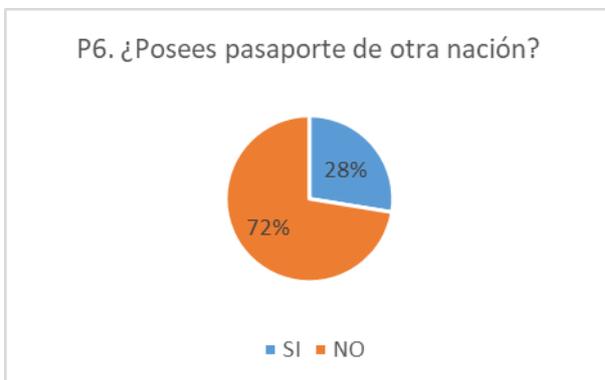
Tiempo de permanencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	13	45
Corta	2	7
Media	2	7
Larga	1	3
Siempre	10	34
Cambio	1	3
NC	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°35 y Tabla N°37. *Distribución por tiempo de estadía de Contaduría Pública*



Pasaporte Venezolano		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	83
No	5	17
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°36 y Tabla N°38. *Distribución por posesión de pasaporte venezolano vigente de Contaduría Pública*



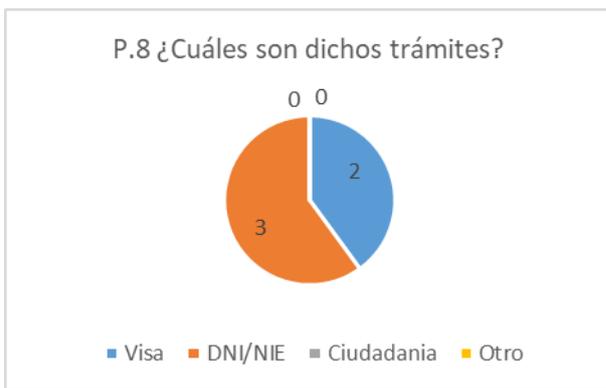
Pasaporte Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	28
No	21	72
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°37 y Tabla N°39. *Distribución por posesión de pasaporte de otra nación de Contaduría Pública*



	Trámites	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	17
No	24	83
Total	29	100

Figura N°38 y Tabla N°40. *Distribución por gestión de trámites de Contaduría Pública*

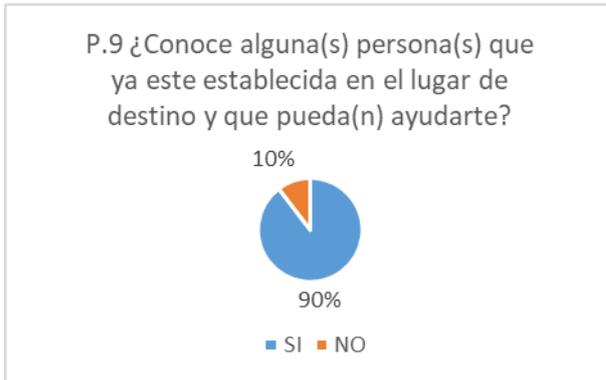


	¿Cuáles?	
	Frecuencias	
Visa	2	
DNI/NIE	3	
Ciudadania	0	
Otro	0	

Figura N°39 y Tabla N°41. *Distribución por trámites realizados de Contaduría Pública*

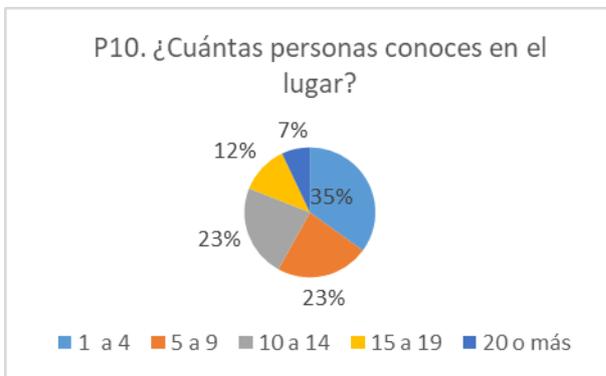
Al buscar datos sobre las vinculaciones que tienen en los diversos destinos, el 90% de los jóvenes de contaduría plasmaron tener al menos una persona fuera de Venezuela y el 10% llegaría sin tener algún contacto allá (Ver figura N°40 y tabla N°42). Por otra parte, se les preguntó a aquellos que dicen tener personas afuera la cantidad y se visualizó que el 35% tiene entre 1 a 4 personas, 23% de 5 a 9 personas y otro 23% de 10 a 14. Un 12% conoce de 15 a 19 y el 7% restante mantiene contacto con 20 o más personas (Ver figura N°41 y tabla N°43). Queriendo saber sobre la naturaleza de los vínculos que los atan fue posible denotar que 7 nombraron a sus amigos, 23 familias y 4 novio/a (Ver figura N°42 y tabla N°44). Se investigó el tiempo que llevan establecidas estas personas, arrojando que 69% de las personas llevaban de 1 a 4 años fuera del país, 15% se fueron entre 5 a 9 años atrás, 8% partió entre 10 a 14 años atrás, un 4% mora desde hace 15 a 19 años atrás y otro 4% tienen dos décadas o más (Ver figura N°43 y tabla N°45). Tras preguntarles sobre el status legal de los individuos se determinó que 23% están en calidad de ciudadanos, 73% son residentes y 4% han pedido asilo (Ver figura N°44 y tabla N°46). Luego se averiguo si ejercían algún

trabajo, obteniendo como respuesta que 96% forma parte la fuerza laboral de dichos países y el 4% se encuentra desempleado (Ver figura N°45 y tabla N°47).



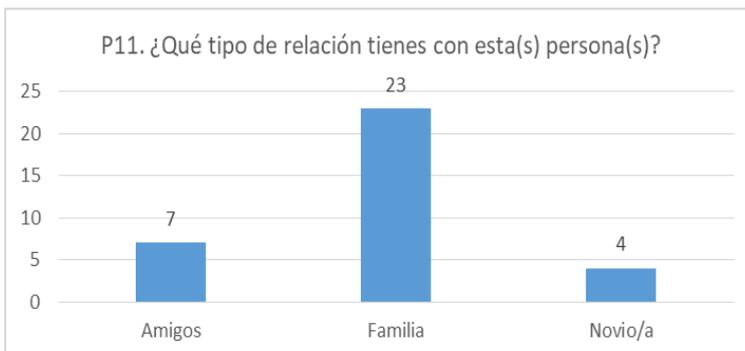
	Personas allá	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	90
No	3	10
Total	29	100

Figura N°40 y Tabla N°42. *Distribución por conocimiento de alguna persona en el lugar de destino de Contaduría Pública*



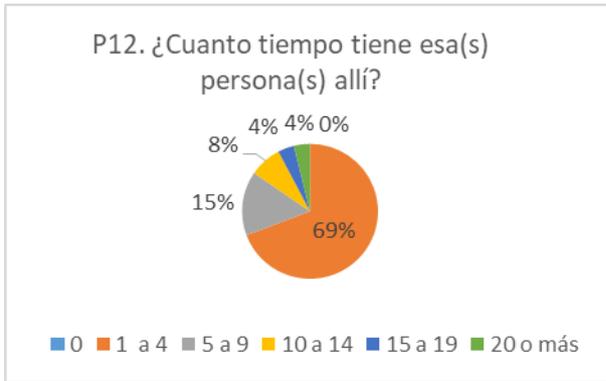
	¿Cuántos son?	
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	9	35
5 a 9	6	23
10 a 14	6	23
15 a 19	3	12
20 o más	2	7
Total	26	100

Figura N°41 y Tabla N°43. *Distribución por la cantidad de personas que se conoce de Contaduría Pública*



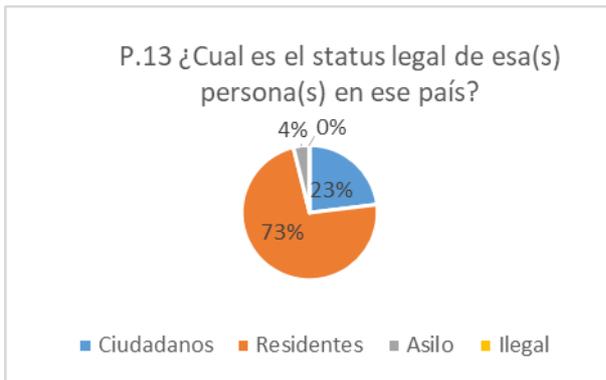
Relación	
	Frecuencia
Amigos	7
Familia	23
Novio/a	4

Figura N°42 y Tabla N°44. *Distribución por el tipo de relación que se mantiene con las personas de Contaduría Pública*



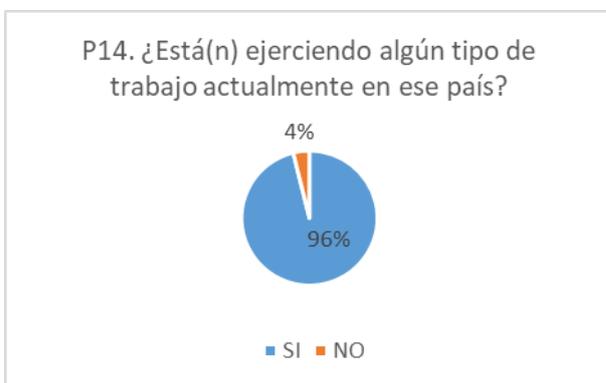
¿Cuánto tiempo?		
	Frecuencia	Porcentaje
0	0	0
1 a 4	18	69
5 a 9	4	15
10 a 14	2	8
15 a 19	1	4
20 o más	1	4
Total	26	100

Figura N°43 y Tabla N°45. *Distribución por el tiempo que llevan establecidas esas personas allí de Contaduría Pública*



Status		
	Frecuencia	Porcentaje
Ciudadanos	6	23
Residentes	19	73
Asilo	1	4
Ilegal	0	0
Total	26	100

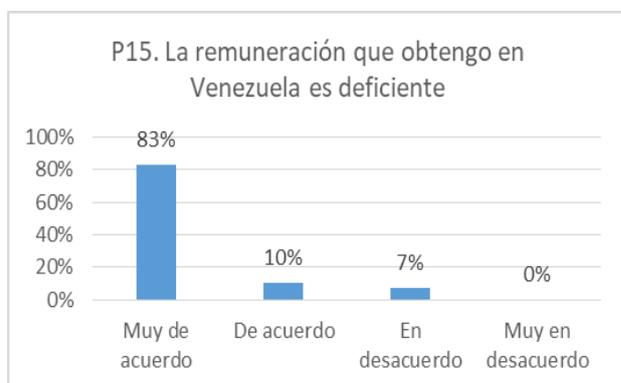
Figura N°44 y Tabla N°46. *Distribución por el status legal de sus conocidos en el lugar de destino de Contaduría Pública*



Ejercer Trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	96
No	1	4
Total	26	100

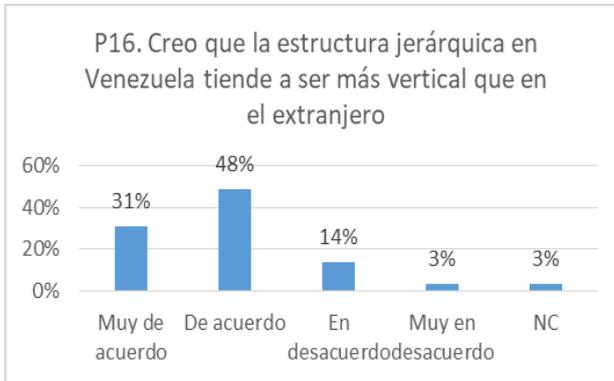
Figura N°45 y Tabla N°47. *Distribución por el ejercicio de algún trabajo por parte de las personas en el lugar de destino de Contaduría Pública*

En el segmento de la encuesta que recolectaba información acerca de la percepción del trabajo, fue posible observar que un 87% está muy de acuerdo con que la remuneración obtenida en Venezuela es deficiente, 10% está de acuerdo y 7% está en desacuerdo (Ver figura N°46 y tabla N°48); mientras que el 24% está muy de acuerdo con que la remuneración que se obtendría en el extranjero es excelente, 62% está de acuerdo y 14% está en desacuerdo (Ver figura N°50 y tabla N°52). Por otra parte, 31% está muy de acuerdo con que la estructura jerárquica en Venezuela tiende más a la verticalidad que en el extranjero, 48% está de acuerdo, 14% está en desacuerdo, 3% está muy en desacuerdo y 3% no respondió (Ver figura N°47 y tabla N°49); mientras que 10% está muy de acuerdo con que la estructura jerárquica en el exterior tiende más a la horizontalidad que en Venezuela, 52% está de acuerdo, 31% en desacuerdo y 7% no contestó (Ver figura N°51 y tabla N°53). Así mismo, 28% está muy de acuerdo con que la posibilidad de ascenso en Venezuela es más rápida que en el exterior, 41% está de acuerdo, 17% está en desacuerdo y 14% está muy en desacuerdo (Ver figura N°48 y tabla N°50); entre tanto 28% está muy de acuerdo con que la posibilidad de ascenso que hay en el extranjero es más lenta que en Venezuela, el 55% está de acuerdo y 17% está en desacuerdo (Ver figura N°52 y tabla N°54). En otro punto, el 14% está muy de acuerdo que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en Venezuela son mejores que en el exterior, 41% está de acuerdo, 38% está en desacuerdo y 7% está muy en desacuerdo (Ver figura N°49 y tabla N°51); y por otro lado 31% está de acuerdo con que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en el extranjero son peores que en Venezuela, 52% dicen que están en desacuerdo y 17% está muy en desacuerdo (Ver figura N°53 y tabla N°55).



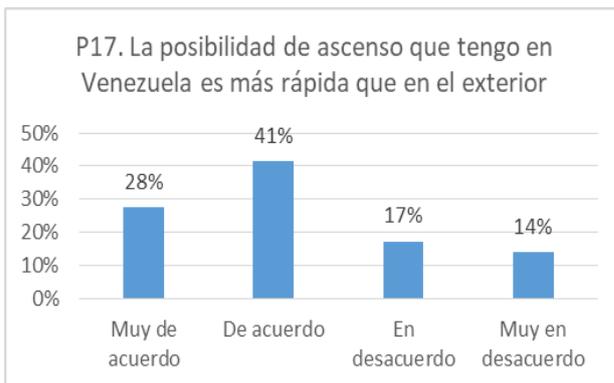
Remuneración Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	24	83
De acuerdo	3	10
En desacuerdo	2	7
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°46 y Tabla N°48. *Distribución por percepción de remuneración en Venezuela de Contaduría Pública*



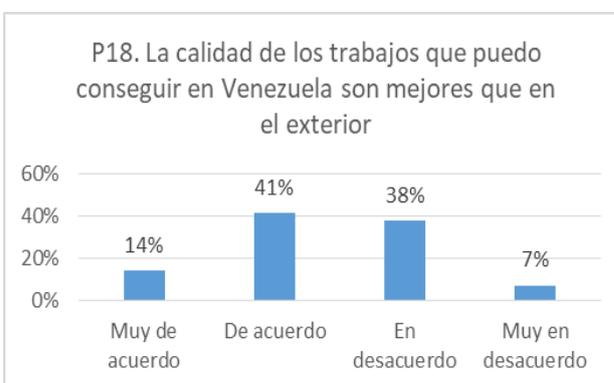
Estructura Vertical Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	9	31
De acuerdo	14	48
En desacuerdo	4	14
Muy en desacuerdo	1	3
NC	1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°47 y Tabla N°49. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía en Venezuela en la encuesta de Contaduría Pública*



Ascenso Rápido Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	28
De acuerdo	12	41
En desacuerdo	5	17
Muy en desacuerdo	4	14
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°48 y Tabla N°50. *Distribución por percepción de la posibilidad de ascenso en Venezuela de Contaduría Pública*



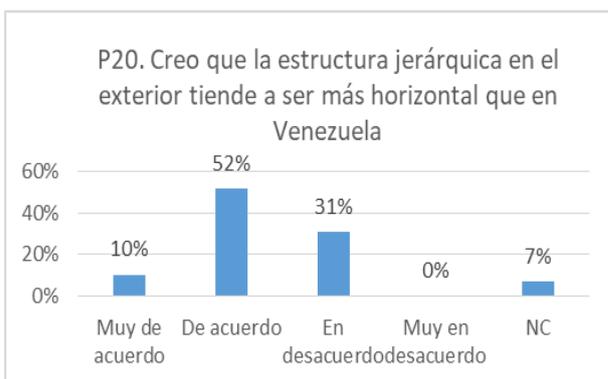
Calidad Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	14
De acuerdo	12	41
En desacuerdo	11	38
Muy en desacuerdo	2	7
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°49 y Tabla N°51. *Distribución por la percepción de la calidad del trabajo en Venezuela de Contaduría Pública*



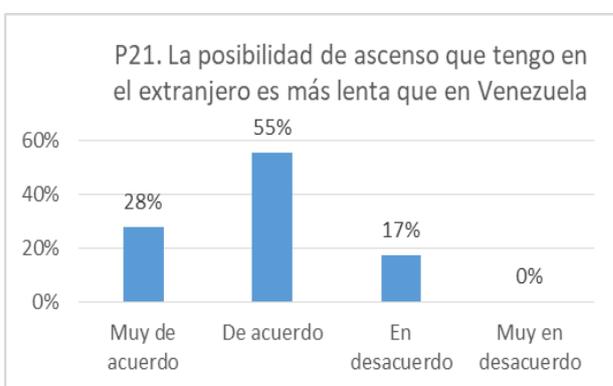
Remuneración Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	7	24
De acuerdo	18	62
En desacuerdo	4	14
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°50 y Tabla N°52. *Distribución por percepción de remuneración extranjera de Contaduría Pública*



Estructura Horizontal Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	10
De acuerdo	15	52
En desacuerdo	9	31
Muy en desacuerdo	0	0
NC	2	7
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°51 y Tabla N°53. *Distribución por percepción de la estructura jerárquica extranjera de Contaduría Pública*



Ascenso Lento Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	8	28
De acuerdo	16	55
En desacuerdo	5	17
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°52 y Tabla N°54. *Distribución por percepción de posibilidad de ascenso en el extranjero de Contaduría Pública*

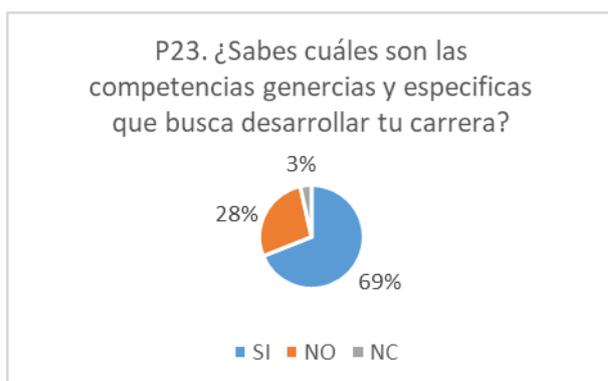


Calidad Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	9	31
En desacuerdo	15	52
Muy en desacuerdo	5	17
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°53 y Tabla N°55. *Distribución por percepción de calidad de trabajo en el extranjero de Contaduría Pública*

De la misma forma, se indagó en el segmento estratégico profesional si sabían cuáles eran las competencias, generales o específicas, que pertenecían a su carrera. 69% dice que sí, 28% que no y 3% no contesta (Ver figura N°54 y tabla N°56); pero al preguntarles cuales consideraban más desarrollada solo 35% comenta correctamente alguna competencia y el 65% restante da una respuesta distinta (Ver tabla N°57).

Otro punto dentro del segmento fue la educación complementaria, la cual inquirió saber si se tenía otra formación más allá del pregrado que se está estudiando y se encontró con que el 55% no posee algún estudio extra y el 45% sí (Ver figura N°55 y tabla N°58). Y dentro de los que tienen estudio extra, un 31% es básico, 38% cercano y el 31% lejano (Ver figura N°56 y tabla N°59). Cerrando con esta escuela, se quiso saber si los próximos egresados tenían idea de cuáles eran las exigencias de un profesional de su área en el extranjero, mostrando que el 72% dice saber que se le pide a un experto en su carrera y 28% no tiene idea. (Ver figura N°57 y tabla N°60)

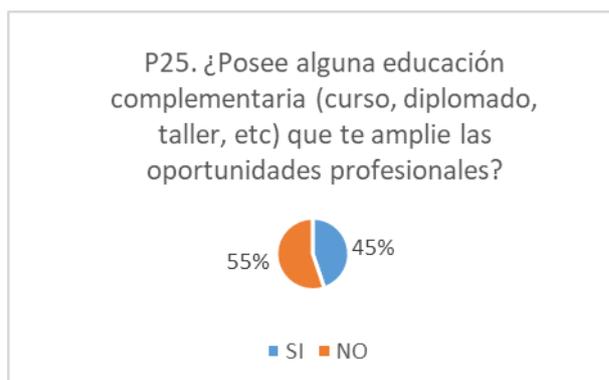


Competencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	69
No	8	28
NC	1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Figura N°54 y Tabla N°56. *Distribución por conocimiento de la existencia de competencias de la carrera de Contaduría Pública*

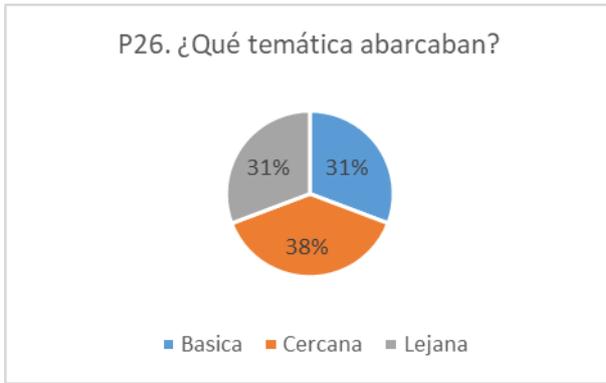
Tabla N°57. *Distribución por cuál es la competencia que dicen tener más desarrollada los estudiantes de Contaduría Pública*

¿Cuáles?		Frecuencia	Porcentaje
1	Aprender a aprender con calidad	0	0
2	Aprender a convivir y servir	0	0
3	Aprender a trabajar con el otro	0	0
4	Aprender a interactuar en el contexto global	0	0
5	Gerencia estratégicamente la actividad financiera	0	0
6	Desarrolla cultura emprendedora	1	5
7	Analiza la incidencia de las variables económicas en la organización	0	0
8	Evalúa el impacto de las obligaciones tributarias de la organización	0	0
9	Fomenta la innovación y cambio organizacional	0	0
10	Construye y analiza la información financiera	1	5
11	Determina el valor de los bienes y servicios con base en la metodología de la contabilidad de gestión	0	0
12	Audita la información financiera, operativa y de Sistemas	5	25
13	Otra respuesta	13	65
Total		20	100



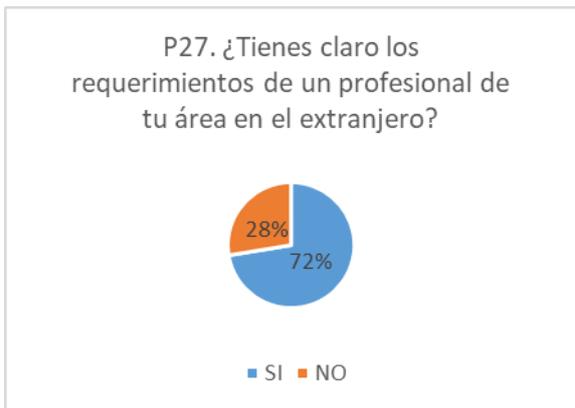
Educación complementaria		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	45
No	16	55
Total	29	100

Figura N°55 y Tabla N°58. *Distribución por posesión de alguna educación complementaria en la encuesta de Contaduría Pública*



	¿Cuáles?	
	Frecuencia	Porcentaje
Básica	4	31
Cercana	5	38
Lejana	4	31
Total	13	100

Figura N°56 y Tabla N°59. *Distribución por cuál era la temática de la educación complementaria de Contaduría Pública*

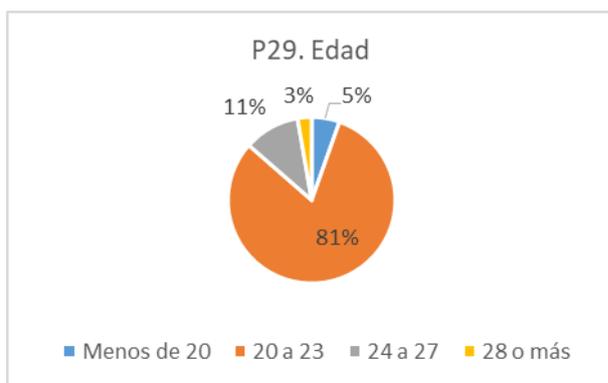


	Exigencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	72
No	8	28
Total	29	100

Figura N°57 y Tabla N°60. *Distribución por conocimiento de los requerimientos profesionales de Contaduría Pública*

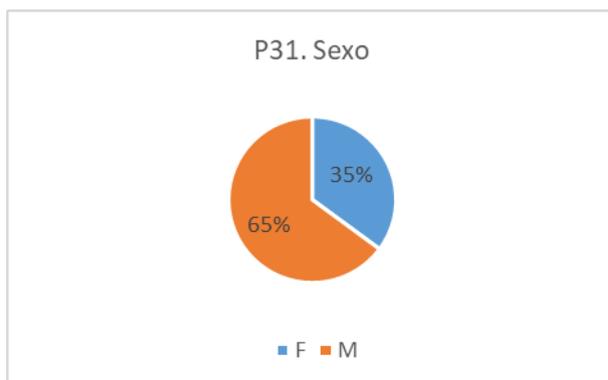
## Economía

En esta escuela la cantidad de respuestas obtenidas fueron 37 personas. Este segmento de población está compuesto por un 5% que era menor a 20 años, 81% tiene una edad comprendida entre 20 y 23 años, 11% ronda entre los 24 y 27 años y el 3% restante se ubica en el rango de 28 o más años (Ver figura N°58 y tabla N°61). Del conjunto total, 35% son mujeres y 65% hombres (Ver figura N°59 y tabla N°62).



	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	2	5
20 a 23	30	81
24 a 27	4	11
28 o más	1	3
Total	37	100

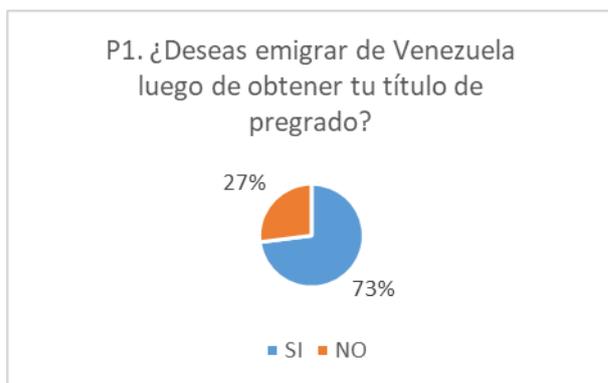
Figura N°58 y Tabla N°61. *Distribución por edad de Economía*



	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
F	13	35
M	24	65
Total	37	100

Figura N°59 y Tabla N°62. *Distribución por sexo de Economía*

Empezando los datos arrojan que 73% de los próximos economistas desean migrar al obtener su título de licenciado y el 27% no (Ver figura N°60 y tabla N°63).

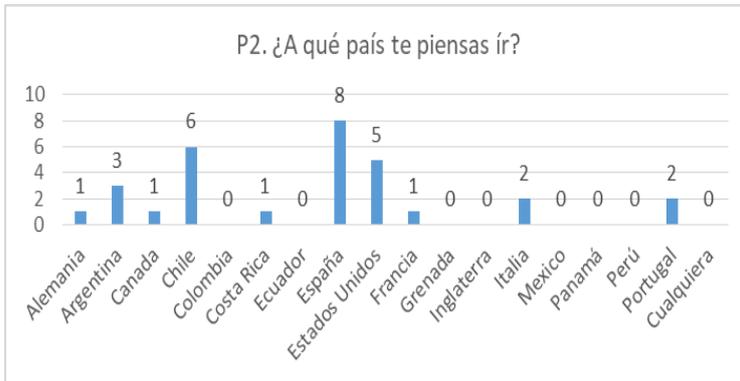


	Emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	73
No	10	27
Total	37	100

Figura N°60 y Tabla N°63. *Distribución por deseo de emigrar Economía*

Al preguntarse cuál es el destino elegido, se menciona Alemania 2 veces, Argentina 4, Canadá 1, Chile 6, Colombia 2, Ecuador 1, España 4, Estados Unidos, Inglaterra 1, Panamá 1, y 3 veces Portugal (Ver figura N°61 y tabla N°64). Se expresa que el 62% ha visitado el lugar anteriormente, mientras que el 38% no lo ha hecho (Ver figura N°62 y tabla N°65). Cuando se quiso saber el tiempo que tenían ideado quedarse, puede observarse que el 45% no sabe cuánto tiempo quiere quedar, un 7% se mantendría en una estancia corta y otro 7% en una media (dentro de este grupo, solo dos personas manifiestan expresamente querer hacer un estudio de postgrado), 3% se quedaría una larga estancia, 34% desea quedarse y no volver jamás; quedando un 3% que se establecería hasta un cambio situacional en el país (Ver figura N°63 y tabla N°66).

Por una parte se corrobora que el 96% tiene su pasaporte venezolano vigente y solo un 4% tiene alguna dificultad con el documento (Ver figura N°64 y tabla N°67). Por otra parte, se calcula que el 44% tiene pasaporte extranjero y el 56% no tiene esta documentación (Ver figura N°65 y tabla N°68). Al preguntarles si habían hecho algún tipo de documentación para prepararse hacia su viaje, solo el 22% habían hecho algún tipo de tramitación (Ver figura N°66 y tabla N°69), siendo 2 visas, 1 DNI y 3 Ciudadanías (Ver figura N°67 y tabla N°70).



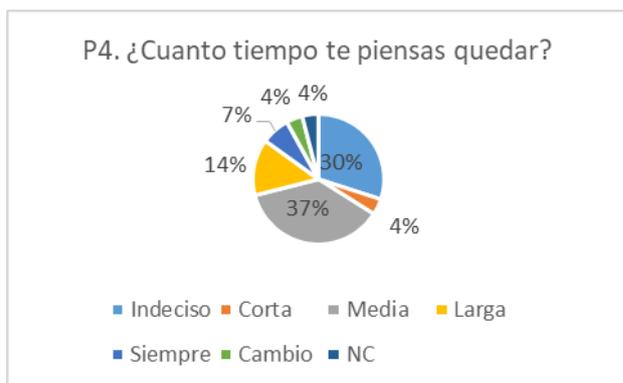
País	Frecuencia
Alemania	1
Argentina	3
Canada	1
Chile	6
Colombia	0
Costa Rica	1
Ecuador	0
España	8
Estados Unidos	5
Francia	1
Grenada	0
Inglaterra	0
Italia	2
Mexico	0
Panamá	0
Perú	0
Portugal	2
Cualquiera	0

Figura N°61 y Tabla N°64. *Distribución por lugar de destino de Economía*



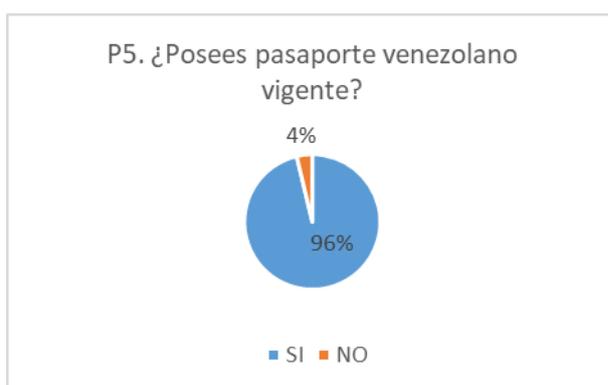
	Estar allí antes	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	56
No	12	44
Total	27	100

Figura N°62 y Tabla N°65. *Distribución por estancia anterior de Economía*



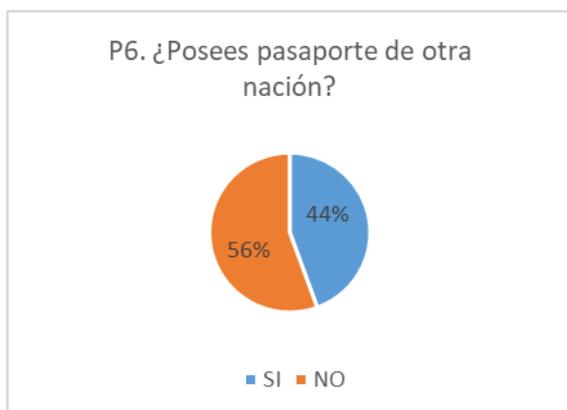
Tiempo de permanencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	8	30
Corta	1	4
Media	10	37
Larga	4	14
Siempre	2	7
Cambio	1	4
NC	1	4
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°63 y Tabla N°66. *Distribución por tiempo de estadía de Economía*



Pasaporte Venezolano		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	96
No	1	4
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°64 y Tabla N°67. *Distribución por posesión de pasaporte venezolano vigente de Economía*



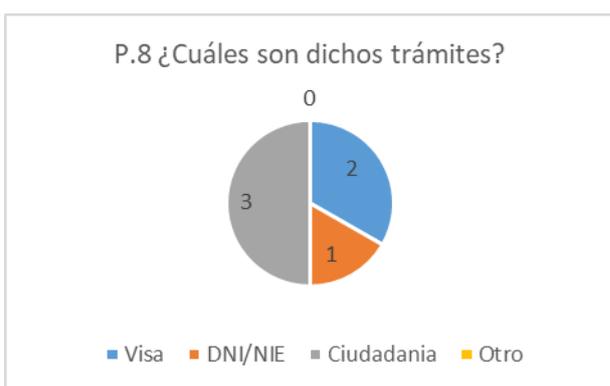
Pasaporte Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	44
No	15	56
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°65 y Tabla N°68. *Distribución por posesión de pasaporte de otra nación de Economía*



	Trámites	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	22
No	21	78
Total	27	100

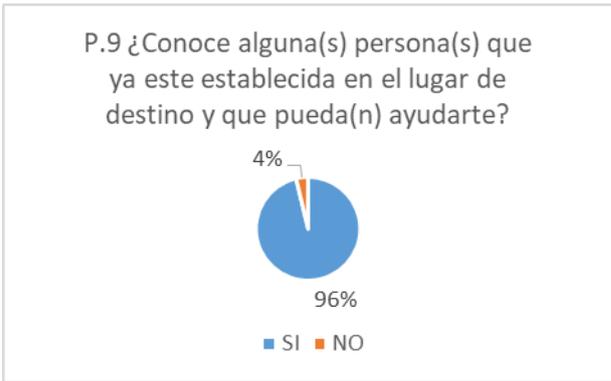
Figura N°66 y Tabla N°69. *Distribución por gestión de trámites de Economía*



	¿Cuáles?	
	Frecuencia	
Visa	2	
DNI/NIE	1	
Ciudadania	3	
Otro	0	

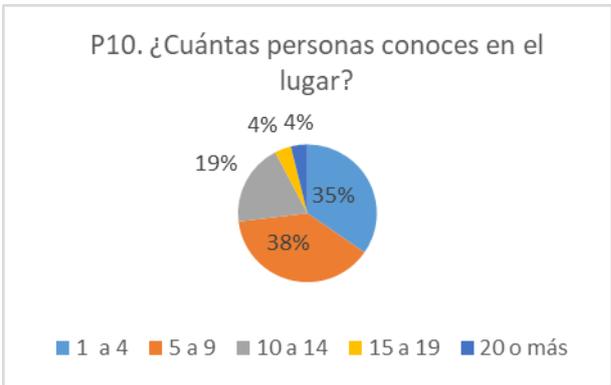
Figura N°67 y Tabla N°70. *Distribución por trámites realizados de Economía*

Pasando al segmento de las conexiones con personas que están en el extranjero, es posible ver que el 96% tiene a alguien afuera de Venezuela que le puede ayudar a crear una plataforma de estabilidad y el 4% no tiene a nadie (Ver figura N°68 y tabla N°71). El 35% tiene de 1 a 4 personas, el 38% tiene de 5 a 9, el 19% tiene de 10 a 14, un 4% tiene de 15 a 19 y otro 4% conoce 20 o más personas en su lugar de destino (Ver figura N°69 y tabla N°72). Al preguntarles que tipo de relación tienen, 10 respuestas son que tienen amigos, 24 respuestas son que tenían familiares y solo 1 persona afirma tener a su novio/a (Ver figura N°70 y tabla N°73). Los tiempos de estadía son de 1 a 4 años un 73%, de 5 a 9 años un 12% y otro 12% de 10 a 14 años; dejando el último 4% es nacional del territorio o ha vivido allí toda su vida (Ver figura N°71 y tabla N°74). Indagando sobre su status legal dentro de la nación, un 38% se encuentra como ciudadano, 54% como residente, un 4% ha solicitado el asilo y el otro 4% está de manera ilegal (Ver figura N°72 y tabla N°75). El 96% de estos migrantes conocidos de los próximos licenciados se encuentran trabajando y el 4% está desempleado (Ver figura N°73 y tabla N°76).



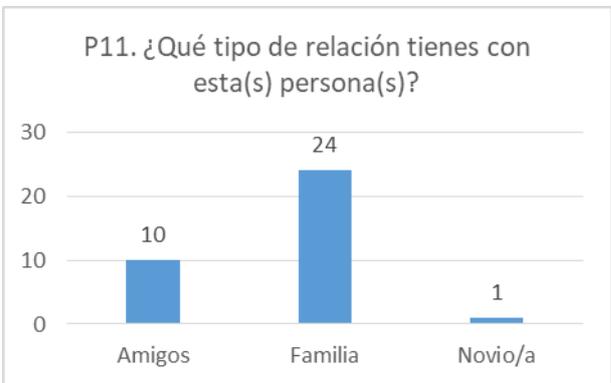
	Personas allá	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	96
No	1	4
Total	27	100

Figura N°68 y Tabla N°71. *Distribución por conocimiento de alguna persona en el lugar de destino de Economía*



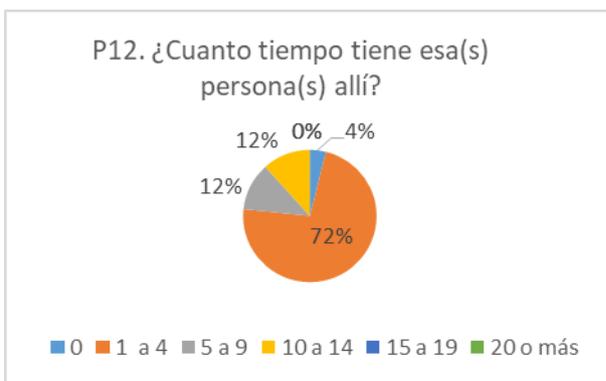
	¿Cuánto?	
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	9	35
5 a 9	10	38
10 a 14	5	19
15 a 19	1	4
20 o más	1	4
Total	26	100

Figura N°69 y Tabla N°72. *Distribución por la cantidad de personas que se conoce de Economía*



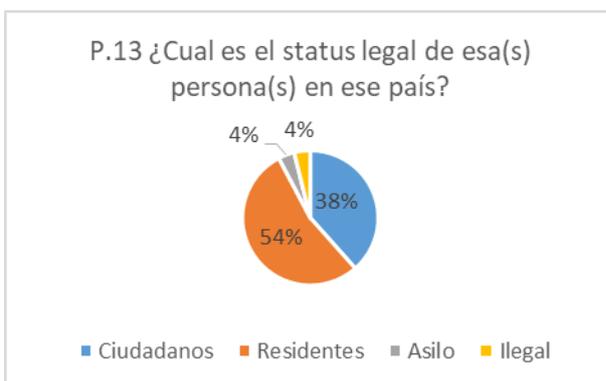
Relación	
Relación	Frecuencia
Amigos	10
Familia	24
Novio/a	1

Figura N°70 y Tabla N°73. *Distribución por el tipo de relación que se mantiene con las personas de Economía*



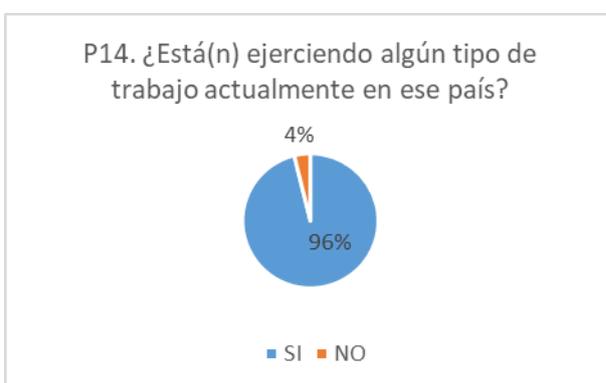
¿Cuánto tiempo?		
	Frecuencia	Porcentaje
0	1	4
1 a 4	19	72
5 a 9	3	12
10 a 14	3	12
15 a 19	0	0
20 o más	0	0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Figura N°71 y Tabla N°74. *Distribución por el tiempo que llevan establecidas esas personas allí de Economía*



Status		
	Frecuencia	Porcentaje
Ciudadanos	10	38
Residentes	14	54
Asilo	1	4
Ilegal	1	4
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

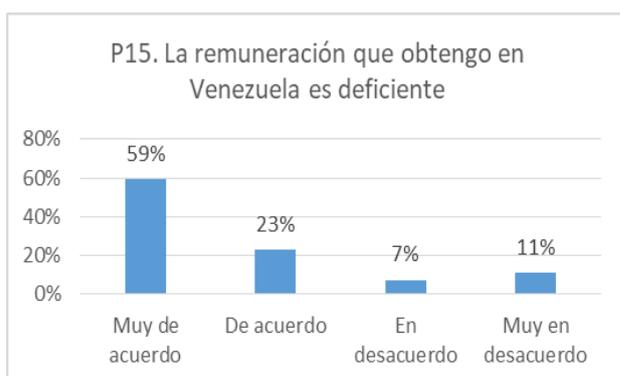
Figura N°72 y Tabla N°75. *Distribución por el status legal de sus conocidos en el lugar de destino de Economía*



Ejercer Trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	96
No	1	4
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

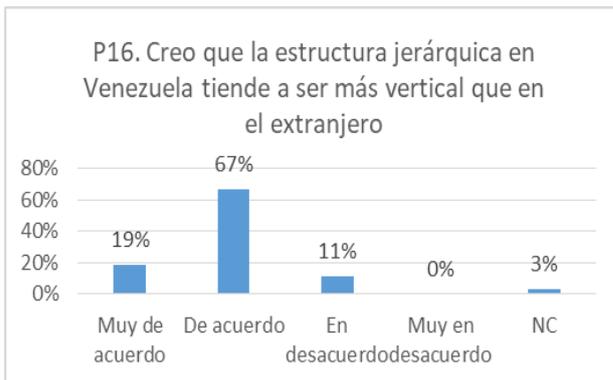
Figura N°73 y Tabla N°76. *Distribución por el ejercicio de algún trabajo por parte de las personas en el lugar de destino de Economía*

Dentro de las creencias encontradas en la parte laboral, un 59% considera estar muy de acuerdo con que la remuneración obtenida en Venezuela es deficiente, un 23% considera estar de acuerdo, un 7% considera estar en desacuerdo y un 11% considera muy en desacuerdo (Ver figura N°74 y tabla N°77); mientras que cuando se les afirmo que la remuneración obtenida en el extranjero es excelente el 11% plantea estar muy de acuerdo, el 71% de acuerdo, 15% en desacuerdo y 3% muy en desacuerdo (Ver figura N°78 y tabla N°81). Cuando se plantea que la estructura jerárquica en Venezuela tiende a ser más vertical que en el extranjero 19% está muy de acuerdo, 67% está de acuerdo, 11% está en desacuerdo y 3% no contestó (Ver figura N°75 y tabla N°78); mientras que cuando se les plantea que la estructura jerárquica en el exterior tiende a ser más horizontal que en Venezuela, el 7% está muy de acuerdo, 33% está de acuerdo, 54% está en desacuerdo, un 3% está muy en desacuerdo y otro 3% no contestó (Ver figura N°79 y tabla N°82). Cuando se les propuso la afirmación donde la posibilidad de ascenso que hay en Venezuela es más rápido que en el exterior 11% se catalogaron como muy de acuerdo, 60% de acuerdo, otro 11% como en desacuerdo, 15% muy en desacuerdo y 3% no contestó (Ver figura N°76 y tabla N°79); pero por otra parte se les propuso que la posibilidad de ascenso que hay en el extranjero es más lenta que en Venezuela el 11% está muy de acuerdo, el 67% de acuerdo, y el restante 22% en desacuerdo (Ver figura N°80 y tabla N°83). Formulando la oración que sugiere que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en Venezuela son mejores que en el exterior 4% de las personas está muy de acuerdo, 41% de acuerdo, 30% en desacuerdo y 26% muy en desacuerdo (Ver figura N°77 y tabla N°80); estando por otra parte la oración donde es sugerido que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en el extranjero son peores que en Venezuela, 15% está de acuerdo, 79% en desacuerdo y 6% muy en desacuerdo (Ver figura N°81 y tabla N°84).



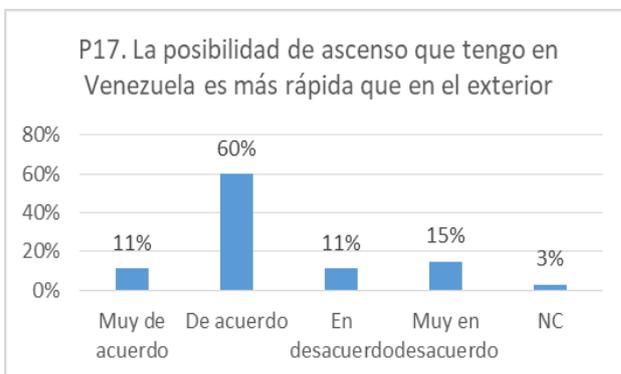
Remuneración Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	16	59
De acuerdo	6	23
En desacuerdo	2	7
Muy en desacuerdo	3	11
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°74 y Tabla N°77. *Distribución por percepción de remuneración en Venezuela de Economía*



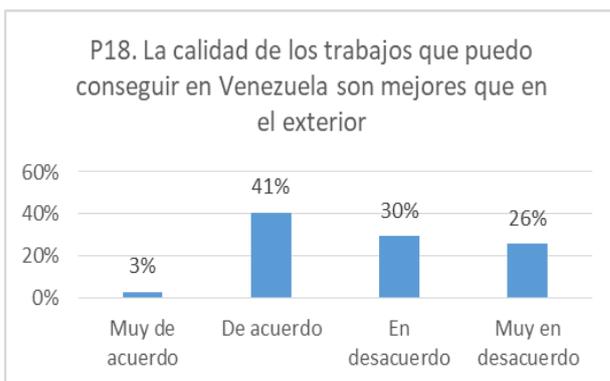
Estructura Vertical Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	19
De acuerdo	18	67
En desacuerdo	3	11
Muy en desacuerdo	0	0
NC	1	3
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°75 y Tabla N°78. *Distribución por percepción de la estructura jerárquica en Venezuela de Economía*



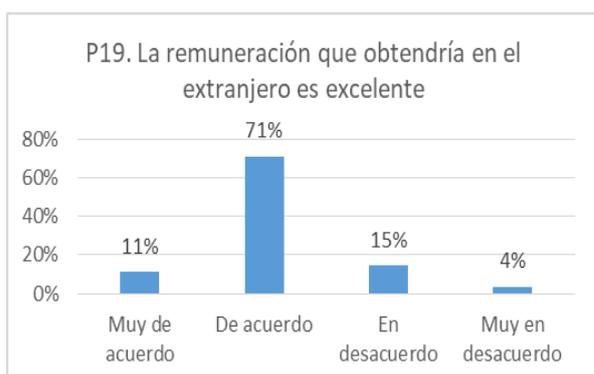
Ascenso Rápida Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	11
De acuerdo	16	60
En desacuerdo	3	11
Muy en desacuerdo	4	15
NC	1	3
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°76 y Tabla N°79. *Distribución por percepción de la posibilidad de ascenso en Venezuela de Economía*



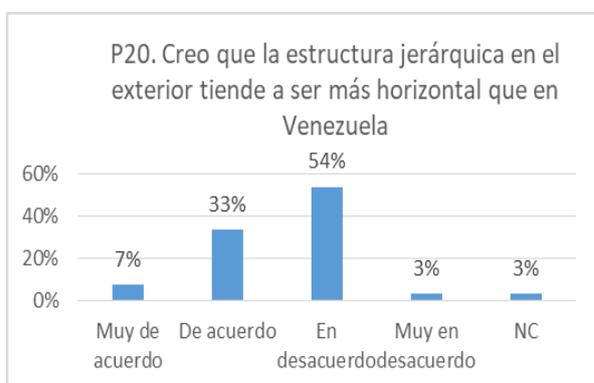
Calidad Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	3
De acuerdo	11	41
En desacuerdo	8	30
Muy en desacuerdo	7	26
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°77 y Tabla N°80. *Distribución por la percepción de la calidad del trabajo en Venezuela de Economía*



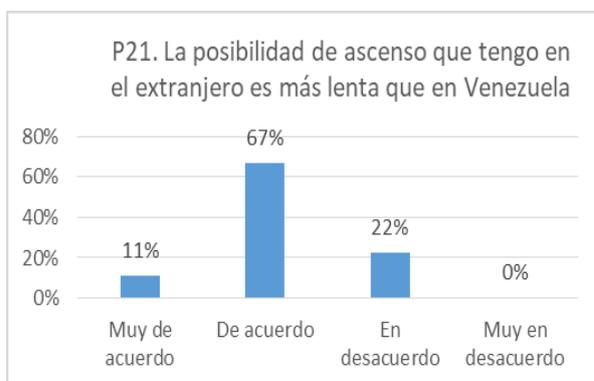
Remuneración Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	11
De acuerdo	19	71
En desacuerdo	4	15
Muy en desacuerdo	1	3
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°78 y Tabla N°81. *Distribución por percepción de remuneración extranjera en de Economía*



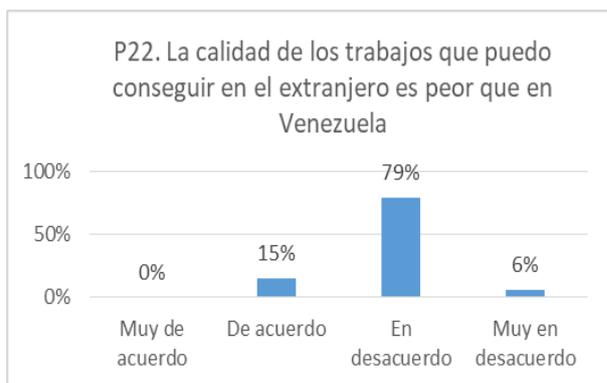
Estructura Horizontal Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	7
De acuerdo	9	33
En desacuerdo	14	54
Muy en desacuerdo	1	3
NC	1	3
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°79 y Tabla N°82. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía extranjera de Economía*



Ascenso Lenta Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	11
De acuerdo	18	67
En desacuerdo	6	22
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

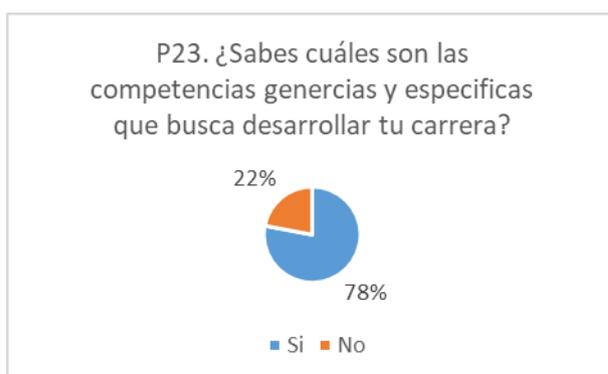
Figura N°80 y Tabla N°83. *Distribución por percepción de posibilidad de ascenso en el extranjero de Economía*



Calidad Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	4	15
En desacuerdo	21	79
Muy en desacuerdo	2	6
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°81 y Tabla N°84. *Distribución por percepción de calidad de trabajo en el extranjero de Economía*

Siguiendo con los tópicos estratégicos profesionales, en la ocasión que se les colocó la interrogante para saber si conocían las competencias, sean estas genéricas o específicas, que busca desarrollar su carrera el 78% contesta afirmativamente y el 22% negativamente (Ver figura N°82 y tabla N°85). Preguntándoles cuál creían que era la que tenía más desarrollada a estos jóvenes que respondieron afirmativamente, los resultados arrojaron que el 100% da cualquier otro tipo de respuestas que no fuesen alguna de las correctas (Ver tabla N°86). Queriendo indagar sobre si tenían alguna especie de educación adicional que les permitiese abrir el espectro laboral, un 67% tiene otra educación y 33% posee únicamente la licenciatura (Ver figura N°83 y tabla N°87); y al preguntarles las temáticas se determinó que 28% son básicas, 61% son cercanas, 11% son lejanas (Ver figura N°84 y tabla N°88). Cerrando el cuestionario, se abordó sobre si se tenía idea sobre los requerimientos de un profesional de su área en el extranjero y 22% afirman saberlas, 74% niegan saberlos (Ver figura N°85 y tabla N°89).

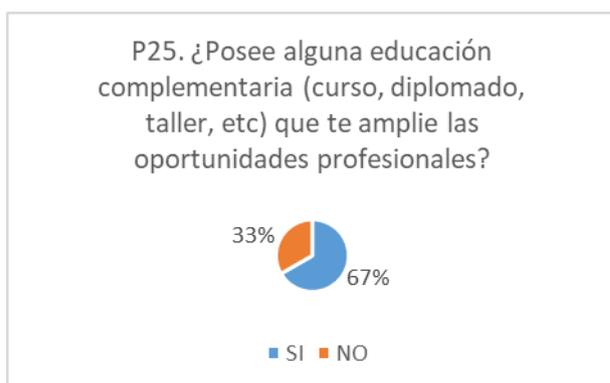


Competencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	78
No	6	22
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>100</b>

Figura N°82 y Tabla N°85. *Distribución por conocimiento de la existencia de competencias de la carrera de Economía*

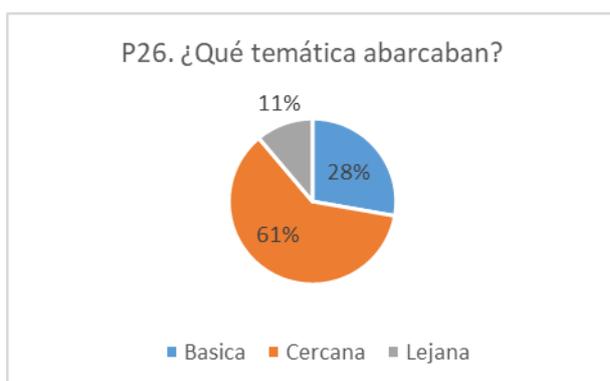
Tabla N°86. *Distribución por cuál es la competencia que dicen tener más desarrollada los estudiantes de Economía*

¿Cuáles?		Frecuencia	Porcentaje
1	Aprender a aprender con calidad	0	0
2	Aprender a convivir y servir	0	0
3	Aprender a trabajar con el otro	0	0
4	Aprender a interactuar en el contexto global	0	0
5	Analiza modelos que simplifican las relaciones económicas	0	0
6	Evalua decisiones de los agentes económicos	0	0
7	Propone alternativas para la asignación eficiente de los recursos	0	0
8	Desarrolla la cultura emprendedora	0	0
9	Otra respuesta	21	100
Total		21	100



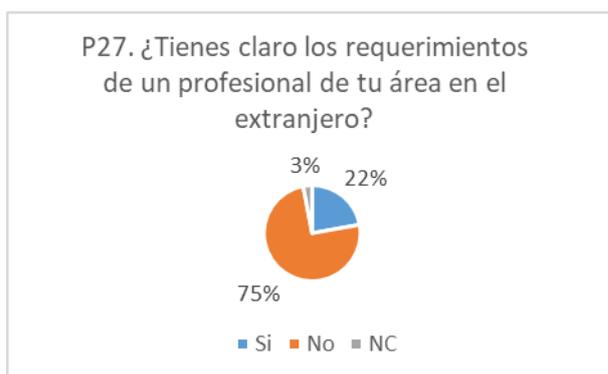
Educación complementaria		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	67
No	9	33
Total	27	100

Figura N°83 y Tabla N°87. *Distribución por posesión de alguna educación complementaria de Economía*



¿Cuáles?		
	Frecuencia	Porcentaje
Básica	5	28
Cercana	11	61
Lejana	2	11
Total	18	100

Figura N°84 y Tabla N°88. *Distribución por cuál era la temática de la educación complementaria en la encuesta de Economía.*

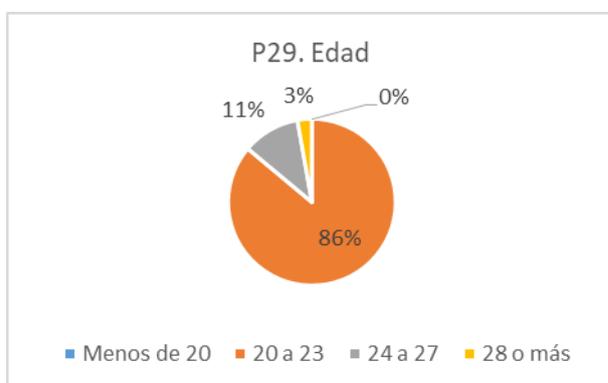


	Exigencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	22
No	20	75
NC	1	3
Total	27	100

Figura N°85 y Tabla N°89. *Distribución por conocimiento de los requerimientos profesionales de Economía*

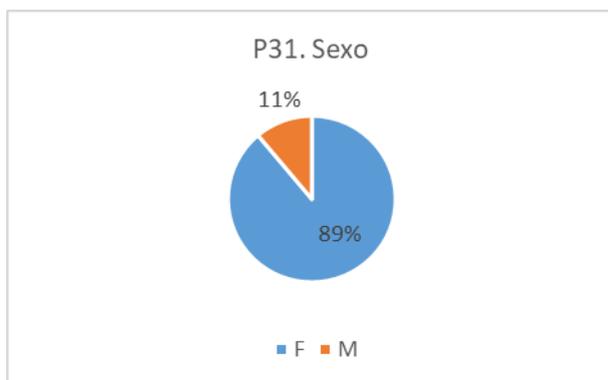
## Relaciones Industriales

Esta carrera estuvo compuesta por 36 respondientes. La porción de la muestra la componen un 86% de personas con 20 a 23 años, 11% de 24 a 27 años y 3% de 28 o más años (Ver figura N°86 y tabla N°90). En cuanto al género, el 89% son mujeres y 11% hombres (Ver figura N°87 y tabla N°91).



	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	0	0
20 a 23	31	86
24 a 27	4	11
28 o más	1	3
Total	36	100

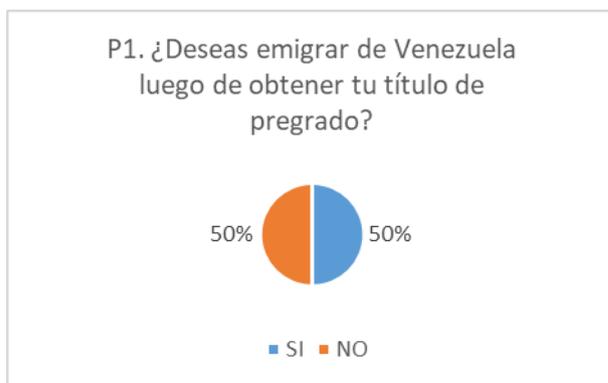
Figura N°86 y Tabla N°90. *Distribución por edad de Relaciones Industriales*



	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
F	32	89
M	4	11
Total	36	100

Figura N°87 y Tabla N°91. *Distribución por sexo de Relaciones Industriales*

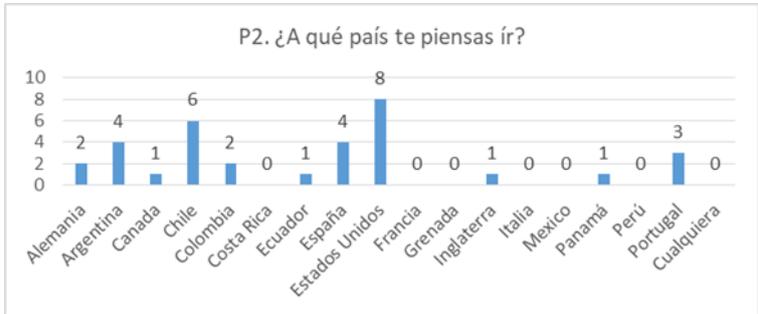
Sorprendentemente, los resultados arrojados por la interrogante de si emigrar luego de obtener el pregrado son 50% y 50% entre sí y no (Ver figura N°88 y tabla N°92).



	Emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	50
No	18	50
Total	36	100

Figura N°88 y Tabla N°92. *Distribución por deseo de emigrar en la encuesta de Relaciones Industriales*

En el momento que se le preguntó el destino que tendrían para emigrar se contesta Argentina 1 vez, Chile 2, Colombia 1, España 7, Estados Unidos 2, Granada 1, Inglaterra 1, Italia 1, México 3, Perú 1 y Portugal 1 (Ver figura N°89 y tabla N°93). El 56% ha estado en esos destinos, pero el 44% dice que no ha concurrido algún sitio de los colocados (Ver figura N°90 y tabla N°94). Profundizando sobre el tiempo el cuál duraría su travesía, el 38% no sabe cuánto tiempo permanecerá afuera, el 17% aspira una estancia corta, el 22% aspira una media (dentro de este grupo, solo una persona manifiesta expresamente querer hacer un estudio de postgrado), un 6% aspira a una larga y otro 6% aspira quedarse para siempre, quedando un 11% que morará en ese país hasta que haya un cambio de situación en Venezuela (Ver figura N°91 y tabla N°95). En cuanto a la documentación nacional, el 78% posee su pasaporte venezolano vigente y el 22% no (Ver figura N°92 y tabla N°96). Siguiendo el orden de las preguntas se preguntó sobre si poseían pasaporte de otra nacionalidad, topándose con que un 39% si lo tiene y un 61% no tiene otro pasaporte (Ver figura N°93 y tabla N°97). En cuanto a los trámites que hay que realizar para quedarse en esos países, solo 22% los han realizado y el restante 78% no ha hecho nada (Ver figura N°94 y tabla N°98). Al preguntarse cuáles fueron 2 contestaron visa y 2 DNI/NIE (Ver figura N°95 y tabla N°99).



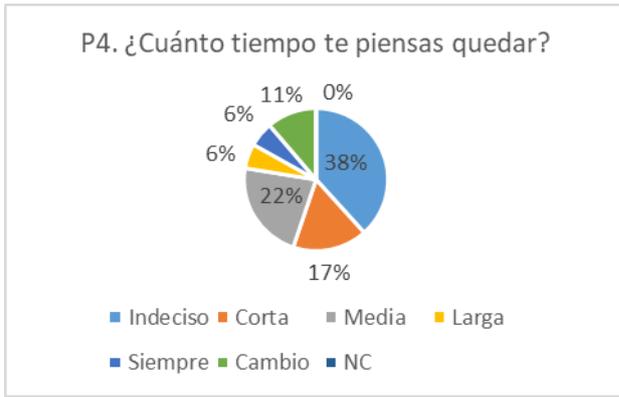
País	Frecuencia
Alemania	0
Argentina	1
Canada	0
Chile	2
Colombia	1
Costa Rica	0
Ecuador	0
España	7
Estados Unidos	2
Francia	0
Grenada	1
Inglaterra	1
Italia	1
Mexico	3
Panamá	0
Perú	1
Portugal	1
Cualquiera	0

Figura N°89 y Tabla N°93. *Distribución por lugar de destino de Relaciones Industriales*



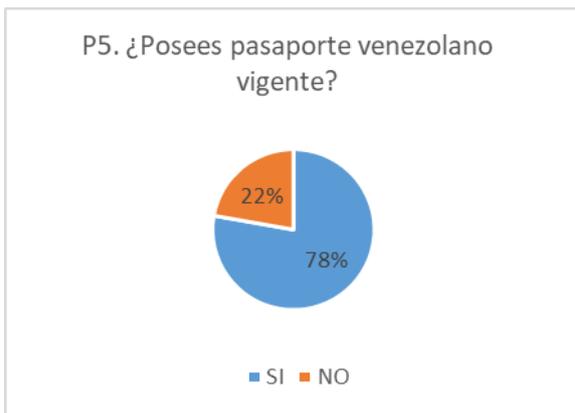
	Estar allí antes	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	56
No	8	44
Total	18	100

Figura N°90 y Tabla N°94. *Distribución por estancia anterior de Relaciones Industriales*



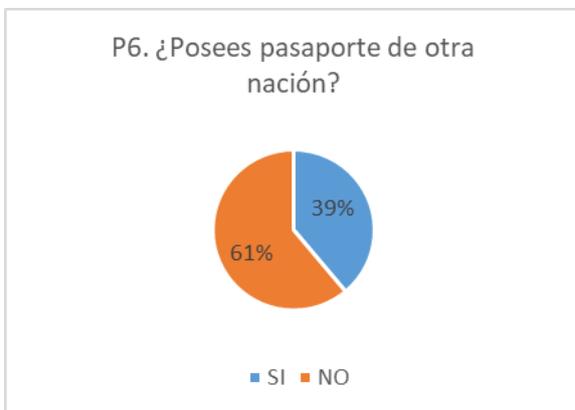
Tiempo de permanencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	7	38
Corta	3	17
Media	4	22
Larga	1	6
Siempre	1	6
Cambio	2	11
NC	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°91 y Tabla N°95. *Distribución por tiempo de estadía de Relaciones Industriales*



Pasaporte Venezolano		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	78
No	4	22
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°92 y Tabla N°96. *Distribución por posesión de pasaporte venezolano vigente de Relaciones Industriales.*



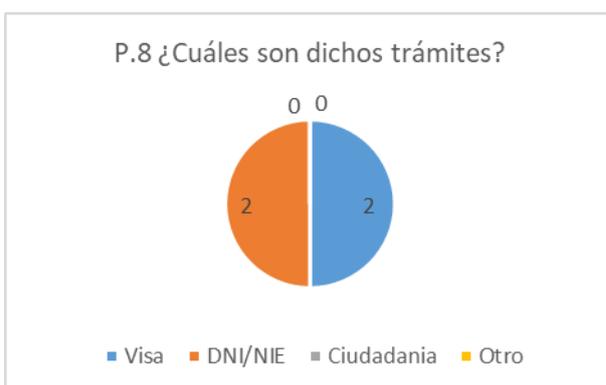
Pasaporte Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	39
No	11	61
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°93 y Tabla N°97. *Distribución por posesión de pasaporte de otra nación de Relaciones Industriales*



	Trámites	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	22
No	14	78
Total	18	100

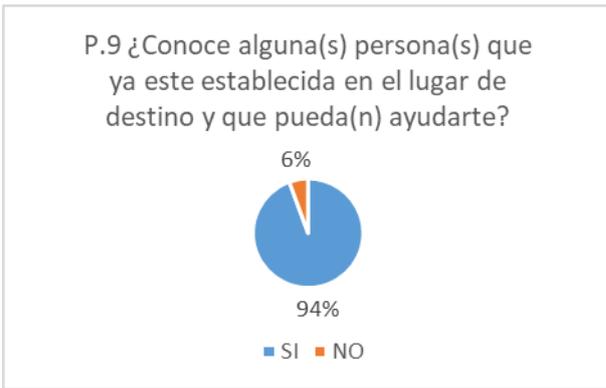
Figura N°94 y Tabla N°98. *Distribución por gestión de trámites de Relaciones Industriales*



	¿Cuáles?	
	Frecuencia	
Visa	2	
DNI/NIE	2	
Ciudadania	0	
Otro	0	

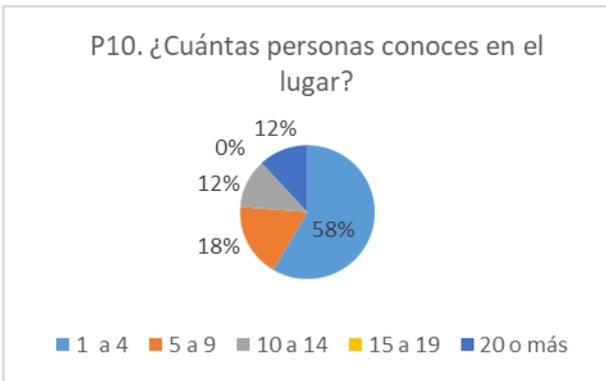
Figura N°95 y Tabla N°99. *Distribución por trámites realizados de Relaciones Industriales*

Pasando a la sección donde se indagan las vinculaciones, es posible ver que el 94% tiene trato con una persona que reside en el extranjero y el 6% todavía tiene sus vínculos dentro de este país (Ver figura N°96 y tabla N°100). El 58% tiene de 1 a 4 personas, el 18% de 5 a 9, un 12% de 10 a 14 y el otro 12% tiene 20 o más (Ver figura N°97 y tabla N°101). Se menciona 8 veces a amigos, 12 a familia y 2 a novio/a (Ver figura N°98 y tabla N°102). El 59% ha pasado de 1 a 4 años fuera del país, 18% ha pasado de 5 a 9 años, 12% ha pasado de 10 a 14 años, un 6% ha pasado 20 años o más y otro 6% asegura que han vivido toda su vida allí (Ver figura N°99 y tabla N°103). El 88% está allá como residente, un 6% como ciudadano y otro 6% se encuentra como ilegal (Ver figura N°100 y tabla N°104). Investigando información acerca de si estas personas ejercían algún trabajo, se ve que el 94% pertenece al mercado laboral y 4% no (Ver figura N°101 y tabla N°105).



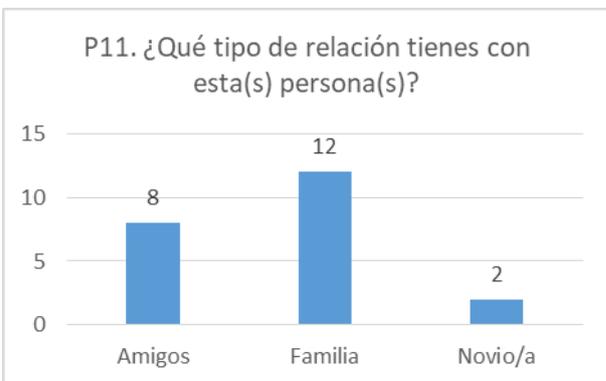
Personas allá		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	94
No	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°96 y Tabla N°100. *Distribución por conocimiento de alguna persona en el lugar de destino de Relaciones Industriales*



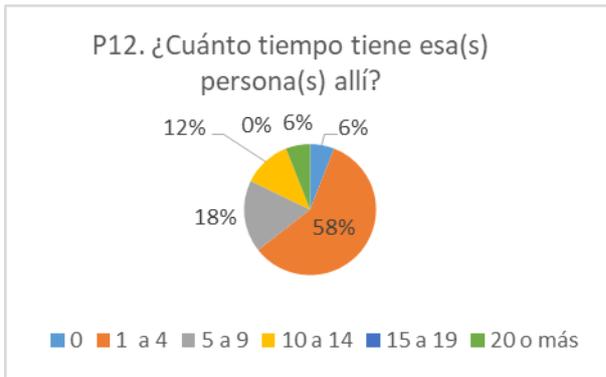
¿Cuánto?		
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	10	58
5 a 9	3	18
10 a 14	2	12
15 a 19	0	0
20 o más	2	12
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Figura N°97 y Tabla N°101. *Distribución por la cantidad de personas que se conoce de Relaciones Industriales*



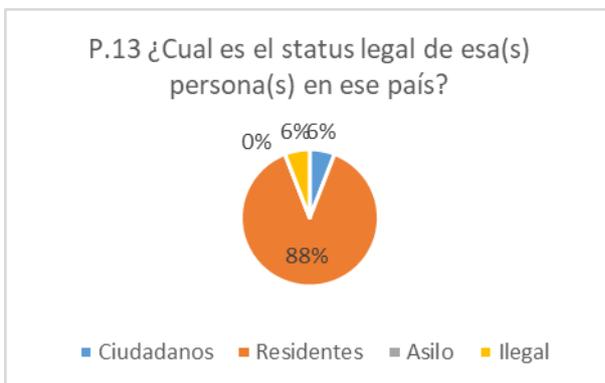
Relación	
Relación	Frecuencia
Amigos	8
Familia	12
Novio/a	2

Figura N°98 y Tabla N°102. *Distribución por el tipo de relación que se mantiene con las personas en la encuesta de Relación Industrial*



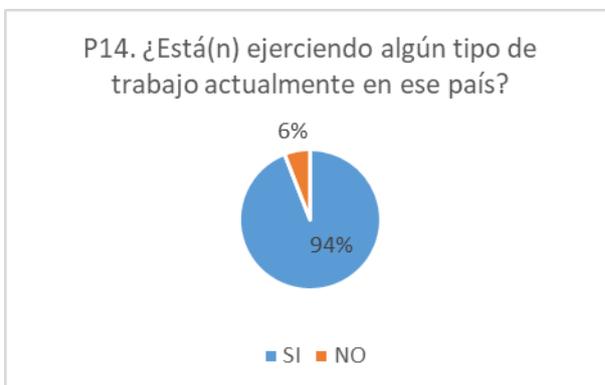
¿Cuánto tiempo?		
	Frecuencia	Porcentaje
0	1	6
1 a 4	10	58
5 a 9	3	18
10 a 14	2	12
15 a 19	0	0
20 o más	1	6
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Figura N°99 y Tabla N°103. *Distribución por el tiempo que llevan establecidas esas personas allí de Relaciones Industriales*



Status		
	Frecuencia	Porcentaje
Ciudadanos	1	6
Residentes	15	88
Asilo	0	0
Ilegal	1	6
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

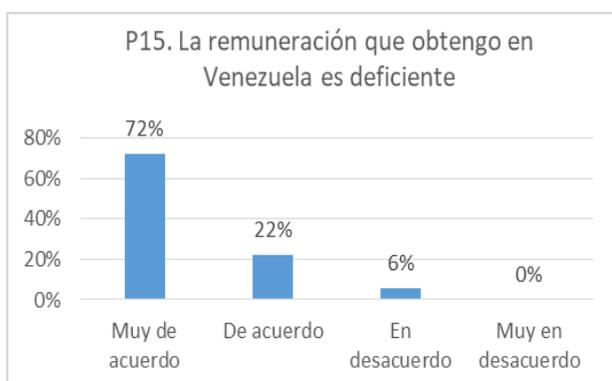
Figura N°100 y Tabla N°104. *Distribución por el status legal de sus conocidos en el lugar de destino de Relaciones Industriales*



Ejercer Trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	94
No	1	6
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

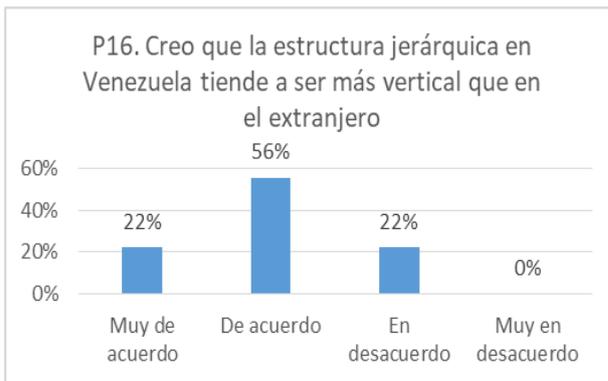
Figura N°101 y Tabla N°105. *Distribución por el ejercicio de algún trabajo por parte de las personas en el lugar de destino de Relaciones Industriales*

Investigando sobre temas del mundo laboral, la esencia y la espina dorsal de esta carrera fue posible notar que el 72% considera que la remuneración que se obtiene en Venezuela es deficiente, 22% está de acuerdo y 6% está en desacuerdo (Ver figura N°102 y tabla N°106); mientras que 17% está muy de acuerdo que la remuneración obtenida en el extranjero es excelente, 72% está de acuerdo y 11% en desacuerdo (Ver figura N°106 y tabla N°110). Afirmando que la estructura jerárquica en Venezuela tiende a ser más vertical que en extranjero, 22% estaban muy de acuerdo, 56% estaban de acuerdo, 22% en desacuerdo (Ver figura N°103 y tabla N°107); y al presentárseles la afirmación que la estructura jerárquica en el exterior tiende a ser más horizontal que en Venezuela, 56% estaba de acuerdo, 39% estaba en desacuerdo y 6% estaba muy en desacuerdo (Ver figura N°107 y tabla N°111). Tal y como se presenta en el cuadro, 6% estaba muy de acuerdo con que el ascenso que se tiene en Venezuela es más rápido que en el exterior, 33% estaba de acuerdo, 44% estaba en desacuerdo y 3% estaba muy en desacuerdo (Ver figura N°104 y tabla N°108).; al momento que se planteó que el ascenso que se tiene en el exterior es más lento que en Venezuela el 78% está de acuerdo y el restante 22% está en desacuerdo (Ver figura N°108 y tabla N°112). Finalizando con este tema, 6% estaba muy de acuerdo con la oración que establece que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en Venezuela son mejores que en el exterior, 22% estaba de acuerdo, 61% estaba en desacuerdo, un 6% estaba muy en desacuerdo y otro 6% no respondió (Ver figura N°105 y tabla N°109); mientras que cuando se les planteo que la calidad de los trabajos que se pueden encontrar en el extranjero es peores que en Venezuela, el 22% estaba de acuerdo, el 67% estaba en desacuerdo y el 11% estaba muy en desacuerdo (Ver figura N°109 y tabla N°113).



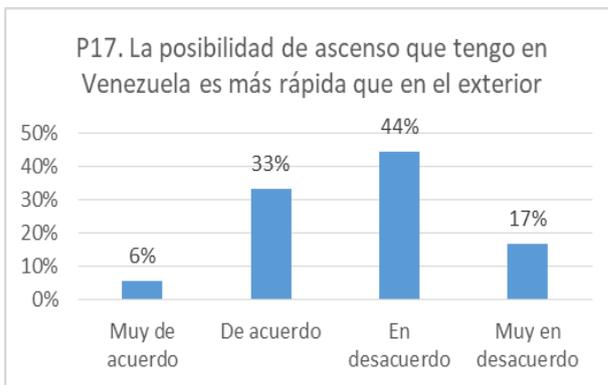
Remuneración Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	13	72
De acuerdo	4	22
En desacuerdo	1	6
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°102 y Tabla N°106. *Distribución por percepción de remuneración en Venezuela de Relaciones Industriales*



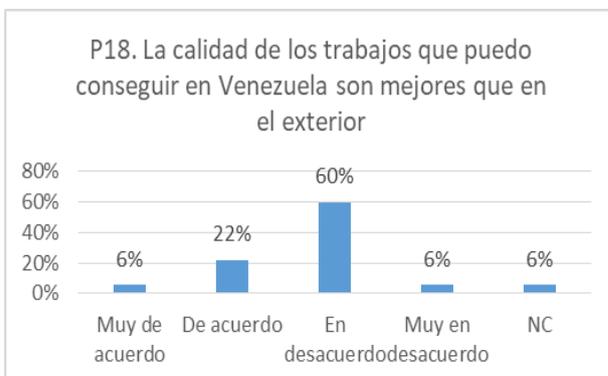
Estructura Vertical Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	22
De acuerdo	10	56
En desacuerdo	4	22
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°103 y Tabla N°107. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía en Venezuela de Relaciones Industriales*



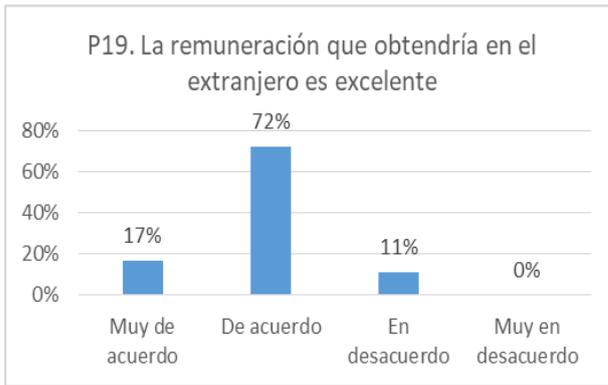
Ascenso Rápido Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	6
De acuerdo	6	33
En desacuerdo	8	44
Muy en desacuerdo	3	17
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°104 y Tabla N°108. *Distribución por percepción de la posibilidad de ascenso en Venezuela de Relaciones Industriales*



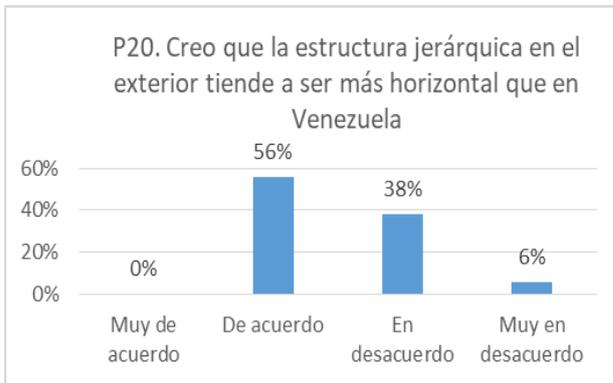
Calidad Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	6
De acuerdo	4	22
En desacuerdo	11	60
Muy en desacuerdo	1	6
NC	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°105 y Tabla N°109. *Distribución por la percepción de la calidad del trabajo en Venezuela de Relaciones Industriales*



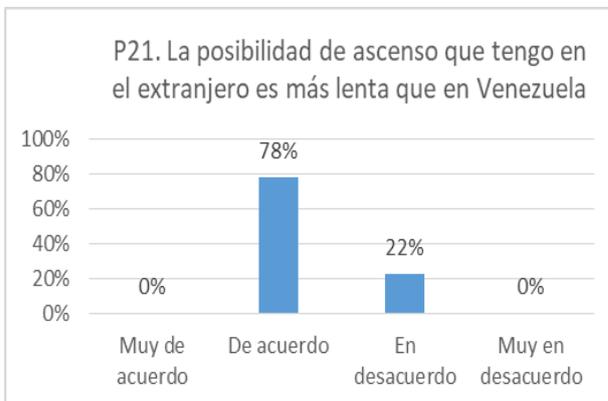
Remuneración Extranjera		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	17
De acuerdo	13	72
En desacuerdo	2	11
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°106 y Tabla N°110. *Distribución por percepción de remuneración extranjera de Relaciones Industriales*



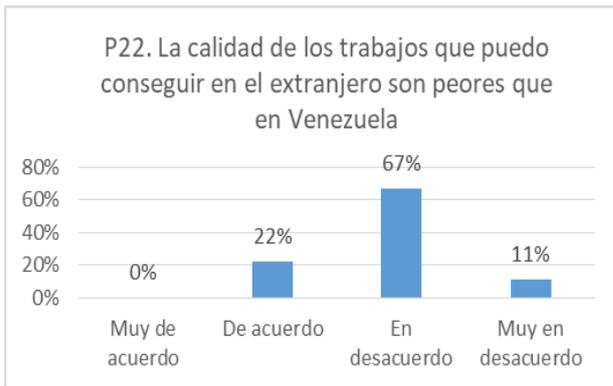
Estructura Horizontal Extranjera		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	10	56
En desacuerdo	7	38
Muy en desacuerdo	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°107 y Tabla N°111. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía extranjera de Relaciones Industriales*



Ascenso Lento Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	14	78
En desacuerdo	4	22
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

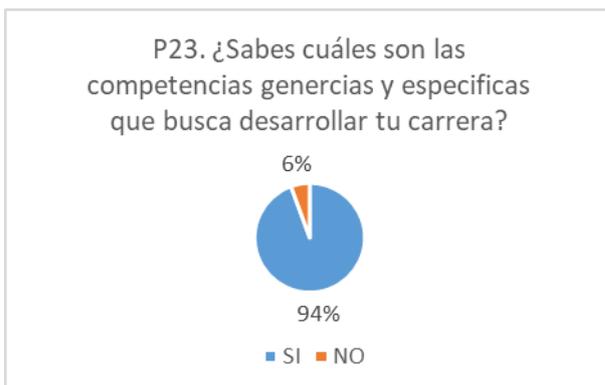
Figura N°108 y Tabla N°112. *Distribución por percepción de posibilidad de ascenso en el extranjero en la encuesta de Relaciones Industriales*



Calidad Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	4	22
En desacuerdo	12	67
Muy en desacuerdo	2	11
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°109 y Tabla N°113. *Distribución por percepción de calidad de trabajo en el extranjero en la encuesta de Relaciones Industriales*

Cerrando la última parte del cuestionario, en la parte estratégico profesional, se averiguó sobre si sabían las competencias que promovía la carrera a lo largo de los 4 años de estudios y 94% afirma conocerlas, en contra posición a un 6% que dijo no saberlas (Ver figura N°110 y tabla N°114); pero al preguntarles cuál es la que consideraban más desarrolladas solo 18% dan una respuesta certera, dejando ver que un 82% no expresa una respuesta adecuada (Ver tabla N°115). Al ser preguntada si tenía una educación complementaria que acompañara a los estudios de pregrado, el 44% dijo que tiene algo agregado y 56% no ha extendido su campo de conocimientos (Ver figura N°111 y tabla N°116). Un gran porcentaje de los que afirmara tener algo más, el 63% se inclina a una educación cercana, el 25% a una básica y el 13% a una lejana (Ver figura N°112 y tabla N°117). Cuando se preguntó si se tenía conocimiento de los requerimientos de los profesionales de su área en el extranjero 67% dice saberlas y el 33% no. (Ver figura N°113 y tabla N°118).

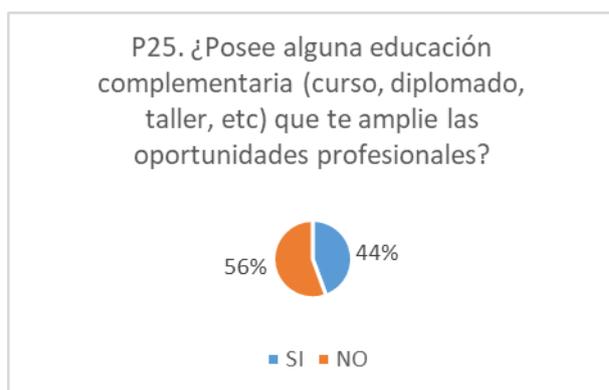


Competencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	94
No	1	6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Figura N°110 y Tabla N°114. *Distribución por conocimiento de la existencia de competencias de la carrera de Relaciones Industriales*

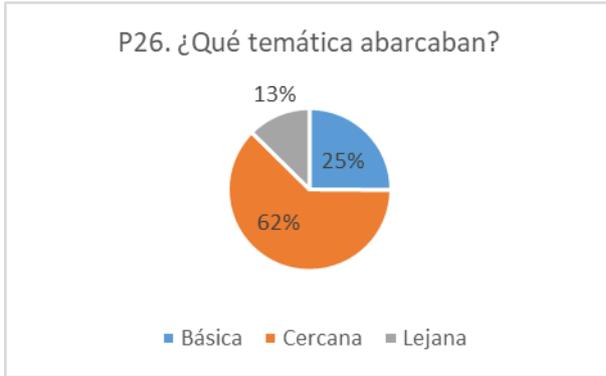
Tabla N°115. *Distribución por cuál es la competencia que dicen tener más desarrollada los estudiantes de Relaciones Industriales*

¿Cuáles?		Frecuencia	Porcentaje
1	Aprender a aprender con calidad	0	0
2	Aprender a convivir y servir	0	0
3	Aprender a trabajar con el otro	3	18
4	Aprender a interactuar en el contexto global	0	0
5	Estudia los Sistemas de relaciones industriales	0	0
6	Gestiona el talento humano	0	0
7	Gestiona proyectos de cambio	0	0
8	Emprende proyectos de consultoría	0	0
9	Investiga los fenómenos asociados al mundo del trabajo a micro y macro nivel	0	0
10	Otra respuesta	14	82
Total		17	100



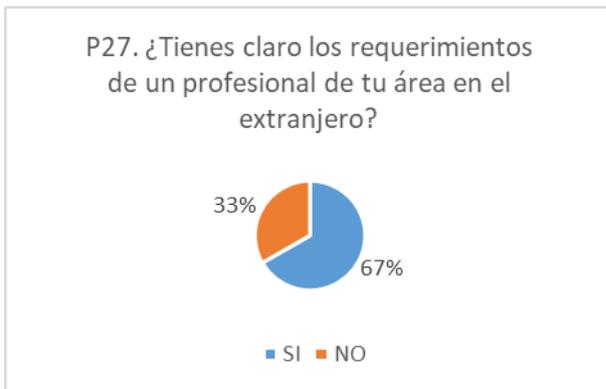
Educación complementaria		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	44
No	10	56
Total	18	100

Figura N°111 y Tabla N°116. *Distribución por posesión de alguna educación complementaria de Relaciones Industriales*



	¿Cuáles?	
	Frecuencia	Porcentaje
Básica	2	25
Cercana	5	62
Lejana	1	13
Total	8	100

Figura N°112 y Tabla N°117. *Distribución por cuál era la temática de la educación complementaria de Relaciones Industriales*

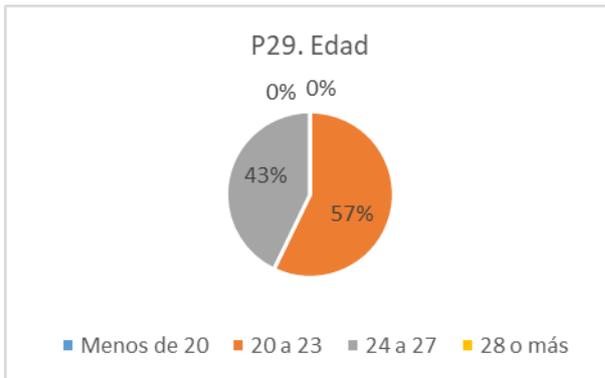


	Exigencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	67
No	6	33
Total	18	100

Figura N°113 y Tabla N°118. *Distribución por conocimiento de los requerimientos profesionales de Relaciones Industriales*

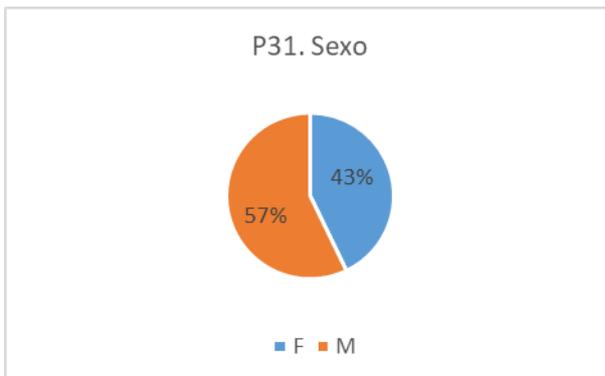
## Sociología

Finalmente, la carrera de Sociología estuvo conformada por 7 estudiantes. 57% tiene de 20 a 23 años y el 43% abarca de 24 a 27 años (Ver figura N°114 y tabla N°119). El 43% son mujeres y el 57% hombres (Ver figura N°115 y tabla N°120). Cabe acotar que es una carrera de pocos integrantes en los últimos semestres y que es representativo este número de estudiantes para el octavo semestre.



	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	0	0
20 a 23	4	57
24 a 27	3	43
28 o más	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

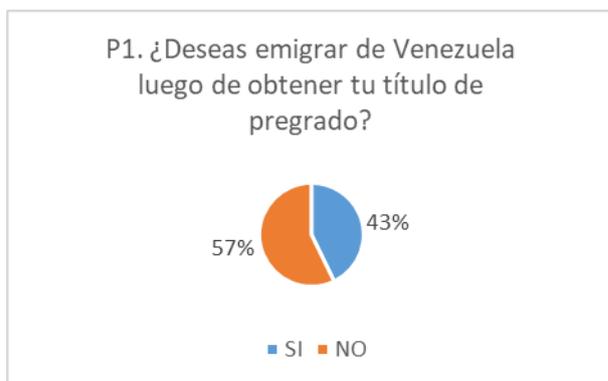
Figura N°114 y Tabla N°119. *Distribución por edad en la encuesta de Sociología*



	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
F	3	43
M	4	57
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Figura N°115 y Tabla N°120. *Distribución por sexo en la encuesta de Sociología*

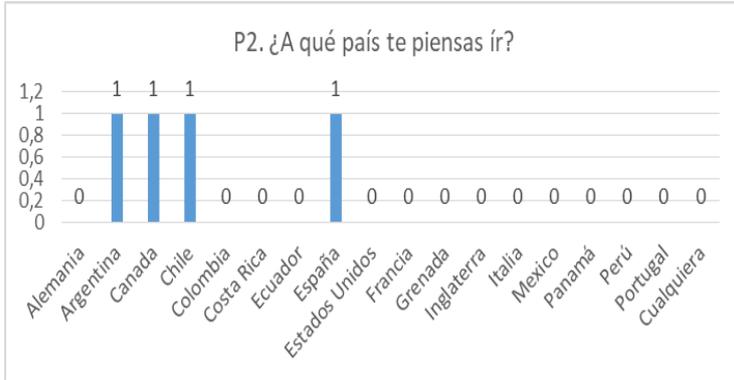
Al abordarse la primera pregunta del cuestionario, es posible observar que el 43% si desea emigrar al obtener la licenciatura, mientras que un 57% desea seguir establecido en el país luego de su obtención de título. (Ver figura N°116 y tabla N°121)



	Emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	43
No	4	57
Total	7	100

Figura N°116 y Tabla N°121. *Distribución por deseo de emigrar en la encuesta de Sociología*

De los países escogidos por los alumnos, 1 elección es para Argentina, 1 para Canadá, 1 para Chile y 1 para España (Ver figura N°117 y tabla N°122). El 33% de las personas ha estado allí anteriormente, 67% no ha rondado por esas locaciones (Ver figura N°118 y tabla N°123). 33% se quiere quedar una estancia corta, un 33% una estancia larga y el último 33% no sabe cuánto tiempo se quiere quedar (Ver figura N°119 y tabla N°124). El 33% tiene su pasaporte venezolano en óptimas condiciones y el 67% no lo tiene vigente (Ver figura N°120 y tabla N°125). Ninguno posee pasaporte de otra nacionalidad (Ver figura N°121 y tabla N°126). Tampoco han hecho algún tipo de trámite para residenciarse. (Ver figura N°122 y tabla N°127)



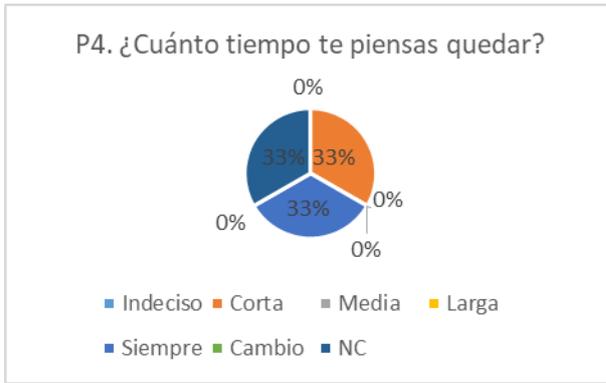
País	Frecuencia
Alemania	0
Argentina	1
Canada	1
Chile	1
Colombia	0
Costa Rica	0
Ecuador	0
España	1
Estados Unidos	0
Francia	0
Grenada	0
Inglaterra	0
Italia	0
Mexico	0
Panamá	0
Perú	0
Portugal	0
Cualquiera	0

Figura N°117 y Tabla N°122. *Distribución por lugar de destino de Sociología*



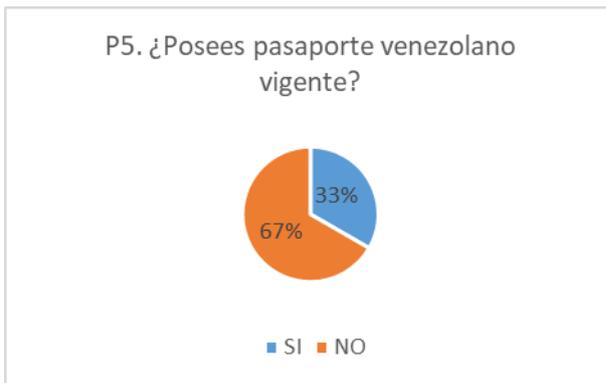
	Estar allí antes	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	33
No	2	67
Total	3	100

Figura N°118 y Tabla N°123. *Distribución por estancia anterior de Sociología*



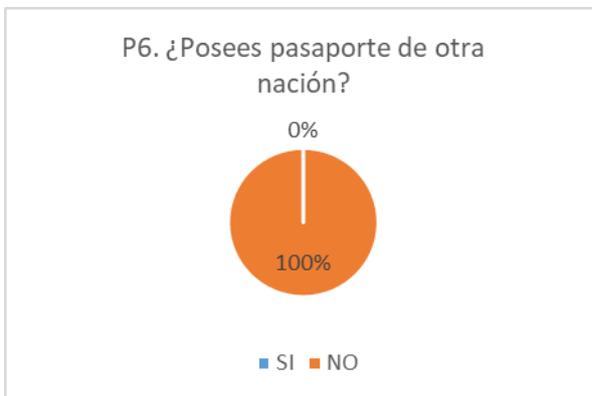
Tiempo de permanencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	0	0
Corta	1	33
Media	0	0
Larga	0	0
Siempre	1	33
Cambio	0	0
NC	1	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°119 y Tabla N°124. *Distribución por tiempo de estadía de Sociología*



Pasaporte Venezolano		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	33
No	2	67
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°120 y Tabla N°125. *Distribución por posesión de pasaporte venezolano vigente de Sociología*



Pasaporte Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	3	100
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

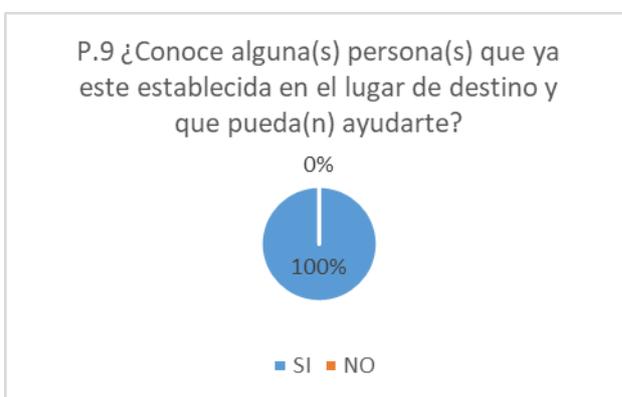
Figura N°121 y Tabla N°126. *Distribución por posesión de pasaporte de otra nación de Sociología*



	Trámites	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	3	100
Total	3	100

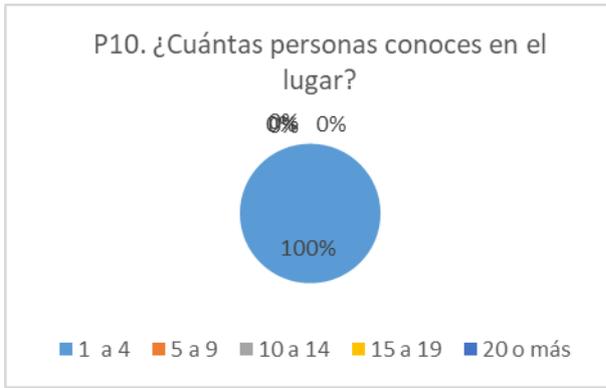
Figura N°122 y Tabla N°127. *Distribución por gestión de trámites de Sociología*

El 100% afirma que conocen alguien fuera que lo puede ayudar al llegar (Ver figura N°123 y tabla N°128) y además el 100% tiene de 1 a 4 personas (Ver figura N°124 y tabla N°129). En el tipo de relación que llevan se elige familia 3 veces y amigos 1 vez (Ver figura N°125 y tabla N°130). El 33% dice que sus conocidos llevan de 1 a 4 años fuera, otro 33% de 5 a 9 años y el restante 33% de 10 a 14 años (Ver figura N°126 y tabla N°131). El 100% de las personas informan que el status en el cual se encuentran sus conocidos es como residentes (Ver figura N°127 y tabla N°132). De estas personas que se encuentran afuera el 100% trabaja. (Ver figura N°128 y tabla N°133)



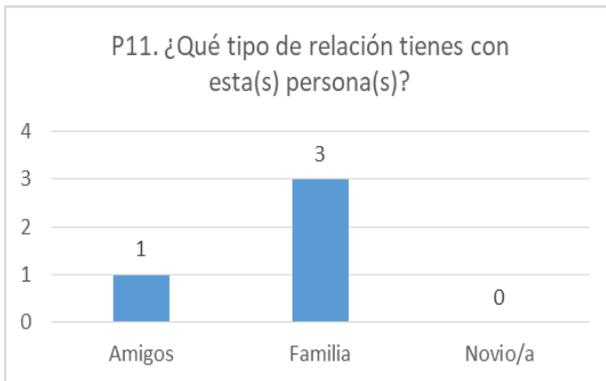
	Personas allá	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

Figura N°123 y Tabla N°128. *Distribución por conocimiento de alguna persona en el lugar de destino de Sociología*



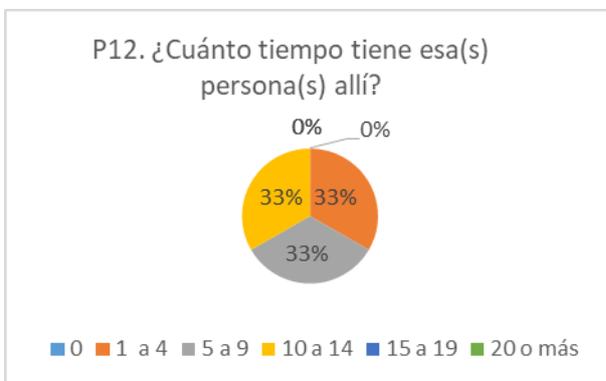
	¿Cuánto?	
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	3	100
5 a 9	0	0
10 a 14	0	0
15 a 19	0	0
20 o más	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°124 y Tabla N°129. *Distribución por la cantidad de personas que se conoce de Sociología*



Relación	
	Frecuencia
Amigos	1
Familia	3
Novio/a	0

Figura N°125 y Tabla N°130. *Distribución por el tipo de relación que se mantiene con las personas de Sociología*



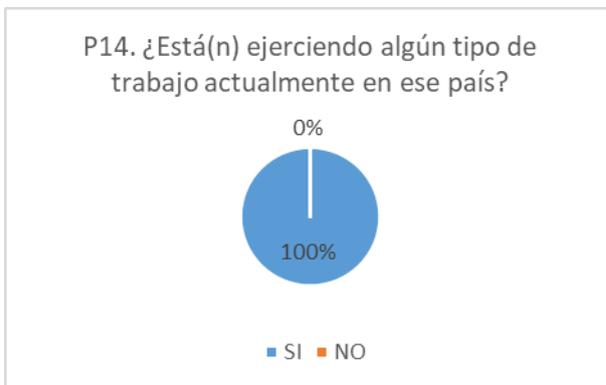
	¿Cuánto?	
	Frecuencia	Porcentaje
0	0	0
1 a 4	1	33
5 a 9	1	33
10 a 14	1	33
15 a 19	0	0
20 o más	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°126 y Tabla N°131. *Distribución por el tiempo que llevan establecidas esas personas allí de Sociología*



	Ejercer Trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	100
No	0	0
Total	3	100

Figura N°127 y Tabla N°132. *Distribución por el status legal de sus conocidos en el lugar de destino de Sociología*

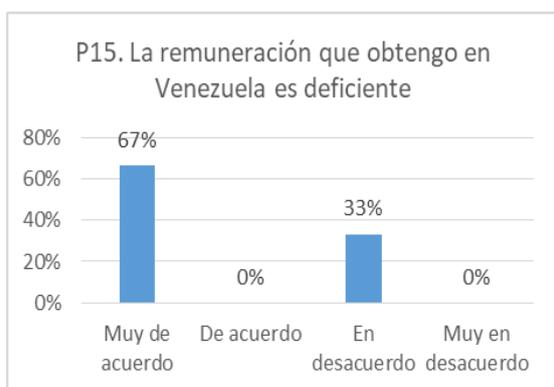


	Ejercer Trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	100
No	0	0
Total	3	100

Figura N°128 y Tabla N°133. *Distribución por el ejercicio de algún trabajo por parte de las personas en el lugar de destino de Sociología*

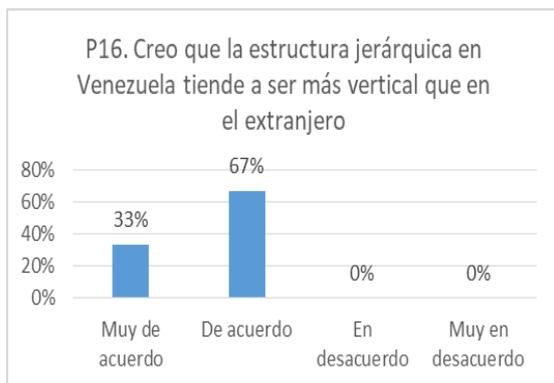
En la percepción laboral que hay, el 67% considera que esta muy de acuerdo con que la remuneración que se obtiene en Venezuela es deficiente, y el 33% está en desacuerdo (Ver figura N°129 y tabla N°134); mientras que el 100% concuerda que está de acuerdo con que la remuneración que se obtiene en el extranjero es excelente (Ver figura N°133 y tabla N°138). Cuando se les preguntó acerca de si consideraban que la estructura jerárquica en Venezuela tiende a ser más vertical que en el extranjero, el 33% está muy de acuerdo y el 67% está de acuerdo (Ver figura N°130 y tabla N°135); y al afirmarse que la estructura jerárquica en el exterior tiende a ser horizontal que en Venezuela, el 67% está de acuerdo y el 33% en desacuerdo (Ver figura N°134 y tabla N°139). En el tópico sobre la posibilidad de ascenso que existe en Venezuela es más rápida que en el exterior, el 33% está en desacuerdo y el 67% muy en desacuerdo (Ver figura N°131 y tabla N°136); y por otra parte,

donde se plantea que la posibilidad que existe en el extranjero es más lenta que en Venezuela, el 33% está de acuerdo y 67% está en desacuerdo (Ver figura N°135 y tabla N°140). Al expresarles de que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en Venezuela son mejores que en el exterior, el 33% está en desacuerdo y el 67% está muy en desacuerdo (Ver figura N°132 y tabla N°137); y cuando se les planteó que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en el extranjero son peores que en Venezuela el 100% está en desacuerdo (Ver figura N°136 y tabla N°141).



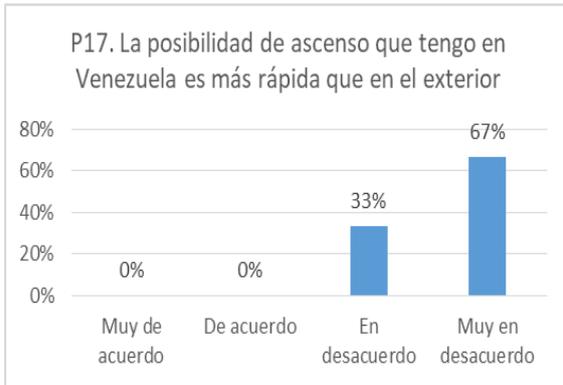
Remuneración Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	2	67
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	1	33
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°129 y Tabla N°134. *Distribución por percepción de remuneración en Venezuela de Sociología*



Estructura Vertical Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	1	33
De acuerdo	2	67
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°130 y Tabla N°135. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía en Venezuela de Sociología*



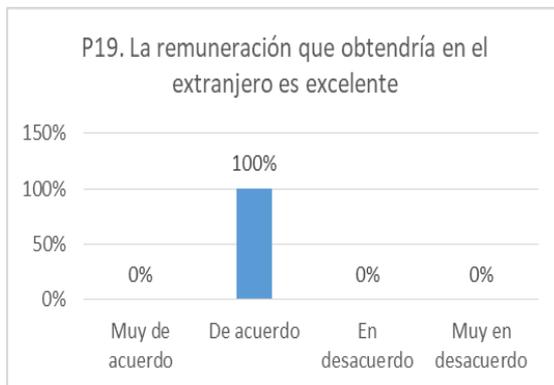
Ascenso Rápido Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	1	33
Muy en desacuerdo	2	67
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N° 131 y Tabla N° 136. *Distribución por percepción de la posibilidad de ascenso en Venezuela de Sociología*



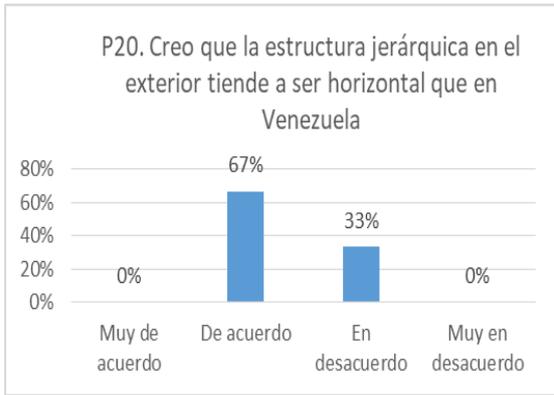
Calidad Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	1	33
Muy en desacuerdo	2	67
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N° 132 y Tabla N° 137. *Distribución por la percepción de la calidad del trabajo en Venezuela de Sociología*



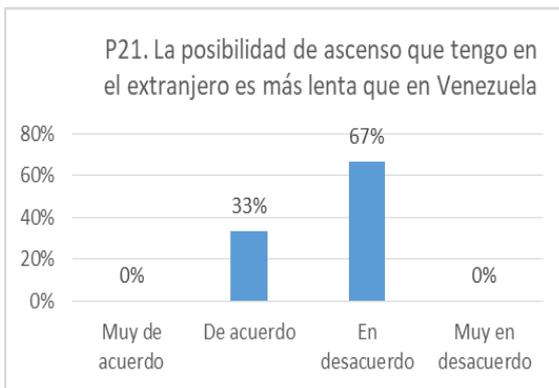
Remuneración Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	3	100
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N° 133 y Tabla N° 138. *Distribución por percepción de la remuneración en el extranjero de Sociología*



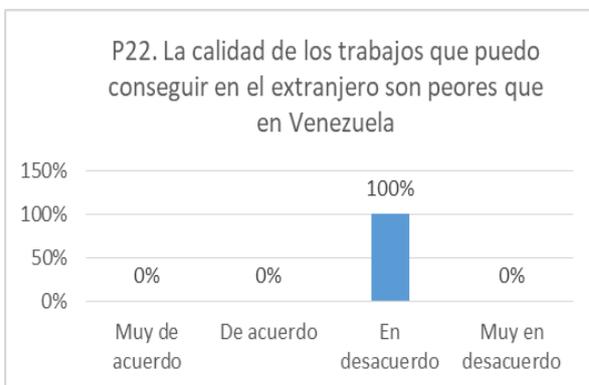
Estructura Horizontal Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	67
En desacuerdo	1	33
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°134 y Tabla N°139. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía extranjera en la encuesta de las 5 carreras*



Ascenso Lento Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	1	33
En desacuerdo	2	67
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

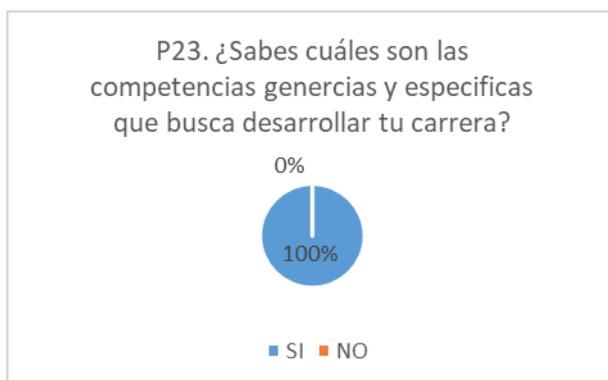
Figura N°135 y Tabla N°140. *Distribución por percepción de posibilidad de ascenso en el extranjero de Sociología*



Calidad Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	3	100
Muy en desacuerdo	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°136 y Tabla N°141. *Distribución por percepción de calidad de trabajo en el extranjero de Sociología*

Finalizando con Sociología, sobre el esquema estratégico profesional de los futuros egresados, se les preguntó si tenían sabían de las competencias, sean generales o específicas, de la carrera de Sociología y el 100% respondió que las sabe (Ver figura N°137 y tabla N°142); pero al preguntarles cuál es la que tienen más desarrollada ninguno responde ni las genéricas ni las específicas (Ver tabla N°143). Cuando se les interrogó acerca de algún curso, taller o diplomado que hayan hecho, solo el 33% responde que sí y el 67% no ha hecho (Ver figura N°138 y tabla N°144). El 100% coloca que es educación cercana lo que obtuvieron (Ver figura N°139 y tabla N°145). Por último, se les preguntó si conocían las exigencias de su perfil en el exterior, respondiendo un 67% que sí y un 33% que no. (Ver figura N°140 y tabla N°146)

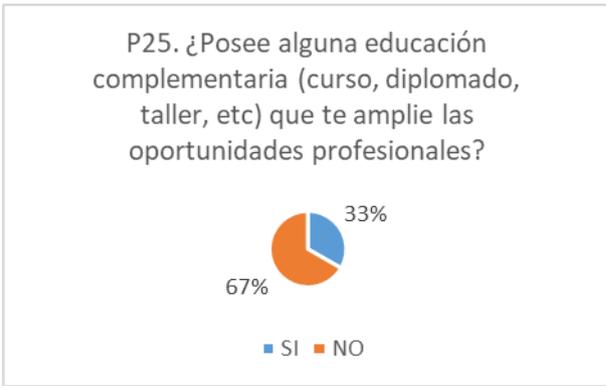


	Competencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	100
No	0	0
Total	3	100

Figura N°137 y Tabla N°142. *Distribución por conocimiento de la existencia de competencias de la carrera de Sociología*

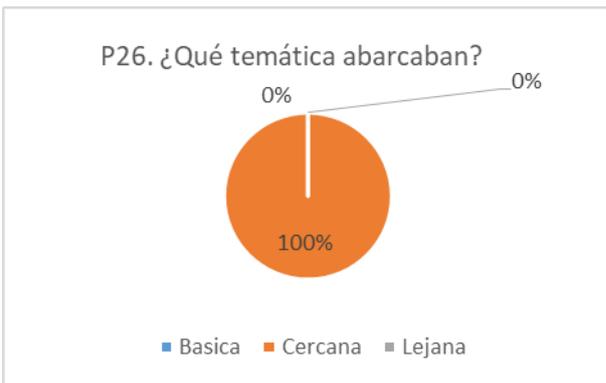
Tabla N°143. *Distribución por cuál es la competencia que dicen tener más desarrollada los estudiantes de Sociología*

¿Cuáles?		Frecuencia	Porcentaje
1	Aprender a aprender con calidad	0	0
2	Aprender a convivir y servir	0	0
3	Aprender a trabajar con el otro	0	0
4	Aprender a interactuar en el contexto global	0	0
5	Investiga sobre Situaciones sociales	0	0
6	Teoriza sobre feNomeNos sociales	0	0
7	Interviene para promover el cambio social	0	0
8	Lidera la dimenSion social en los equipos transdisciplinarios	0	0
9	Otra respuesta	3	100
	Total	3	100



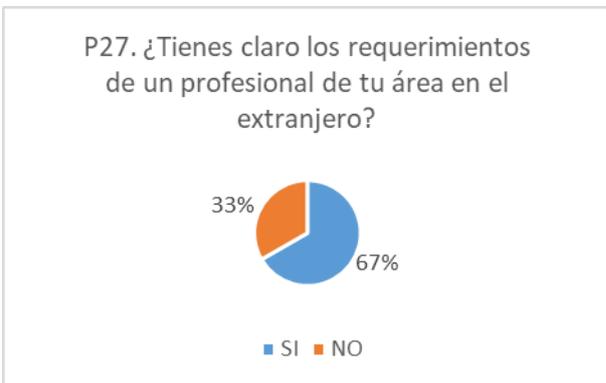
Educación complementaria		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	33
No	2	67
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°138 y Tabla N°144. *Distribución por posesión de alguna educación complementaria de Sociología*



¿Cuáles?		
	Frecuencia	Porcentaje
Básica	0	0
Cercana	1	100
Lejana	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Figura N°139 y Tabla N°145. *Distribución por cuál era la temática de la educación complementaria de Sociología*

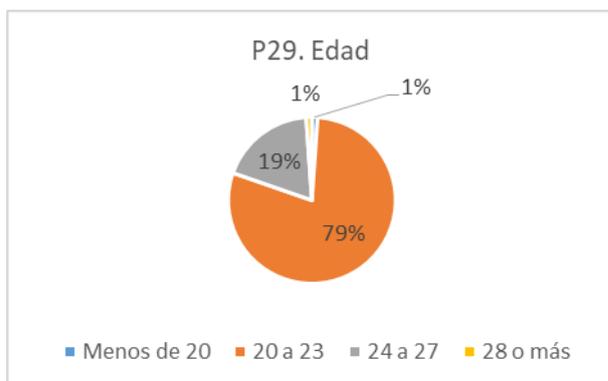


Exigencias		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	67
No	1	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

Figura N°140 y Tabla N°146. *Distribución por conocimiento de los requerimientos profesionales de Sociología*

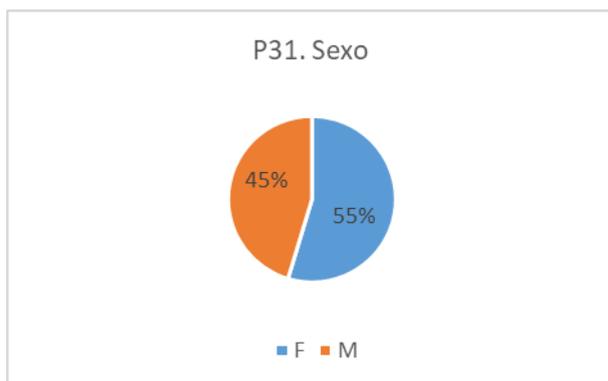
## Resultados Globales

Los resultados globales serán presentados bajo el mismo esquema que predominó las 5 carreras. La composición de la muestra fue de 183 personas que contestaron, tal y como se informó anteriormente, y los grupos de edades dividen a un 1% con menos de 20 años, 79% entre 20 y 23 años, 19% entre 24 y 27 años, y otro 1% de 28 años y más (Ver figura N°141 y tabla N°147). En cuanto al género, 55% son hombres y 45% son mujeres. (Ver figura N°142 y tabla N°148)



	Edad	
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	2	1
20 a 23	145	79
24 a 27	34	19
28 o más	2	1
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100</b>

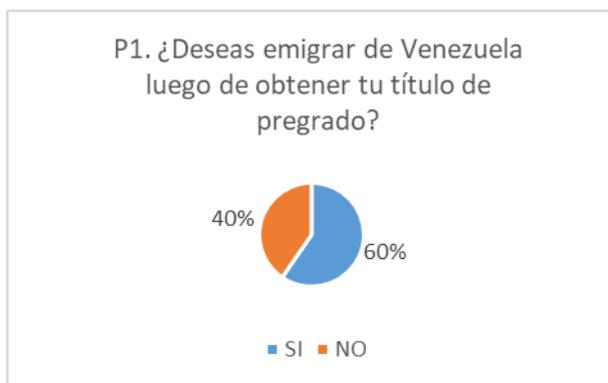
Figura N°141 y Tabla N°147. *Distribución por edad en la encuesta de las 5 carreras*



	Sexo	
	Frecuencia	Porcentaje
F	100	55
M	83	45
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100</b>

Figura N°142 y Tabla N°148. *Distribución por sexo en la encuesta de las 5 carreras*

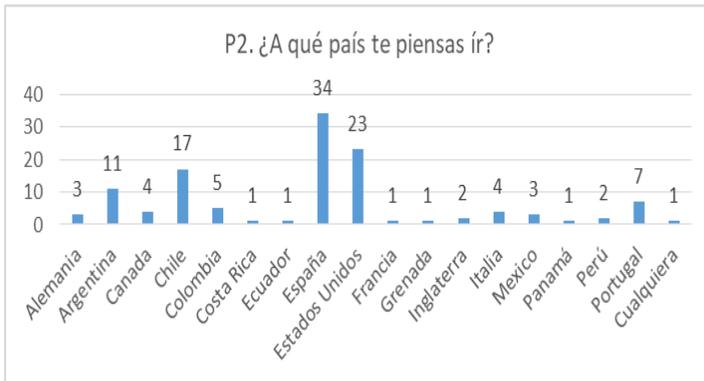
Recolectando todas las respuestas, se muestra que 60% desea emigrar al obtener su título de licenciado y un 40% desea quedarse en el país luego de haber completado sus estudios. (Ver figura N°143 y tabla N°149)



	Emigrar	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	109	60
No	74	40
Total	183	100

Figura N°143 y Tabla N°149. *Distribución por deseo de migrar en las 5 carreras*

La cantidad de veces que se repiten las localidades a donde las personas se quieren ir son: 3 veces Alemania, 11 Argentina, 4 Canadá, 17 Chile, 5 Colombia, 1 Costa Rica, 1 Ecuador, 34 España, 23 Estados Unidos, 1 Francia, 1 Grenada, 2 Inglaterra, 4 Italia, 3 México, 1 Panamá, 2 Perú, 7 Portugal y 1 Cualquiera (Ver figura N°144 y tabla N°150). El 59% ha estado allí antes, mientras que el 41% nunca ha ido al lugar en el que desea establecerse (Ver figura N°145 y tabla N°150). El 29% de la muestra no sabe el tiempo que se quedará afuera, el 13% decanta por una estadía corta, el 19% por una media (la sumatoria de las personas que expresan voluntariamente este tiempo por el estudio de postgrado son 4 personas), 9% por una larga, 23% se desean quedar para siempre, 5% habitarán esos países hasta que haya un giro en la situación del país y 2% no contestó la pregunta (Ver figura N°146 y tabla N°151). El 87% tiene su pasaporte venezolano vigente y el 13% expresa no tenerlo así. El 40% tiene, además, un pasaporte de otra nacionalidad y 60% no tiene nada más (Ver figura N°147 y tabla N°152). Únicamente el 17% de los que realizaron la encuesta han hecho algún tipo de trámite para residenciarse en el país de destino, un grueso de 83% no ha tramitado ninguna especie de documento (Ver figura N°148 y tabla N°153). De los que han tramitado algo: 8 son visas, 7 son DNI o NIE, 3 Ciudadanía y 1 ha sido otro (Ver figura N°149 y tabla N°154).



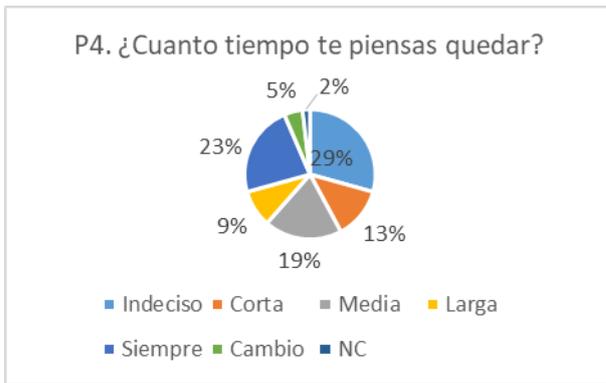
País	Frecuencia
Alemania	3
Argentina	11
Canada	4
Chile	17
Colombia	5
Costa Rica	1
Ecuador	1
España	34
Estados Unidos	23
Francia	1
Grenada	1
Inglaterra	2
Italia	4
Mexico	3
Panamá	1
Perú	2
Portugal	7
Cualquiera	1

Figura N°144 y Tabla N°150. *Distribución por lugar de destino de las 5 carreras*



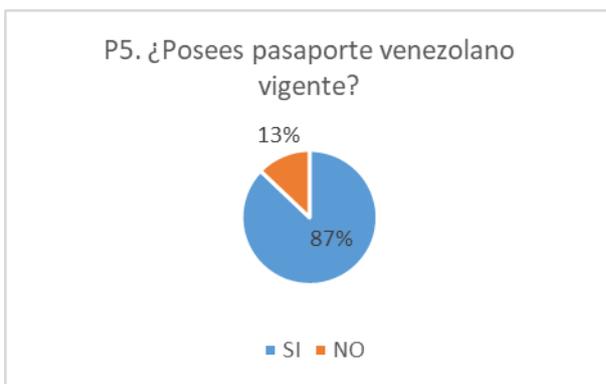
	Estar allí antes	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	59
No	45	41
Total	109	100

Figura N°145 y Tabla N°151. *Distribución por estancia anterior de las 5 carreras*



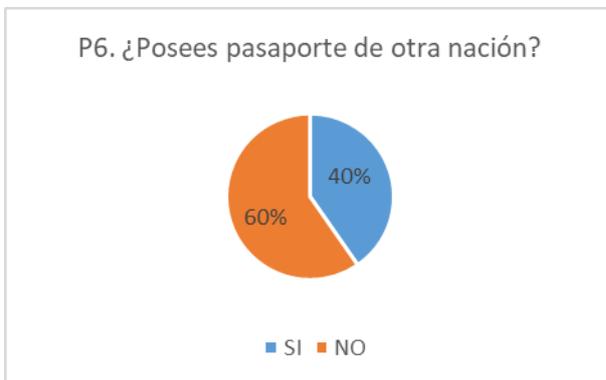
Tiempo de permanencia		
	Frecuencia	Porcentaje
Indeciso	32	29
Corta	14	13
Media	21	19
Larga	10	9
Siempre	25	23
Cambio	5	5
NC	2	2
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°146 y Tabla N°152. *Distribución por tiempo de estadía de las 5 carreras*



Pasaporte Venezolano		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	95	87
No	14	13
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°147 y Tabla N°153. *Distribución por posesión de pasaporte venezolano vigente de las 5 carreras*



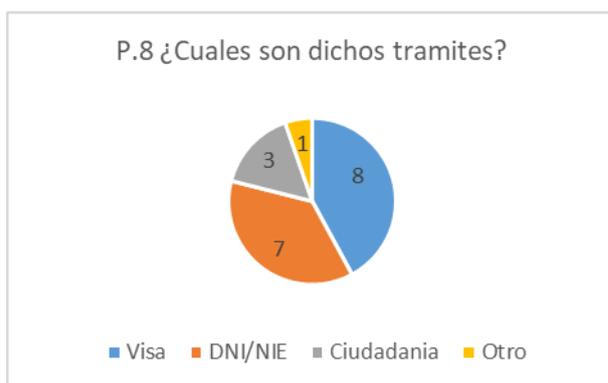
Pasaporte Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	40
No	65	60
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°148 y Tabla N°154. *Distribución por posesión de pasaporte de otra nación de las 5 carreras*



	Trámites	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	17
No	90	83
Total	109	100

Figura N°149 y Tabla N°155. *Distribución por gestión de trámites de las 5 carreras*



¿Cuáles?	
	Frecuencia
Visa	8
DNI/NIE	7
Ciudadania	3
Otro	1

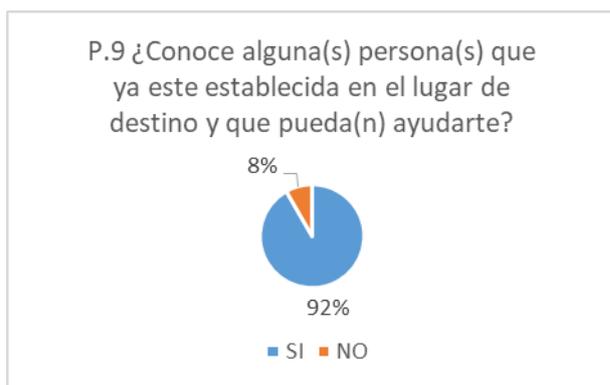
Figura N°150 y Tabla N°156. *Distribución por trámites realizados de las 5 carreras*

Pasando a la parte de las conexiones que se tienen en el país receptor, 92% tiene alguna persona que esté establecida y lo pueda ayudar, mientras que el 8% no cuenta con un soporte que lo pueda apoyar en su establecimiento (Ver figura N°151 y tabla N°157). Así comenta la estudiante de Administración: "...allá tengo a toda mi familia por parte de mama, tendría a un lugar a donde llegar..."; la estudiante de Contaduría: "... allá tengo familia, puedo llegar a una casa que es de mi familia..."; la estudiante de Economía: "yo soy de allá, bueno mis papas y tengo familia allá" y la estudiante de Relaciones Industriales: "...o sea toda mi familia, incluso mis amigos están en Italia"

De los que responden afirmativamente, el 35% tiene de 1 a 4 personas, el 31% de 5 a 9, el 21% de 10 a 14, el 4% de 15 a 19 y 9% tiene 20 o más (Ver figura N°152 y tabla N°158). Cuando expresaron el tipo de relación que llevan con dichas personas, familia fue repetido 86 veces, amigos 40 veces y novio/a 7 veces (Ver figura N°153 y tabla N°159). Se

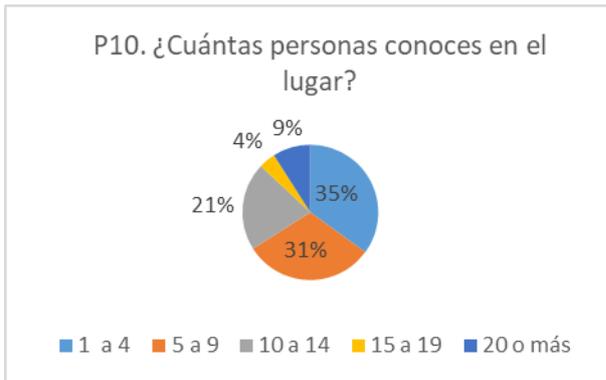
evidencia en los comentarios de la estudiante de Administración: “...tengo a toda mi familia por parte de mama...”; de la estudiante de Contaduría: “... toda mi familia es de Colombia...”; de la estudiante de Economía: “Por parte de mi papá son 10 hermanos: 3 se quedaron...” y de la estudiante de Relaciones Industriales: “Allá tengo toda mi familia...”

Los grupos por el tiempo que tienen esas personas allí se divide en un 8% que son personas nacionales o llevan allí toda su vida, 63% de 1 a 4 años, 14% de 5 a 9, 11% de 10 a 14, un 2% de 15 a 19 y otro 2% con 20 o más años (Ver figura N°154 y tabla N°160). El status legal en el cual se encuentran son que los ciudadanos representan un 30%, los residentes un 65%, los asilados 2% y los ilegales un 3% (Ver figura N°155 y tabla N°161). El 97% de esta población se encuentra en algún tipo de trabajo y el 3% está desempleado (Ver figura N°156 y tabla N°162). Se refuerza a través de las palabras de la estudiante de Contaduría: “Las empresas propias de mis tíos son de comida rápida: pizza, restaurantes y cosas así, en la rama de servicios, y bueno mi otro tío trabaja en la empresa de Coca-Cola”; la estudiante de Economía: “... y tengo un tío que hace política allá” y la estudiante de Relaciones Industriales “Mi familia trabaja más que todo en oficios, porque un trabajo de oficina como tal no es muy común, menos este tío del restaurante.”



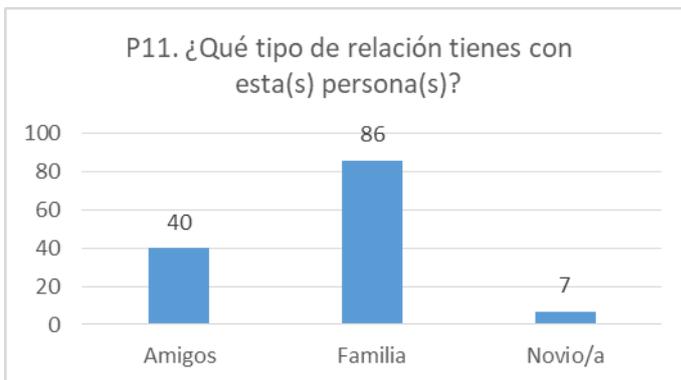
	Personas allá	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	100	92
No	9	8
Total	109	100

Figura N°151 y Tabla N°157. *Distribución por conocimiento de alguna persona en el lugar de las 5 carreras*



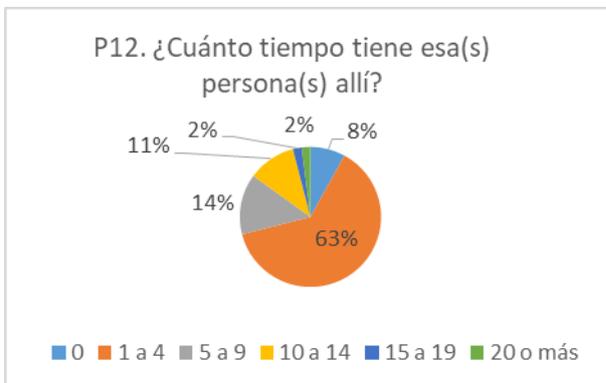
	¿Cuánto?	
	Frecuencia	Porcentaje
1 a 4	35	35
5 a 9	31	31
10 a 14	21	21
15 a 19	4	4
20 o más	9	9
Total	100	100

Figura N°152 y Tabla N°158. *Distribución por la cantidad de personas que se conoce de las 5 carreras*



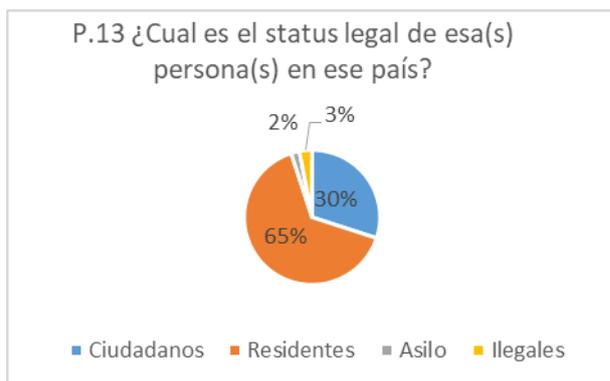
Relación	
Relación	Frecuencia
Amigos	40
Familia	86
Novio/a	7

Figura N°153 y Tabla N°159. *Distribución por tipo de relación que se mantienen con las personas de las 5 carreras*



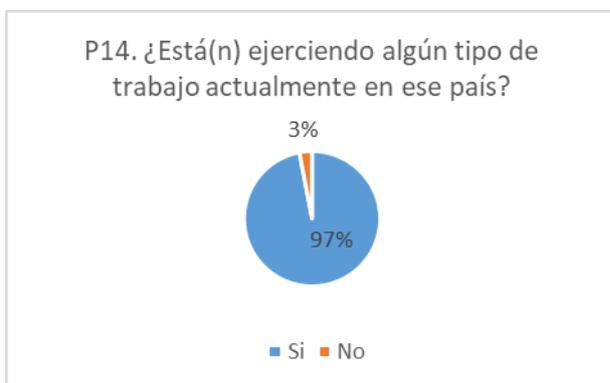
	¿Cuánto?	
	Frecuencia	Porcentaje
0	8	8
1 a 4	63	63
5 a 9	14	14
10 a 14	11	11
15 a 19	2	2
20 o más	2	2
Total	100	100

Figura N°154 y Tabla N°160. *Distribución por el tiempo que llevan establecidas esas personas allí de las 5 carreras*



	Status	
	Frecuencia	Porcentaje
Ciudadanos	30	30
Residentes	65	65
Asilo	2	2
Ilegales	3	3
Total	100	100

Figura N°155 y Tabla N°161. *Distribución por el status legal de sus conocidos en el lugar de destino de las 5 carreras*



	Trabajo	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	97	97
No	3	3
Total	100	100

Figura N°156 y Tabla N°162. *Distribución por el ejercicio de algún trabajo por parte de las personas en el lugar de destino de las 5 carreras*

En cuanto a la afirmación que expresa que la remuneración que se obtiene en Venezuela es deficiente, un 74% está muy de acuerdo con la misma, 17% está de acuerdo y 6% está en desacuerdo y 3% está muy en desacuerdo (Ver figura N°157 y tabla N°163); evidenciado también en el verbatim de la estudiante de Administración: “Ellos saben que la desmotivación es un reto muy grande para sus empleados y para ser una empresa que es tan grande, (...), tratan de que no te sientas tan mal o no pienses que este mal remunerado.”, de la estudiante de Contaduría: “Recientemente aumentaron y eso ayuda con la parte básica al menos, aunque sabemos que ningún salario es realmente bueno”, la estudiante de Economía: “Él dice que el sueldo mínimo, que es lo que pagan comenzando, no vale la pena” y de la

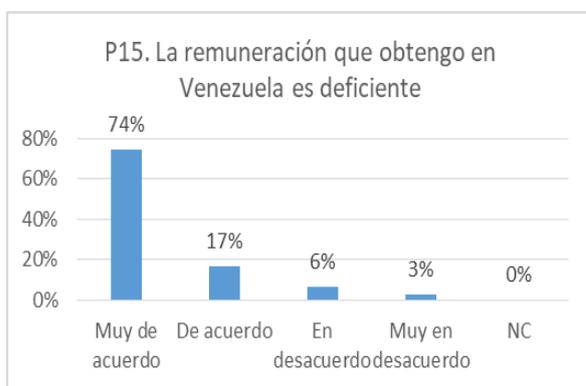
estudiante de Relaciones Industriales “Algo está pasando con las políticas de remuneración de Polar, algo malo está pasando porque es muy extraño que el año pasado estábamos por encima, hoy estamos por debajo.”; mientras que con la afirmación donde ilustra que la remuneración que se puede obtener en el extranjero es excelente tiene 19% de personas que está muy de acuerdo, 63% está de acuerdo, 17% en desacuerdo y 1% está muy en desacuerdo (Ver figura N°161 y tabla N°167) y la única que comentó acerca de esto fue la estudiante de Relaciones Industriales: “Algo está pasando con las políticas de remuneración de Polar, algo malo está pasando porque es muy extraño que el año pasado estábamos por encima, hoy estamos por debajo.”

La próxima formulación propone que la estructura jerárquica en Venezuela tiende a ser más vertical que en el extranjero y goza de un 31% que está muy de acuerdo, 53% está de acuerdo, 13% está en desacuerdo, 1% muy en desacuerdo y 2% no contestó (Ver figura N°158 y tabla N°164); pero se lee lo contrario en las palabras de la estudiante de Administración: “Tú les das tu horario al que te está supervisando, ni siquiera al gerente, luego cuadras con tu coordinador o supervisor y ya “ “...y no son personas que son muy rígidos” y del estudiante de Sociología: “*Nos reunimos hoy, la semana que viene vemos que avances tenemos*” “*¿Investigaste sobre esto?*” “*¿Cómo te fue aquí?*” “*Encontré unas lecturas que son en inglés, pero no soy bueno en eso*” “*Mira ayúdame aquí*” Ahí comienza una ayuda entre todos en la gerencia”; por otra parte, se formuló que la estructura jerárquica en el exterior tiende a ser más horizontal que en Venezuela, ordenando los datos en un 10% que está muy de acuerdo, el 49% está de acuerdo, el 37% está en desacuerdo, 2% está muy en desacuerdo y 3% no respondió (Ver figura N°162 y tabla N°168).

El tercer enunciado explica que la posibilidad de ascenso que hay en Venezuela es más rápida, el cual tiene a un 14% de estudiantes muy de acuerdo, 39% de acuerdo, 26% en desacuerdo, 21% muy en desacuerdo y 1% que no contestó (Ver figura N°159 y tabla N°165); en contra parte el enunciado de la posibilidad de ascenso que hay en el exterior es más lenta que en Venezuela, 17% dice estar muy de acuerdo, 59% dice estar de acuerdo, 24% dice estar en desacuerdo y 1% dice estar muy en desacuerdo (Ver figura N°163 y tabla N°169).

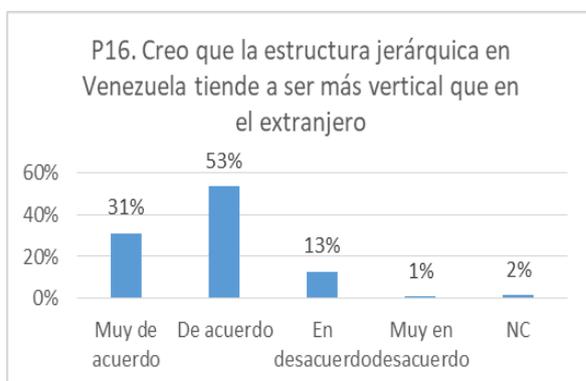
Finalizando con la temática laboral, se encuentra la expresión que da a entender que la calidad de los trabajos son mejores que en el exterior, arrojando un 8% que está muy de

acuerdo, 39% está de acuerdo, 37% está en desacuerdo, 16% está muy en desacuerdo y 1% no respondió (Ver figura N°160 y tabla N°166); robustecido por el comentario de la estudiante de Administración: “Son flexibles y no te matan de trabajo, sino que te ponen lo que te corresponde dentro de la organización”; mientras que cuando se propone que la calidad de los trabajos que se puede conseguir en el extranjero son peores que en el Venezuela 19% está de acuerdo, 65% está en desacuerdo y 16% está muy en desacuerdo (Ver figura N°164 y tabla N°170); donde se percibe el comentario de la estudiante de Contaduría: “... lo máximo la carga de horas que es un poco pesada porque son como 12 o algo así.” Y la estudiante de Economía: “Consiguieron trabajo, súper bien porque consiguieron trabajo las 2 y estuvieron un año trabajando, pero cada 3 meses renovaban el contrato y eso es difícil, porque la presión que tú tienes no es nada fácil”.



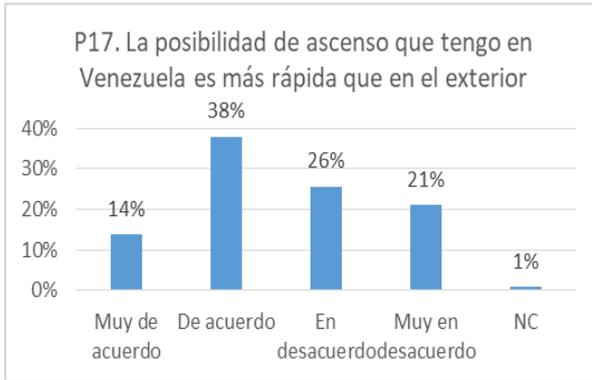
Remuneración Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	81	74
De acuerdo	18	17
En desacuerdo	7	6
Muy en desacuerdo	3	3
NC	0	0
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°157 y Tabla N°163. *Distribución por percepción de remuneración en Venezuela de las 5 carreras*



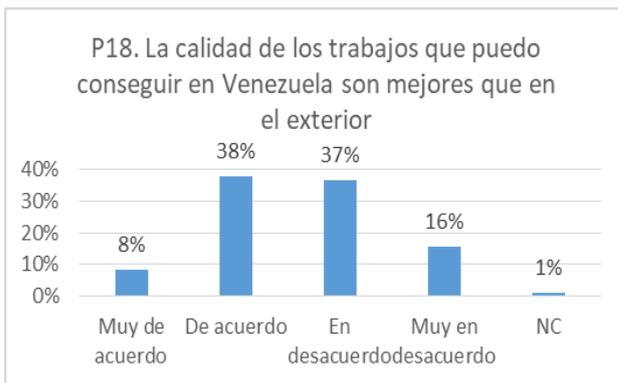
Estructura Vertical Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	34	31
De acuerdo	58	53
En desacuerdo	14	13
Muy en desacuerdo	1	1
NC	2	2
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°158 y Tabla N°164. *Distribución por percepción de la estructura jerarquía en Venezuela en la encuesta de las 5 carreras*



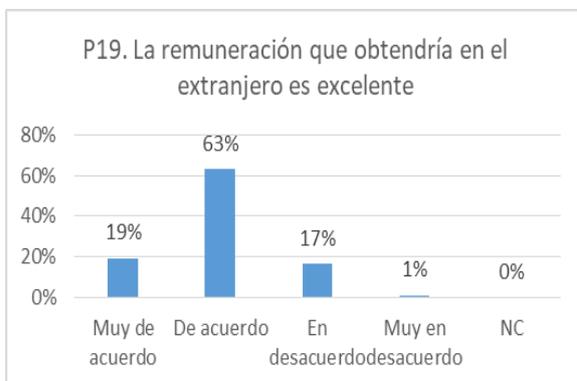
Ascenso Rápido Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	15	14
De acuerdo	42	38
En desacuerdo	28	26
Muy en desacuerdo	23	21
NC	1	1
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°159 y Tabla N°165. *Distribución por percepción de la posibilidad de ascenso en Venezuela de las 5 carreras*



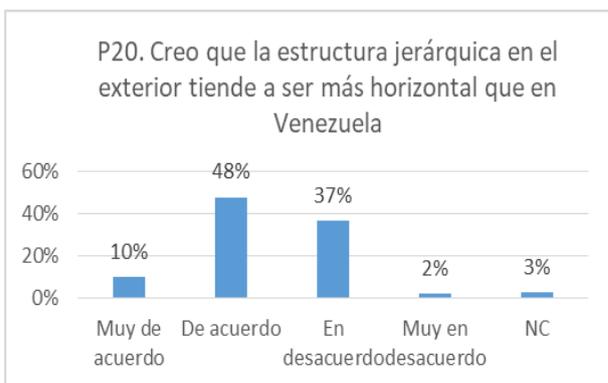
Calidad Venezuela		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	9	8
De acuerdo	42	38
En desacuerdo	40	37
Muy en desacuerdo	17	16
NC	1	1
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°160 y Tabla N°166. *Distribución por percepción de la calidad de trabajo en Venezuela en la encuesta de las 5 carreras*



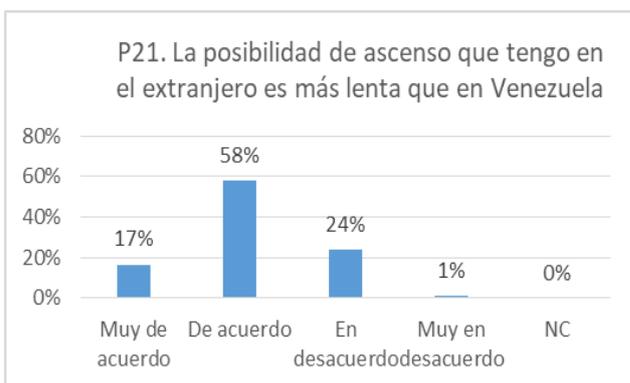
Remuneración Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	21	19
De acuerdo	69	63
En desacuerdo	18	17
Muy en desacuerdo	1	1
NC	0	0
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°161 y Tabla N°167. *Distribución por percepción de remuneración en el extranjero de las 5 carreras*



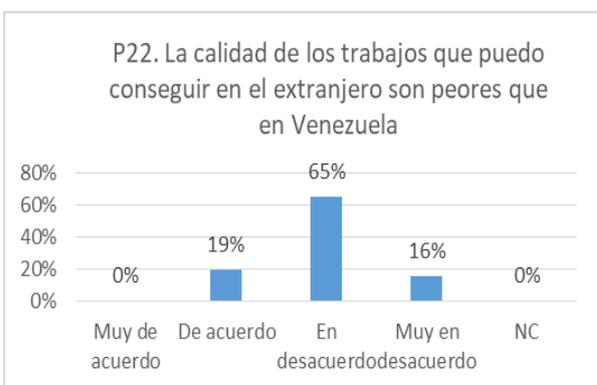
Estructura Horizontal Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	11	10
De acuerdo	53	48
En desacuerdo	40	37
Muy en desacuerdo	2	2
NC	3	3
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°162 y Tabla N°168. *Distribución por percepción de la estructura jerárquica extranjera de las 5 carreras*



Ascenso Lento Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	18	17
De acuerdo	64	58
En desacuerdo	26	24
Muy en desacuerdo	1	1
NC	0	0
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

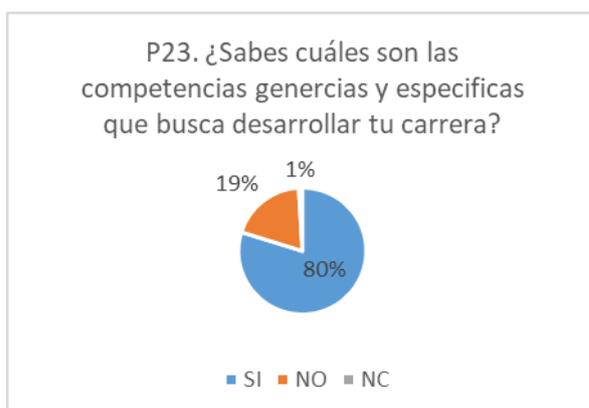
Figura N°163 y Tabla N°169. *Distribución por percepción de posibilidad de ascenso en el extranjera de las 5 carreras*



Calidad Extranjero		
	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0
De acuerdo	21	19
En desacuerdo	71	65
Muy en desacuerdo	17	16
NC	0	0
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

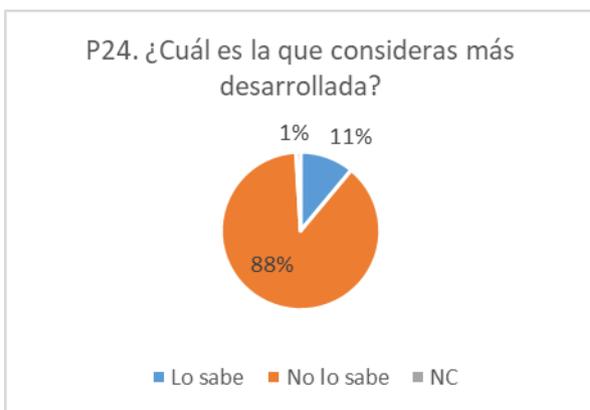
Figura N°164 y Tabla N°170. *Distribución por percepción de calidad de trabajo en el extranjero en la encuesta de las 5 carreras*

En lo que respecta al último segmento de la encuesta, los cálculos arrojan que un 80% dice que si sabe cuáles son las competencias genéricas y específicas que busca desarrollar sus respectivas carreras, 19% dice que no y 1% no contestó (Ver figura N°165 y tabla N°171); pero al ser colocada la pregunta de verificación que pedía colocara la que cree tener más desarrollada, es comprobable, a través de las respuestas que dieron, que el 88% realmente no las sabe, 11% si las conoce y 1% no contestó (Ver figura N°166 y tabla N°172). En otro orden de ideas, se determinó que 56% posee alguna educación complementaria que le pueda expandir las oportunidades profesionales y 44% solo tiene la licenciatura que está finalizando (Ver figura N°167 y tabla N°173); y al ver la composición de la educación es posible observar que 28% es básica, 52% es cercana y 20% es lejana (Ver figura N°168 y tabla N°174). Finalizando la encuesta, 55% piensa que conoce las exigencias o requerimientos de un profesional de su área en el extranjero, un 44% piensa que no y un 1% no contestó la pregunta (Ver figura N°169 y tabla N°175), añadiendo el comentario de la estudiante de Administración: “Allá los colombianos hacen muchos cursos, maestrías, postgrados, o sea son muy competitivos a nivel educativo...”



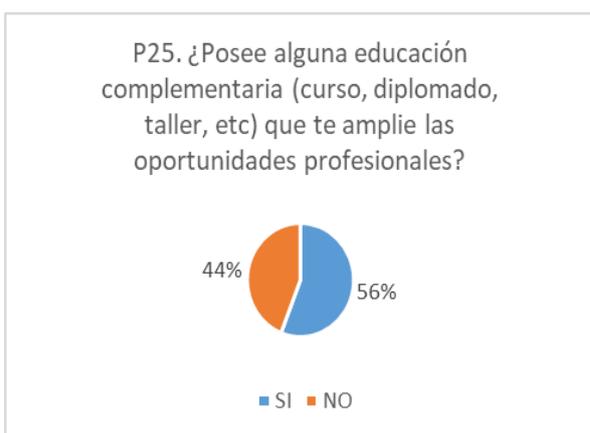
	Competencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	87	80
No	21	19
NC	1	1
Total	109	100

Figura N°165 y Tabla N°171. *Distribución por conocimiento de la existencia de competencias de la carrera en la encuesta de las 5 carreras*



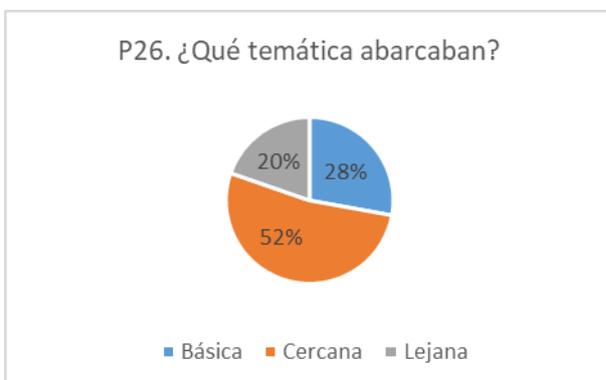
	¿Cuáles?	
	Frecuencia	Porcentaje
Lo sabe	12	11
No lo sabe	96	88
NC	1	1
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°166 y Tabla N°172. *Distribución por verificación de si se conocen o no realmente las competencias de las 5 carreras*



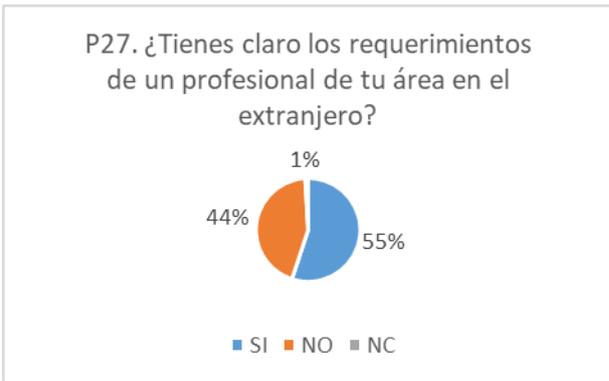
	Educación complementaria	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	61	56
No	48	44
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°167 y Tabla N°173. *Distribución por posesión de alguna educación complementaria de las 5 carreras*



	¿Cuáles?	
	Frecuencia	Porcentaje
Básica	17	28
Cercana	32	52
Lejana	12	20
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>

Figura N°168 y Tabla N°174. *Distribución por cuál era la temática de la educación complementaria en la encuesta de las 5 carreras*



	Exigencias	
	Frecuencia	Porcentaje
Si	60	55
No	48	44
NC	1	1
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

Figura N°167 y Tabla N°175. *Distribución por conocimiento de los requerimientos profesionales de las 5 carreras*

## **CAPITULO VI**

### **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Habiendo presentado todas y cada una de los cálculos correspondientes a las preguntas realizadas, se puede empezar a perfilar esta cohorte de estudiantes de distintas carreras que planean una vida fuera de las fronteras y saber que esperan referente al comienzo de su vida laboral. Sin lugar a duda, se sabe que las realidades de cada individuo no son exactas y que el éxito proceso migratorio depende de tantas variables que es casi cuestión de suerte, pero con la composición de estos datos se puede saber cómo se está manifestando el fenómeno y saber hacia donde deberían ir perfiladas las soluciones a esta situación que atañe la vida del colectivo venezolano. Se hace hincapié en que las entrevistas realizadas se hicieron de tal forma que los actores abordados fuesen lo más espontáneos posible para saber qué existe en su marco de realidad y que no, de forma genuina; es por eso que hay ítems que no tienen un verbatim asignado en su matriz de vaciado que está en los anexos, recordando que de esa forma también se obtiene información.

#### **Comparación entre escuelas por ítem**

Al ser comparada la data entre escuelas, es posible encontrar que Economía es la carrera que cuenta con mayor población masculina, mientras que Relaciones Industriales es la que posee mayor población femenina. En cuanto a la edad, los 5 grupos son homogéneos.

Es visible que la escuela que tiene más personas que desean partir es la de Economía y la que menos quiere partir es la de Sociología. Cuando se revisa los lugares de destino se ve que existe semejanza, puesto que los destinos más elegidos son Estados Unidos y España. En cuanto si han estado allí antes, Administración es la que tiene mayor porcentaje de personas que ha estado en los lugares seleccionados antes y la que tiene menor porcentaje de personas que ha estado en los lugares seleccionados antes es Sociología. Por otra parte, cuando se habla de tiempo de permanencia, la que tiene mayor porcentaje de personas con aspiraciones de quedarse para siempre es Administración, el mayor porcentaje de indecisos se encuentra en Contaduría y los grupos son homogéneos al momento de compararse por la menor cantidad de tiempo que se desean quedar. Las escuelas que poseen mayor porcentaje de estudiantes con pasaporte venezolano vigente son Economía y Administración; siendo

esta última la que también posee mayor porcentaje poblacional con pasaporte de otro país. En ambos casos, la escuela con menor vigencia de pasaportes venezolanos y con menor existencia de pasaportes extranjeros es Sociología. Después de ello, se observa que, Economía y Relaciones Industriales son las escuelas con mayor porcentaje de estudiantes que han hecho algún tipo de trámite; en ambos casos son las visas el trámite más realizado.

Pasando a saber si los estudiantes tienen alguien que los pueda ayudar al llegar, Sociología es la escuela con mayor porcentaje de personas que cuentan con alguien afuera y la escuela que tiene menos porcentaje es Administración. Para la siguiente pregunta, que indaga sobre la cantidad de personas que existen fuera, se invierten el orden, siendo la que tiene mayor porcentaje Administración y la que tiene menos Sociología. Los 5 grupos son similares en cuanto al tipo de relación existente, siendo la familia la categoría con más porcentaje y aquí se pueden encontrar que Contaduría, Economía y Relaciones Industriales cuenta con un porcentaje que tiene un novio/a allí. Además, Economía es la escuela que tiene un mayor porcentaje de personas que lleva un corto periodo de tiempo fuera del país. Relaciones Industriales es la escuela que cuenta con el mayor porcentaje de personas residenciadas en otros lugares del planeta; como también cuenta con el mayor porcentaje de personas ilegales, con Administración y Economía. Por otro lado, la escuela que tiene menor porcentaje de personas en el extranjero ejerciendo algún tipo de trabajo es Relaciones Industriales.

En otro segmento, las escuelas son uniformes en sus respuestas de que la remuneración que se obtiene en Venezuela es deficiente, estando de acuerdo. Cuando se les plantea que la estructura jerárquica en Venezuela tiende a ser más vertical que en el exterior, 4 escuelas presentan similitud en sus respuestas, diciendo que están de acuerdo, exceptuando Administración que posee los datos muy dispersos en las opciones de respuesta. La afirmación de que la posibilidad de ascenso en Venezuela es más rápida que en el exterior separa a Administración, Relaciones Industriales y Sociología no lo creen así; mientras que Contaduría y Economía si lo consideran así. Referente a que la calidad de los trabajos que se consiguen en Venezuela es mejor que en exterior presenta que los resultados de Sociología y Relaciones Industriales sean los que no lo perciben de esa forma, mientras que Administración, Contaduría y Economía lo perciben de forma contraria.

Estableciendo que la remuneración que se obtiene en el exterior es excelente, las 5 escuelas concuerdan en sus respuestas de que están de acuerdo. Las escuelas, menos Economía, se asemejan en que están de acuerdo de que la estructura jerárquica en el extranjero tiende a ser más horizontal que en Venezuela. De la misma forma, exceptuando a la escuela de Sociología, las respuestas son homogéneas en que están de acuerdo que la posibilidad de ascenso en el extranjero es más lenta que en Venezuela y en la calidad de los trabajos que se consiguen en el extranjero son peores que en Venezuela todas las respuestas se asemejan, inclinándose hacia que están en desacuerdo.

Por último, sobre el conocimiento de las competencias, el comportamiento de las respuestas de los estudiantes de las escuelas es parecido y también es parecido el patrón de respuesta de la pregunta de confirmación, demostrando que los la mayoría de los jóvenes de las escuelas nos saben cuáles son las competencias. Entre ellas, la escuela que tiene el menor porcentaje de desconocimiento es Contaduría. Sobre la educación complementaria, las escuelas con mayor porcentaje de alumnos con algún curso, taller o diplomado realizados son Administración y Economía, ambas coincidiendo en que es una educación “cercana”. En el tópico de exigencias, todas las escuelas, sin incluir a Economía tienen respuestas homogéneas, afirmando que si saben cuáles son los requerimientos de su profesión en el extranjero.

### **Segmento sociodemográfico**

Empezando por mirar las variables más básicas de la demografía, la predominancia en el sexo de este grupo de 183 que fueron abordadas es el femenino y en cuanto a las edades casi cuatro quintos de la población tiene 20, 21, 22 o 23 años; edades que son concordantes con el momento evolutivo de ellos, puesto que esas son las edades promedio en las cuales se culmina una carrera universitaria de 4 o 5 años. Estos datos son similares a los resultados que arroja la Encuesta Nacional Ómnibus de Agosto 2019 donde se observa claramente que 72,1% pertenece al grupo de 18 a 23 años. (Datanalisis, Agosto 2019, p.103)

La pirámide poblacional cuenta actualmente con un bono demográfico, entendido como que hay más gente en su etapa activa que su etapa pasiva. El Instituto Nacional de Estadística calculó que en 2014 la población que abarcaba el rango de 15 a 64 años era de 19.977.386 personas y la suma del grupo de edad de 0 a 14 años con el grupo de 65 o más da 10.228.921 personas. (Instituto Nacional de Estadística, 2014, p.12) Este fenómeno estaba

siendo afectado por un desaprovechamiento, causado por la mala aplicación de políticas. Si además se resta la población migrante a los cálculos poblacionales, hay una variación que afecta a la pirámide y puede suprimir en cierta medida dicho bono. Dicho esto se puede entender la magnitud de la catástrofe que implica la partida de talento humano que además está muy bien calificado.

Hay destacar que está en los planes de la mayoría de las personas de octavo semestre de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales es partir a buscar un nuevo lugar donde residir. Entendiendo el contexto país planteado en el capítulo III, entendemos que existen unos factores de expulsión, planteado por Ravenstein a través de Arango (1985): “Los factores de expulsión determinan un estado de «privación relativa» o una incapacidad del entorno para satisfacer las necesidades de todos o parte de los componentes de la colectividad.” (Arango, 1985, p.15)

Cuando se obtuvo los valores de los lugares donde los muchachos deseaban ir, se topó con que el Reino de España es el primer destino, Estados Unidos de América es el segundo y la República de Chile es el tercero. Un estudio llevado por Katrien Dekocker, en el cual colaboraron más autores y estuvieron involucrados: la fundación Konrad Adenauer Stiftung, La Universidad Antonio Ruíz de Montoya con el Instituto de Ética y Desarrollo, el Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo, la Organización Internacional para las Migraciones plantea de por qué los venezolanos deciden optar por España para residenciarse, según su trabajo de campo: “La elección de España como país de destino se motiva desde la facilidad de entrar de manera legal (51%), seguida de tener familiares en España (24,7%) y por el idioma con un 10%.” (Dekocker, 2018, p.322).

No es de extrañarse encontrar en segundo lugar a los Estados Unidos, que el propio nacimiento de las primeras colonias en suelo norteamericano se debe migrantes peregrinos en el Mayflower en el siglo XVII. El país empieza a recibir sus olas migratorias el siglo XIX ha visto la llegada de millones de personas provenientes del resto de América, África, Asia, Europa y Oceanía. United States Census Bureau contó que hay 418.366 venezolanos residiendo en los Estados Unidos, concentrándose mayormente en Florida y Texas. (United States Census Bureau, 2017). Que una de las opciones de los alumnos sea establecerse en

este país es natural, por el historial existente de dicha nación; sumado a la exposición producciones fílmicas y series de televisión.

En la tercera posición se encuentra Chile, país que cuenta con estabilidad social, con prosperidad económica, bajo nivel de desempleo, un manejo idiomático muy similar. Se puede denotar que es un destino muy apreciado por los venezolanos porque el número de visas expedidas fueron de 8.381 en 2015, disparándose a la significativa cifra de 73.386 para el año de 2017 (Stefoni y Silvia, 2018, p.171)

Los números arrojados en la encuesta señalan que el grupo de personas que han visitado alguna vez el destino. Ese gran grupo de personas han ido como turistas, tal y como dijo la estudiante de Administración de Empresas en su entrevista: “yo he viajado para allá (...) Visite Bucaramanga y Bogotá.”. La estudiante de Contaduría Pública también hace alusión a la forma que conoció esos lugares: “Obviamente en las otras veces que yo he ido y he visitado ha sido por razones turísticas o razones recreativas...”.

Los individuos podrían estar confundiendo sus experiencias como turistas con lo que se espera de la vida del emigrante, pero la verdad es que el turismo y la emigración no pueden ser catalogados como el mismo fenómeno. El turismo es definido por la Real Academia Española como “Actividad o hecho de viajar por placer” (Real Academia Española, 2018); y por otra parte, emigrar es definida por la misma institución como: “Trasladarse a otro lugar en busca de mejores condiciones” (Real Academia Española, 2005). El doctor Harry Czechowicz lo deja completamente expreso: “Pero, ¡Atención! Conocer un lugar agradable y visitarlo con regularidad NO TIENE RELACIÓN alguna con el hecho de ser inmigrante.” (Czechowicz, 2013, p.57)

Cuando se habla de tiempo, el primero de los dos grupos más representativos en el estudio son los indecisos con un 29%. Esto muestra que no existe una planificación o tipo de organización para realizar este proceso que no es sencillo, ya que se está hablando de una decisión de vida que implica una responsabilidad. Y el otro grupo que es representativo es el que decide quedarse para siempre con un 23%, cosa que se aunará a la discusión más adelante. Debe ser dicho que son muy pocos aquellos que expresan querer pasar el tiempo afuera por la razón un estudio de postgrado, cosa que demuestra que no se quieren ir a formarse y volver. En cuanto al documento de extranjería venezolano, un porcentaje

aceptable lo tiene en condición de vigente, siendo el número 83%. Otra cosa importante de destacar es más grande el grupo de personas que no tienen pasaporte de otra nacionalidad, representando un 60%. Cabe añadir en este momento que el porcentaje de personas que han realizado algún trámite para residenciarse en el país es un 17%, convirtiendo eso en 19 personas y donde 18 han hecho una gestión referente al status legal y solo 1 una gestión de temas académicos.

En esta parte del trabajo también se puede denotar que no existe ningún tipo de planificación por parte de los alumnos, puesto que 19 de 109 personas han hecho algo para irse de la forma correcta. Sería de esperarse encontrar tramitaciones referentes a la validación de las materias aprobadas, la validación del programa de estudio y demás documentos educativos, puesto que para algo realizaron estudios de pregrado durante 4 años. Sumado a esto, la ausencia de trámites por una gran parte de los estudiantes, la aseveración de posean su pasaporte venezolano vigente y que deseen migrar apunta a que las personas podría migrar ilegalmente; decisión que le podría obstaculizar cosas como el acceso al empleo digno. Si bien es cierto un grupo posee doble nacionalidad, tampoco es suficiente para poder iniciar una vida de forma estable en el país receptor. Harry Czechowicz plantea esta situación como recursos:

Existen dos tipos de recursos: externos e internos. Los externos se refieren a lo material, lo económico, lo medible, por ejemplo: documentos que certifican profesiones y reconocimientos, curriculum vitae, homologaciones, cartas de referencia, entre otros. Es muy importante verificar con toda seriedad si serán aceptados o considerados en otro lugar y que trámites deberá hacer para cumplir con los requisitos de aceptación. (Czechowicz, 2013, p.36)

Por otra parte, es necesario recalcar que no se hizo mucho énfasis en la obtención de data cualitativa en este segmento, debido a que muchas de las preguntas eran dicotómicas y a los resultados no se les podía extraer más información.

### **Segmento de vínculos y conexiones con el exterior**

Casi todos, es decir un 92%, concuerdan en tener por lo menos una persona en el lugar a donde quieren llegar que le puede brindar apoyo para poder establecerse. Los resultados que arroja esta parte de la encuesta expresan claramente que la teoría de redes

migratorias encaja en el caso de esta facultad. “Aumentan la probabilidad de movimientos internacionales porque reducen los costos y riesgos de los movimientos y aumentan los retornos netos esperados de la migración” (Massey, 1993, p.448). Hay que recalcar que esto sirve también al categorizar la cantidad de personas quedó con que el 35% dice tener de 1 a 5, y el segundo grupo más grande es de 5 a 9. Esto quiere decir que estos futuros licenciados no tienen a todas sus personas fuera del país, puesto que la cantidad de vínculos que puede tener una persona son mucho mayores. El tipo de naturaleza de los vínculos más manifestada en la encuesta fue familia, y no es de extrañarse estas respuestas, recordando que la familia “es un grupo definido por la relación sexual lo suficiente mente precisa y duradera como para proveer a la procreación y crianza de hijos” (Mac Iver y Page, s.f., p.247)

La familia es considerada un grupo primario y a su vez, este es definido como aquel grupo donde “los miembros no están ligados por obligaciones contractuales, sino por sentimientos comunes y lealtades compartidas; las relaciones son personales e íntimas, lo que permite espontaneidad y a menudo son muy duraderas.” (Chinoy, 1964, p.69)

Estas personas que se encuentran haciendo vida fuera del país tiene una su mayor parte concentrada entre 1 a 4 años. Este fenómeno es explicable debido a que fueron los años que le siguieron a las protestas ocurridas en todo el territorio nacional en el año de 2014 y al ver que este tipo de manifestaciones públicas no surtieron efecto y la situación del país se agravaba, las personas decidieron partir. El 65% del total de personas mencionadas ya son residentes y, además el 97% está ejerciendo un trabajo. Conectando todas las percepciones laborales con la vinculación existente, a través de la teoría de las redes migratorias se puede decir que los alumnos piensan que por medio de sus conexiones establecidas afuera se les dará pie a la entrada en el mercado laboral, por ello la segunda categoría en cuanto al tiempo fue la denominada como: siempre. “Las conexiones en red constituyen una forma de capital social al que la gente puede recurrir para acceder al empleo en el extranjero.” (Massey, 1993, p.448)

En cuanto a la fase cualitativa el corpus de idea que plasmaron los jóvenes al momento de hablar refuerza la data cuantitativa, puesto que giraba en torno a la presencia de otro, y muchas de las preguntas relacionadas al desenvolvimiento en otro lugar derivaban o se conjugaba con elementos de la familia. Ninguno de los entrevistados se preocupa por el status legal de sus conocidos. Se hace referencia que las personas están ejerciendo un tipo

de trabajo y que los próximos egresados lo saben. Entienden que existe un colchón, metafóricamente hablando, que les permitirá arribar a un sitio y que se les permita la subsistencia en la transición de dinámicas y el acoplamiento a la vida en el nuevo país. La información coincide con los planteamientos de la investigación llevada a cabo en la ciudad de Goa: “El destino para la migración es también influenciada por las conexiones sociales de aquellos que desean emigrar” (Fernandes, 2012, p.204). Izcara (2011) también apoya la importancia de las conexiones a través de las redes migratorias:

“Las redes migratorias constituyen una forma de “capital social” (Deléchat, 2001: 458; Arango, 2000: 291), o conexiones entre individuos basadas en el parentesco, el paisanaje o la amistad (Pérez Monterosas, 2006), que favorecen el acceso a bienes económicos y empleo, disminuyen los costos y riesgos de la migración internacional (García Cabrera, 2004: 468) y elevan los resultados netos esperados.” (Izcara, 2011, p.42)

### **Segmento contextual comparativo**

En cuanto a las percepciones del mundo laboral por parte de los estudiantes, se ve que las personas están muy de acuerdo con que el salario obtenido en Venezuela es deficiente, y que están de acuerdo con que el salario en el extranjero que se puede obtener es excelente.

Actualmente el salario mínimo en Venezuela representa 40.000 bs (1,80\$ dólares si se usa la tasa del Banco Central de Venezuela de 22.186,89 bs para el 30 de Agosto de 2019) y (1,62\$ dólares usando la tasa no oficial de 24.639,39 bs para el 30 de Agosto de 2019). Si bien es cierto el salario mínimo de un venezolano es extremadamente bajo, el salario devengado en los trabajos como migrantes siempre estará marcado por una brecha que coloca al migrante por debajo del promedio obtenido. Un ejemplo ocurre en Colombia, donde gracias al Marco Fiscal del Mediano Plazo, realizado por el Ministerio de Hacienda revela que existe una brecha salarial entre el residente y el migrante de 34,9%; queriendo decir esto que si un nativo gana 100 pesos, el inmigrante gana 65,1 pesos. (Ministerio de Hacienda de Colombia, 2019). Como punto colateral, la estudiante de Administración de Empresas y la de Contaduría Pública que fueron entrevistadas colocaron como lugar de destino Colombia.

Hay concordancia en las respuestas referentes a las estructuras jerárquicas en las organizaciones, estando muy de acuerdo con que la venezolana tiende más a la verticalidad y la extranjera a la horizontalidad. Realmente no se puede definir que la forma de estructura jerárquica sea definida por el país al que se va, sino que es una maraña de variables endógenas, como puede ser la naturaleza propia del trabajo, la misión, visión y objetivos, personalidad de los integrantes del equipo, entre otros; y exógenas que puede ser la cultura, el desarrollo económico, condiciones ambientales, entre otros y como se ve, hay personas que consideran las estructuras muy flexibles

Las respuestas son consecuentes en cuanto al tópico de ascenso, siendo el mayor representante el de acuerdo con que las posibilidades de ascenso que tienen en Venezuela son más rápidas y con que las posibilidades de ascenso que tienen en el extranjero son más lentas. Por parte de la calidad no hay concordancia entre la opinión de que está de acuerdo la calidad de los trabajos en Venezuela son más buenos que en el exterior, pero luego se arroja que el 65% está en desacuerdo en su contraparte, la afirmación que plantea que la calidad de los trabajos en el extranjero son más buenos que en Venezuela. Es visible en la entrevista del alumno de Administración de Empresas “Mis expectativas serían trabajar en una tienda, una cosa no tan formal”. La estudiante de Relaciones Industriales también hace un comentario similar: “Mi tío tiene una cadena de restaurantes y yo podría trabajar en la parte administrativa con él, pero más allá de eso nada”. Uniendo los cabos, es importante decir que la calidad de los trabajos tiende a ser mala para aquellos que son trabajos esporádicos, que usualmente se le dan a los migrantes ilegales o personas tramitando puesto que están al margen del marco legislativo y no necesariamente respetan los acuerdos internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo; y como los jóvenes no han tramitado ningún documento, son más propensos a entrar en este tipo de labores. Carrillo (2018) explica porque se acceden a este tipo de trabajos esporádicos:

Los egresados que desarrollan trabajos precarios reconocen su sobre-  
cualificación para las tareas, y entienden que sus competencias profesionales no se vinculan a este tipo de empleos. Sin embargo, varios egresados hacen la acotación de que, en ocasiones, es necesario aceptar llevar a cabo estos trabajos, por la necesidad de cierta estabilidad ante la incertidumbre que se vive como inmigrante. (Carrillo, 2018, p.39)

La fase cualitativa de este segmento arroja que casi todos los abordados comprenden que el componente salarial es problemático en Venezuela, así como muestran cómo funciona la jerarquía dentro de sus organizaciones, mostrando que la misma depende el tipo y filosofía de la empresa. La mayoría no pensó en si el trabajo es bueno o malo, o si se puede ascender o no aquí en Venezuela, sino en que el poder adquisitivo es débil. Por otra parte, no se habló casi de temáticas laborales en el exterior, exceptuando de la calidad de los trabajos que se tocó en una entrevista de forma superficial. Esta información está incompleta y es proporcionada por una fuente secundaria o el boca a boca, circunstancia que puede distorsionar las informaciones originales. Las personas solo están pensando en que la remuneración en Venezuela es deficiente, no reflexionan sobre ningún tópico de trabajo en exterior porque se concentran únicamente en la remuneración nacional, ni siquiera en la extranjera porque saben que es superior a la venezolana, independiente del valor absoluto que les planteen.

### **Segmento estratégico profesional**

Por último, 80% responde que conoce las competencias, sean las que la universidad ha designado como transversales para todas las carreras o las que han levantado las propias carreras en su estructura interna como específicas, pero al momento que se realiza la pregunta de verificación de cuál es aquella que consideran que tienen más desarrollada, son 11% de las respuestas coinciden con alguna de las respuestas posibles; es decir que 89% no está claro en cuáles son las competencias existentes para ellos, haciendo visible que existe una brecha entre la enseñanza de las competencias por parte de la institución y el aprendizaje de las mismas por parte del alumno.

El 56% invirtió su tiempo en algún tipo de educación que le fuese complementaria, sea curso, taller, diplomado, etc. Al estar desgranar la naturaleza de los estos estudios paralelos se es visible que la mayoría se aglutina en la categoría “cercana”, representado por un 52% y un 20% que ha hecho un estudio “lejano”. Es necesario recordar que la categoría “**básica**” es definida como aquellos cursos, diplomados o talleres para aprender un idioma o un programa básico de computación, como puede ser un programa del paquete Office; el término “**cercana**” como aquellos cursos, diplomados y talleres para aprender o profundizar algún conocimiento o en alguna herramienta que tenga que ver directamente con su carrera y por último, el término “**lejana**” como aquellos cursos, diplomados y talleres para aprender

o profundizar algún conocimiento o en alguna herramienta que no tenga que ver con su carrera, pueden ser también los llamados: “oficios”.

Estos números quieren decir que la mayoría de las personas se han querido preparar con complementos que profundizan o refuerzan conocimientos o prácticas de su carrera profesional, cosa que pudiese ser de poca utilidad en el exterior, puesto que tienen sentido acompañados por la licenciatura y al no hacer trámites para la equivalencia de sus estudios, pueden quedar sin efectos. Otra observación se puede hacer en el 20% de educación lejana, ya que si las personas tienen planificado establecerse en los países de forma ilegal, no han validado sus estudios universitarios y además quieren ser competitivos para obtener un trabajo; se deberían llevar consigo conocimientos o prácticas de actividades que les abra espacio en cualquier parte posible del mercado laboral, que mayormente son vacantes de niveles bajos de trabajo intelectual y niveles altos de trabajo manual.

Al ser contrastados con la parte cualitativa, los jóvenes no hacen mención sólida acerca de la educación complementaria, hacen referencia a ciertas competencias, pero no de forma consiente y no comentan nada sobre lo que se les exige como profesionales del área elementos que son de vital importancia, tal y como plasma Robbins (2009) en su trabajo mencionado en el capítulo II; debido a que las organizaciones no solo se quedan con la titulación de pregrado.

## **CAPÍTULO VII CONCLUSIONES**

Esta investigación surge como interés sobre un tema que está apropiándose del día a día de los venezolanos, y de muchas naciones que se están viendo afectadas por la estampida sin control que tiene como punto de origen este país. El pilar fundamental fue determinar las expectativas laborales en el exterior de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre. Para ello se necesitaba identificar las características socio-demográficas de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre, conocer la dimensión de vinculación o nexos en el exterior de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre, describir la dimensión contextual-comparativa de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre y definir la dimensión estratégica-profesional de los estudiantes ucabistas de las carreras de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales que desean emigrar en su último semestre.

Las características socio-demográficas señalan que la mayoría de la población ronda los 20 a 23 años y hay más presencia de mujeres que de hombres. Un segmento mayor define que quiere partir del país, siendo los 3 destinos más seleccionados: España, Estados Unidos y Chile. Una fracción más grande han visitado con anterioridad y la son más los que están indecisos con respecto al tiempo que se quedarán. Un número de representativo de estudiantes tienen su pasaporte venezolano actualizado y por otra parte son menos aquellos los que poseen el documento de extranjería expedido por otra nación. Casi nadie realizado gestiones que le permita irse del país, siendo casi todos en su totalidad jurídicos y uno solo académico.

Los vínculos o nexos en el exterior están representados porque casi la totalidad de personas tienen al menos un individuo que está ya establecido y le podría brindar una mano. El grueso se concentra entre 1 a 4 personas, calzando en la categoría de tiempo de 1 a 4 años fuera y de naturaleza familiar en su mayoría. El estatus legal en el que se encuentran la generalidad de los sujetos entra en la categoría de residente y una abrumadora cantidad está en algún tipo de trabajo. Hay que hacer hincapié que los jóvenes entrevistados de las 5

carreras se afincan en elementos familiares y a través de ellos es que conectan muchas de las respuestas que dan a otros temas como por ejemplo el trabajo.

Las entrevistas dejan entrever que el centro neurálgico para el plan de migrar viene a través de las redes de contactos y que ellos dependerán fuertemente de dicho vínculos. Para ellos, solo será posible salir adelante con el apoyo del colectivo que ya está establecido, estos jóvenes verían casi imposible establecerse sin la ayuda de por lo menos una persona.

La dimensión contextual-comparativa muestra que las personas piensan que el salario venezolano es deficiente y que el extranjero es excelente. Consideran que la estructura jerárquica venezolana tiende a ser vertical, mientras que la estructura jerárquica extranjera tiende a ser horizontal. Aluden que las posibilidades de ascenso en Venezuela son más rápidas que afuera y que las posibilidades de ascenso en el exterior son más lentas que en el territorio nacional. Existe una discordancia en la última opinión de que la calidad de los trabajos que se pueden conseguir en Venezuela es mejor que en el extranjero y la de que la calidad de trabajos que se pueden conseguir en el extranjero es peor que en el país. Cabe destacar que, los estudiantes que se entrevistaron en representación de las carreras no tienen su ámbito laboral muy desarrollado, puesto que al hacer preguntas abiertas para que lo que respondiesen fuese espontáneo y fuese representativo de su subjetividad, ellos no dieron mucho contenido en este ámbito.

Cuando se revisan las transcripciones de lo que comentaron los estudiantes a ser abordados es que ellos no están pensando en pros y contras de los trabajos allá afuera, ellos están viendo que la depreciación del salario en la nación y creen que cualquier cosa es mejor que esto. No están pensando en todas las variables que están presentes en un trabajo, sino que la única variable en la que se está pensando es el dinero que pueden ganar y no importará en el tipo de trabajo que sea desempeñado, la meta es conseguir una remuneración monetaria, nada más de allí.

Cerrando con la dimensión estratégico-profesional, los alumnos no dominan a ciencia cierta las competencias que les trataron de enseñar en los años de estudio, instando a la institución a hacer revisión que se están haciendo llegar este conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas. Un grupo, ligeramente mayor, tiene una educación adicional a la

licenciatura, y al saber dónde se concentraba la gran parte, se denotó que dichos estudios se relacionan con las carreras que están finalizando.

Las entrevistas enseñan que los jóvenes, si bien es cierto que tienen algunos estudios complementarios, no están pensando que los mismos pueden ser de vital importancia al momento de aplicar en una postulación en un país distinto. Los muchachos no hacen referencia a la lucha por los puestos de trabajo y a la competencia que eso deriva, cosa que puede estar condicionada con la desinformación, puesto piensan que la obtención de un título universitario puede ser suficiente o que existen muchas ofertas de empleo.

Es posible determinar que las expectativas laborales de estos próximos egresados no están objetivamente diseñadas, planificadas ni estructuradas; puesto que hacen todo lo contrario a lo que recomienda el Czechowicz (2013) al momento de tomar la decisión de migrar: toman la decisión desde el impulso.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RECOMENDACIONES**

Luego de efectuar la investigación presentada es necesario plantear nuevos estudios referidos al tema migratorio, puesto que es una situación que tiene vigencia a la fecha y es uno de los males que azotan al país. Queda la urgencia de planificar, estructurar, organizar, ejecutar y hacer seguimiento a planes a nivel nacional, estatal, y local para mitigar en lo posible el tema de la migración; fenómeno que ya está considerado un problema en nuestras fronteras, en la región y a nivel global. Es recomendable la promoción de acciones dentro de las instituciones educativas, y con mayor énfasis en las universitarias para tratar de retener el talento antes de que salgan de su proceso de formación, dado que estos serán la punta de lanza en cuanto a poner en marcha una nueva etapa para Venezuela.

Puesto que la investigación presente puede servir como base para próximas, se dejan las siguientes recomendaciones:

1. Ampliar el tamaño poblacional usado, incluyendo otras facultades y si se desea, incluir a otras universidades.
2. Hacer seguimiento constante a documentos, informes y estadísticas de organismos multilaterales, puesto que el fenómeno muta con una velocidad importante y los organismos nacionales presentan retraso en sus publicaciones.
3. Profundizar en el segmento de la investigación cualitativa, que proporcionará datos muy fructíferos.
4. Planificar y organizarse en cuanto al tiempo de elaboración de las actividades correspondientes para que no se superpongan otros deberes, sean académicos o laborales.
5. Tener un plan alternativo de llevar a cabo la investigación, ya que pueden existir situaciones inusuales que escapan del control de los investigadores.

También se dejan recomendaciones para los jóvenes estudiantes que deseen migrar, sean estos abordados o alguno que deseara hacerlo después

1. Informarse, a través de las cifras oficiales de los países y apoyándose en los comentarios de las personas conocidas en el exterior, cuál es la realidad laboral del país
2. Elegir como destino países en los cuales exista una mayor oportunidad de ejercer la profesión de la cual se obtiene el grado de licenciado
3. Realizar, con antelación, los trámites y documentación necesarios para llegar al país de forma legal y no pasar a tener problemas jurídicos en el país receptor
4. Hacer averiguaciones en cuanto a qué otras actividades, que no sean de la profesión son fáciles de acceder, posibles de aprender y solicitadas en el mercado laboral de destino.
5. Estar atentos al tipo de trabajo que ejercerán, para que no se presenten problemáticas como explotación laboral o trabajos ilícitos, como lo puede ser la prostitución

:

## Bibliografía

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2018). *Tendencias globales: Desplazamiento forzado en 2017*. Ginebra.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2019, Junio 6). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. From Plataforma de coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela: <https://r4v.info/es/situations/platform>
- Ander-Egg, E. (1993). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Magisterio de Río de la Plata.
- Arango, J. (1985). Las «Leyes de las migraciones» de E. G. Ravenstein, cien años después. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 7-26.
- Banco Central de Uruguay. (2019). *Glosario de términos económicos*. Montevideo: BCU.
- Banco Mundial. (2018). *Migración de Venezuela a Colombia*. Washington D.C.: Banco Internacional de Reconstrucción y fomento.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social*. Barcelona: Editorial Ariel S.A.
- Blanco, C. (2006, Enero 1). *Fuga de talentos en Latinoamérica*. From Entorno Empresarial: <https://entorno-empresarial.com/fuga-de-talentos-en-latinoamerica/>
- Camejo, S., y De Abreu, F. (2015). *Determinantes de la propensión a emigrar de estudiantes de ingeniería de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas.
- Carrillo, A. (2018). *Valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de egresados universitarios. Caso: egresados de la Universidad Católica Andrés Bello 2013*. Caracas.
- Central Intelligence Agency. (2019, Marzo 22). *The World Factbook*. From Central Intelligence Agency: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ve.html>
- Centro de Escritura Javieriano. (2019). *Normas APA. Sexta Edición*. Cali, Colombia: Seccional Cali.
- Chinoy, E. (1964). *Introducción a la sociología*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Cicourel, A. V. (1982). *El método y la medida en la Sociología*. Madrid: Editorial El Nacional.
- Clemente XIV. (1773). *Dominus ac Redemptor*. Roma.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008). *Los censos del 2010: la migración interna, internacional y otras formas de movilidad territorial*. Santiago de Chile.
- Czechowicz, H. (2013). *Inteligencia Migratoria ¿Me voy o me quedo?* Caracas: B Venezuela.
- Datanalisis. (Agosto 2019). *Encuesta Nacional Ómnibus*. Caracas.

- Dávalos, J., Grundberger, S., y Cavassa, E. (2018). In J. Koechlin, y J. Eguren, *El éxodo venezolano: entre el exilio y la migración* (pp. 7-8). Lima.
- De Fanelli, A. G. (2008). *Políticas Públicas frente a la "fuga de cerebros": Reflexiones sobre el caso argentino*. Buenos Aires: CONICET-CENDES.
- Dekocker, K. (2018). La comunidad venezolana en España. De una estrategia migratoria de reproducción social a una creciente pobreza emergente. In J. Koechlin, y J. Eguren, *El éxodo venezolano: entre el exilio y la migración* (pp. 293-336). Lima.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2019, Abril 11). *Expectativa*. From Diccionario de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=HI1X80V>
- El Ucabista. (2018, Marzo 20). *CDH-UCAB: Urge dictar medidas de protección para migrantes venezolanos*. From El Ucabista: <http://elucabista.com/2018/03/20/cdh-ucab-urge-dictar-medidas-proteccion-migrantes-venezolanos/>
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. (2019, Abril 2). *Historia*. From Universidad Católica Andrés Bello: <http://w2.ucab.edu.ve/historia.268.html>
- Fernandes, D. (2012, Agosto 29). *Social networks in the construction labour market a study of migrant construction workers in Goa*. Mumbai: Tata Institute of Social Science. From Shodhganga : a reservoir of Indian theses @ INFLIBNET: <http://hdl.handle.net/10603/4423>
- Galimberti, U. (2002). Diccionario de psicología. Mexico D.F.: Siglo XXI.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, R. (2006). *La perspectiva teórica en el estudio de las migraciones*. From [https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=95IU2b46peAC&oi=fnd&pg=PA19&dq=definici%C3%B3n+de+migraci%C3%B3n&ots=j\\_I21xH\\_15&sig=rLwhmHE116L5Il5FedHA3QNp47U#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=95IU2b46peAC&oi=fnd&pg=PA19&dq=definici%C3%B3n+de+migraci%C3%B3n&ots=j_I21xH_15&sig=rLwhmHE116L5Il5FedHA3QNp47U#v=onepage&q&f=false)
- Instituto Nacional de Estadística. (2014). *La transición demográfica en la República Bolivariana de Venezuela, 2000-2050*. Caracas.
- Izcara, S. (2010). *Redes migratorias o privación relativa: la etiología de la migración Tamaulipeca a través del programa H-2A*. Tamaulipeca.
- Izcara, S. (2011). *Redes migratorias versus demanda laboral: los elementos que moldean los procesos migratorios*. Tamaulipas.
- León, I. (2018, Noviembre 30). *700 mil venezolanos salieron del país en 2018, según Encovi 2018*. From El efecto Tocuyo: <http://efectococuyo.com/lahumanidad/700-mil-venezolanos-salieron-del-pais-en-2018-segun-encovi-2018/>
- Llinás Solano, H., y Rojas Alvarez, C. (2006). *Estadística descriptiva y distribución de probabilidad*. Barranquilla: Editorial Uninorte. From [https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=3Tkb8HJ5toUC&oi=fnd&pg=PA19&dq=definici%C3%B3n+de+migraci%C3%B3n&ots=j\\_I21xH\\_15&sig=rLwhmHE116L5Il5FedHA3QNp47U#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=3Tkb8HJ5toUC&oi=fnd&pg=PA19&dq=definici%C3%B3n+de+migraci%C3%B3n&ots=j_I21xH_15&sig=rLwhmHE116L5Il5FedHA3QNp47U#v=onepage&q&f=false)

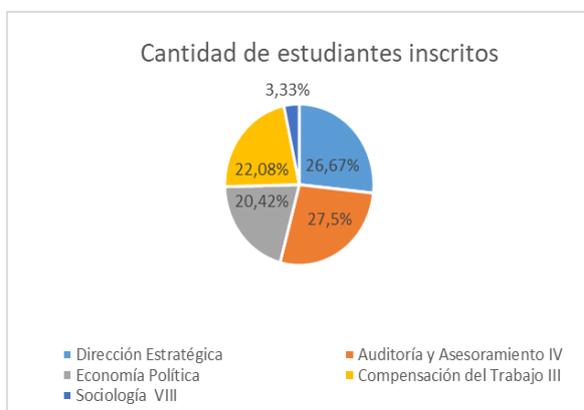
g=PR11&dq=estadística+descriptiva&ots=lSeSS9-CVN&sig=UJd4OrLMbhtbZ9uzIqBiRyS5e3U&redir\_esc=y#v=onepage&q=estadística%20descriptiva&f=false

- Mac Iver, R., y Page, C. (s.f.). *Sociología*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Martinez Pizarro, J., y Pellegrino, A. (2001). *Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Massey, D. (1993). Theories of International Migration: A Review and appraisal. *Population and development review*, Vol 19, No 3, 431- 466.
- McCarthy, J. (2018, Marzo 6). *Four in 10 Venezuelans Would Leave Venezuela Behind*. From Gallup: <https://news.gallup.com/poll/228338/four-venezuelans-leave-venezuela-behind.aspx>
- Mijares, V., y Silva, N. (2018, Octubre). *Venezuelan Migration Crisis Puts the Region's Democratic Governability at Risk*. From GIGA Focus Latin America: <https://www.giga-hamburg.de/en/publication/venezuelan-migration-crisis-puts-the-regions-democratic-governability-at-risk>
- Ministerio de Hacienda de Colombia. (2019). *Marco Fiscal a Mediano Plazo*. Bogotá. From Ministerio de Hacienda.
- Nunes, M., y Riera, J. (2003). *La fuga de talentos en Venezuela (caso de estudio)*. Caracas: UCAB.
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. (2019). *Situación de la conflictividad laboral en Venezuela - 2018*. Caracas.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2019). *Informe de la alta comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos sobre la situación de los derechos humanos en la República Bolivariana de Venezuela*. Ginebra.
- Organización de Estados Americanos. (2019). *Informe del grupo de trabajo de la Organización de los Estados Americanos para abordar la crisis de migrantes y refugiados venezolanos en la región*. Sigma Editores S.A.S.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2018, Diciembre 30). *Los términos clave de migración*. From Organización Internacional para la Migración: <http://www.iom.int/es/los-terminos-clave-de-migracion>
- Organización de Naciones Unidas. (2018, Diciembre 30). *Definiciones*. From Refugiados y Migrantes: <https://refugeesmigrants.un.org/es/definitions>
- Pedone, C. (2006, Septiembre 8). Las cadenas y redes migratorias en los desplazamientos internacionales. (SEPMIG 2006). From <https://www.youtube.com/watch?v=6vd3zOaviXA>
- Quacquarelli Symonds. (2019, Abril 11). *Universidad Católica Andrés Bello*. From QS Top Universities:

- <https://www.topuniversities.com/universities/universidad-catolica-andres-bello>
- Real Academia Española. (2005). *Emigrar*. From Diccionario Panhispánico de dudas: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=emigrar>
- Real Academia Española. (2018). *Turismo*. From Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/?id=axaWB7V>
- Robbins, H. (2009). *Pre-migration preparation and the labour market integration of skilled immigrants*. Toronto.
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 39-49.
- Romero, O. (1999). *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales*. Mérida: Ediciones ROGYA.
- Servicio Jesuitas a Refugiados. (2018). *Informe sobre la movilidad humana venezolana*. San Cristobal: Servicio Jesuita a Refugiado.
- Stefoni, C., y Silvia, C. (2018). Migración venezolana hacia Chile: ¿se restringe o se facilita la migración de los venezolanos hacia Chile? In J. Koechlin, y J. Eguren, *El éxodo venezolano: entre el exilio y la emigración* (pp. 167-189). Lima.
- The Society of Jesus. (2019, Abril 2). *Sobre nosotros: Jesuits, The Society of Jesus*. From Jesuits, The Society of Jesus: <https://jesuits.global/es/sobre-nosotros>
- UCAB-UCV-USB. (2017). *Encuesta sobre Condiciones de Vida*. Caracas: IIES-UCAB.
- United States Census Bureau. (2017). *HISPANIC OR LATINO ORIGIN BY SPECIFIC ORIGIN*. From United States Census Bureau. American Fact Finder: <https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk>
- Universidad Católica Andrés Bello. (2011). *UCAB 20-20, excelencia y compromiso*. Caracas. From [http://w2.ucab.edu.ve/tl\\_files/noticias/UCAB-20-20.pdf](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/noticias/UCAB-20-20.pdf)
- Universidad Católica Andrés Bello. (2013). *Proyecto Información Institucional*. Caracas: Publicaciones UCAB.

## Anexos

### Anexo A: Figura N°168 y Tabla N°176. Cantidad de estudiantes inscritos



Cantidad de estudiantes inscritos		
Materia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección Estratégica	64	26,67
Auditoría y Asesoramiento IV	66	27,5
Economía Política	49	20,42
Compensación del Trabajo III	53	22,08
Sociología VIII	8	3,33
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>100</b>

## Anexo B: Cuestionario cuantitativo elaborado para el proyecto de grado



El siguiente cuestionario tiene como finalidad saber qué es lo que opinas referente a la migración y aspectos del trabajo en otros países. Por ser utilizada en un trabajo de grado, la información que sea proporcionada en este instrumento será con fines netamente académicos y serán manejados de forma discreta, por lo que se le pide que rellene los campos con la mayor veracidad posible ¡Muchas gracias por su tiempo!

Instrucciones: Marque con una "X" el recuadro de respuesta que considere más está más acorde con su respuesta. Recuerde que no existen respuestas acertadas ni erróneas

1. ¿Deseas emigrar de Venezuela luego de obtener tu título de pregrado?

SI   NO

*Si su respuesta es "no", pasa a la pregunta #28*

2. ¿A qué país te piensas ir?

3. ¿Has estado allí antes?

SI   NO

4. ¿Cuánto tiempo te piensas quedar?

5. ¿Posees tu pasaporte venezolano vigente?

SI   NO

6. ¿Posees pasaporte de otra nación?

SI   NO

7. ¿Has realizado algún trámite de residencia en ese país?

SI   NO

*Si su respuesta es "no", pasa a la pregunta #9*

8. ¿Cuáles son dichos trámites?

9. ¿Conoce alguna(s) persona(s) que ya este establecida en el lugar de destino y que pueda(n) ayudarte?

SI   NO

*Si su respuesta es "no", pasa a la pregunta #15*

10. ¿Cuántas conoce?

11. ¿Qué tipo de relación tienes con esta(s) persona(s)?

12. ¿Cuánto tiempo lleva(n) esa(s) persona(s) en ese país?

13. ¿Cuál es el status legal de esa(s) persona(s) en ese país?

14. ¿Está(n) ejerciendo algún tipo de trabajo actualmente en ese país?

SI  NO

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15. La remuneración que obtengo en Venezuela es deficiente				
16. Creo que la estructura jerárquica en Venezuela tiende más a ser vertical que en el exterior				
17. La posibilidad de ascenso que tengo en Venezuela es más rápida que en el exterior				
18. La calidad de los trabajos que puedo conseguir en Venezuela son mejores en el exterior				
19. La remuneración que obtendría en el extranjero es excelente				
20. Creo que la estructura jerárquica en el exterior tiende a ser más horizontal que en Venezuela				
21. La posibilidad de ascenso que tengo en el extranjero es más lenta que en Venezuela				
22. La calidad de los trabajos que puedo conseguir en el extranjero son peores en Venezuela				

23. ¿Sabes cuáles son las competencias genéricas y específicas que busca desarrollar tu carrera?

SI  NO

24. ¿Cuál es la que consideras que tienes más desarrollada?

25. ¿Posee alguna educación complementaria (Curso, Diplomado, Taller, etc.) que te amplíe las oportunidades profesionales?

SI  NO

*Si su respuesta es "no", pasa a la pregunta #27*

26. ¿Qué temática abarcaba(n)?

27. ¿Tienes claro los requerimientos de un profesional de tu área en el extranjero?

SI   NO

**28. Nombre y Apellido**

**29. Edad**

**30. Sexo**

**31. Carrera que estudia**

**32. Teléfono**

## **Anexo C: Entrevista realizada a la estudiante de la carrera Administración de Empresas**

Carrera: Administración de empresas

País(es) destino: Colombia

**Entrevistado:** Buenas tardes. Me llamo Manuel Nacimiento y quiero darte las gracias por darme el chance de entrevistarte para seguir buscando información de mi tesis. Acá no habrá respuestas buenas ni malas, así que puedes responder como quieras. Lo único que necesitare de ti es que digas todo con la mayor sinceridad posible

**Entrevistado:** No vale tranquilo, todo lo que pueda ayudar no hay rollo

**Entrevistador:** ¿Por qué elegiste irte a Colombia?

**Entrevistado:** Decidí que me iría a Colombia porque allá tengo a toda mi familia por parte de mama, tendría a un lugar a donde llegar, tengo un apartamento a donde llegar así que es una situación un poco más sencilla que irme a un país a donde no tengas absolutamente nada. Mi familia vive allá desde que nacieron y ellos pueden ayudarme al tema de encontrar trabajo, moverme será más fácil porque tengo gente que conoce ese terreno.

Además me gusta Colombia, yo he viajado para allá y me parece que es un buen país. No será lo mejor de lo mejor pero está mejor que la situación aquí. Visite Bucaramanga y Bogotá.

**Entrevistador:** ¿Tienes mucho contacto con tu familia allá de Colombia?

**Entrevistado:** No demasiado, pero si estamos conectados. No hablamos todo el tiempo pero para las cosas especiales siempre y ellos están pendientes de nosotros

**Entrevistador:** ¿Tu decisión tiene algo que ver algo con el idioma?

**Entrevistado:** Yo personalmente lo pensaría demasiado a irme a otro país con otro idioma, porque a mí no se me hacen tan fácil los idiomas, pero no estaría cerrada. Me cuesta aprenderlos, creo que sería un reto, pero no es algo a lo que este negada, aunque si me inclinaría por un lugar que donde se hable castellano

**Entrevistador:** ¿Cómo crees que es el empleo en Colombia?

**Entrevistado:** No es muy fácil conseguir trabajo allá, no sé en qué área se puede conseguir trabajo más fácilmente. Las personas son muy competitivas, al menos a nivel profesional. Tienes que estar súper preparado para poder competir y más cuando eres extranjero y tienes que competir con las personas colombianas que tienen su educación de allá, obviamente tienen un plus y los toman más en cuenta. Son muy competitivos a nivel de profesionalización, es decir que te preparan bastante. Sé que para eso tendré que hacer algún estudio allá, para tener algo de chance de encontrar trabajo en mi área.

Allá los colombianos hacen muchos cursos, maestrías, postgrados, o sea son muy competitivos a nivel educativo y sé que si quiero estar allá sé que tengo que hacer algo más que le dé plus a mi carrera, porque solamente con ella no será suficiente.

**Entrevistador:** ¿Cómo sabes todo esto?

**Entrevistado:** Mas que todo fue conversación de mi mama con nuestros familiares que están allá y yo con mis primos. Puede que haya leído una que otra información sobre el tema, pero no es tan concreto sino más que todo fue por boca a boca. Por otro lado, ahorita estoy

trabajando en Farmatodo y hay sedes en Colombia, entonces por ese contacto también he sabido que es difícil conseguir trabajo y que el mercado es muy competitivo, no es tan sencillo como aquí que cualquier cosita puedes hacer; es más difícil conseguir trabajo si tú lo quieres conseguir en un área específica.

**Entrevistador:** Ya que me comentaste que trabajas en Farmatodo, cuéntame cómo ha sido tu vida laboral

**Entrevistado:** Allí fue el lugar donde hice mis pasantías y ahorita sigo como pasante porque no me he graduado. Yo siento que Farmatodo me encontró a mí, porque en la feria de trabajo ellos ofrecían un programa y querían captar pasantes, di mis datos pero como a todas las demás empresas que estaban en la feria. Ellos me llamaron e insistieron mucho y pensé “*Voy a probar una entrevista para saber cómo es y ya*” pero de verdad no estaba interesada, además que me quedaba muy lejos de la casa.

Cuando llegas lo primero que piensas es que Farmatodo son tiendas, o eso era lo que pensaba, pero no me había detenido a analizar que todas esas tiendas se deben manejar desde una sede o una oficina. Cuando llegue me impresione mucho del sitio de trabajo porque es agradable, está bien organizado, es bastante bonito el lugar y me gustó mucho la entrevista; quede con más ganas. Cuando yo llegué a la entrevista, conocí un poco más y vi como ellos llevaban sus procesos internos, me gusto y fui pasando de entrevista a entrevista, porque al ser un programa especial había varias entrevistas.

Me llamaron, ellos estaban súper emocionados conmigo y al final quede en el programa que duraba 2 años, porque buscaban personas con 2 años para graduarse o menos. Éramos 12 personas que aplicaron al programa. De las 12 quedaron 6 y me enamoro el proceso, sumado a lo que me dijeron de lo que iba el programa, que iba a rotar y todo. En mi caso me faltaba 1 año y medio, tiempo que ya ha pasado y ha sido súper bien; he pasado por dos áreas, he aprendido muchas cosas, he entendido mucho del negocio gracias a que pasado por un área y luego a otra y en ambos el ambiente laboral es súper bueno.

La primera área que entre era aseguramiento de ingresos, donde se filtra todos los ingresos que llega de tiendas y aquí se encargan de ver en que en verdad estén en las cuentas que tienen que estar, como que lleguen con normalidad y que las ventas se protejan. Existe la gerencia de aseguramiento de ingresos y tiene dos áreas por separado y en mi caso yo estaba en el área de Colombia y siempre me toco esa área, me toco llevar procesos específicos de Colombia, y por eso es que me interesa el mercado allí porque tengo un plus en que trabaje en Farmatodo en el área de Colombia específicamente y espero que eso me sirva para buscar trabajo en la misma empresa allá. Llevaba procesos específicos de gastos menores de las tiendas, o sea todo lo que las tiendas gastan para sus suministros y llevaba paneles de control que son las estadísticas del mes a mes de todas las tiendas.

Después pase a cuentas por pagar, en el área de Colombia también y aquí no hay procesos tan separados como en aseguramiento, sino que son procesos más estandarizados y más que todo es validación de facturas. Lo que hago es validación Cendis que es el Centro de Distribución allá y las facturas que nos emiten.

**Entrevistador:** Al principio dijiste que no tenías un interés muy grande en aplicar al trabajo ahí ¿Por qué?

**Entrevistado:** No es que no estaba interesada en trabajar sinceramente, porque tenía que buscar pasantías y todo aquello, sino que esa empresa como tal nunca me había llamado la

atención. Pensaba en Banesco porque me encantaba ciudad Banesco que es demasiado grande. Yo decía: *“Yo quiero trabajar en una torre así grandísima y gigante”* y Farmatodo nunca había estado en mis opciones. Cuando yo fui me di cuenta que era una empresa gigante y en verdad hay Farmatodos en todas partes, entendí que podía aprender demasiado. Mi plan original era hacer servicio comunitario y luego las pasantías, pero me llamaron muchas empresas y al final me llego Farmatodo y pensé *“Me gusta esta opción, creo que es buena, ofrece unos buenos beneficios; hare mis pasantías aquí porque se ve chévere”*

**Entrevistador:** ¿Qué rescatas que te gusta tanto?

**Entrevistado:** Ha sido difícil manejar el entorno como cualquier otra organización aquí en Venezuela, se ha desmejorado y no voy a decir que no, pero para mí tienen muy buena gerencia de recursos humanos. Saben cómo manejar a su capital humano porque pueden llegar a sentirse desmotivados, pero lanzan algo para que no cedan. Hacen actividades distintas que no son solo dentro de la organización. Ellos saben que la desmotivación es un reto muy grande para sus empleados y para ser una empresa que es tan grande, con tantos gastos y con una nómina tan gigante, tratan de que no te sientas tan mal o no pienses que este mal remunerado. Muchas veces lanzan bonos, además que el ambiente laboral es súper chévere porque hay muchos jóvenes y no son personas que son muy rígidos.

Por ejemplo con los permisos para salir a las clases y todo eso, conocí muchas empresas que decían *“Vas a salir una hora antes que tu clase empiece”* y ellos no. Tú les das tu horario al que te está supervisando, ni siquiera al gerente, luego cuadras con tu coordinador o supervisor y ya. Puedes decidir si vas todos los días al medio día, o un día vas completo, o no vas en un día, o recuperas otro día; con tal que tú cumplas ese horario esa semana. Son flexibles y no te matan de trabajo, sino que te ponen lo que te corresponde dentro de la organización

**Entrevistador:** ¿Qué crees que vas a llegar haciendo en Colombia?

**Entrevistado:** Al principio obviamente no vas a encontrar de una trabajo, es sumamente difícil. El plan que se ha estado trabajando es que mi mamá se vaya primero, chequeé ese horizonte, vea como están las cosas por allá, como se mueve el mercado laboral allá, ver que tan cierto o falso es lo que le han dicho y después que ella este establecida me voy yo. Sé que no puedo andar con las expectativas extremadamente altas de que voy a conseguir trabajo en mi área de una vez, pero voy buscar, voy a indagar más en profundidad por mi propia cuenta cuando este allá; que es mucho mejor que alguien venga y te eche el cuento. Mis expectativas serían trabajar en una tienda, una cosa no tan formal, de esos trabajos que uno tenía antes de estar en la universidad o entrara en pasantías.

No sé si este primer trabajo tendrá algo que ver con mi carrera, ya que todo es muy incierto. Puede ser que encuentre algo que se parezca y quisiera que fuese así, pero puede que no y uno necesita un trabajo para poder comer, poder mantenerse en cualquier país. De verdad no tengo idea y que pueda salir trabajo en otras cosas que me gusten, como las redes sociales, entonces podría hacer cursos aquí antes de que me vaya de cosas que me interesen y que me puedan servir.

**Entrevistador:** ¿Qué herramientas que tomaste aquí crees que te puedan servir en tu primer trabajo allá?

**Entrevistado:** Yo creo que lo bueno de haber trabajado en Farmatodo, justamente para Colombia, es que me llevo un plus de que yo trabaje en una empresa como Farmatodo aquí,

que es una muy buena empresa, que ha ido creciendo a lo largo de los años y que posiblemente las herramientas que tengo pueden ser adaptables a este mercado porque se está creciendo allá, sin embargo yo no creo que los estudios sean suficientes por si solos. Sé que voy a tener que hacer un estudio allá ya sea maestría, diplomado o cualquier cosa; porque me dará un valor agregado en un trabajo allá.

Creo que la actitud es una de las herramientas más importantes que me puedo llevar, porque todo se verá en la entrevista, la persona que la hace va a ver cómo te desenvuelves y eso te agregara mucho; porque ellos pensarán en qué puedes agregarle tu a la empresa, más allá de que puedas tener muchos estudios y eso.

**Entrevistador:** ¡Gracias! Esto complementa mucho los datos que tengo, de verdad que me has ayudado mucho. Si tengo una duda o algo ¿Puedo contactar contigo de nuevo?

**Entrevistado:** Si claro, tú me llamas y cuádranos. Me gustó la experiencia

## **Anexo D:** Entrevista realizada a la estudiante de Contaduría Pública

Carrera: Contaduría Pública

País(es) destino: Colombia

**Entrevistador:** Buenas tardes. Mi nombre es Manuel Nacimiento y cómo te había comentado estoy buscando más información para mi tesis. Aquí no habrá respuestas buenas o malas, así que no te preocupes al igual que se mantendrá la confidencialidad. Lo que si te pediré es que seas lo más sincera posible

**Entrevistado:** Vale, de acuerdo

**Entrevistador:** ¿Qué te motivo a elegir ese país para irte?

**Entrevistado:** Allí es donde tengo más posibilidades de tener las cosas más fáciles, porque allá tengo familia, puedo llegar a una casa que es de mi familia, tengo personas que me pueden ayudar a conseguir empleo, tengo la nacionalidad de Colombia también así que sería el lugar más factible para llegar, que mirar a otro país donde no tengo ningún conocido, ninguna facilidad con la que yo sepa que pueda surgir o me pueda ir bien en ese lugar.

Sumado a todo esto he ido varias veces a visitar y, de hecho, mi hermano está ahorita allá y tiene 1 año que se fue, mi mamá nació allá, al igual que mi papá; aunque de lugares distintos: mi mamá de la costa y mi papá de Bogotá. Donde tengo más familia es en Bogotá y ese es a una de la zona más fácil de llegar. Con la familia de mi papá tengo mucho contacto o con la mayoría: con mis tías, con mis primos. De hecho, mi hermano llegó cuando migró a la casa de una tía y después fue que él se independizó e hizo su vida.

**Entrevistador:** ¿Cómo crees que es el mundo del empleo allá?

**Entrevistado:** Complicado, es muy complicado. Allá no hay mucha oferta de empleo y para conseguir empleo es bastante complicado, más cuando eres una extranjera o no eres nativa de ese lugar; sin embargo, gracias a que tengo familia allá también me ofrecen ayuda con lo del trabajo. De hecho, el esposo de mi tía y todos ellos tienen negocios, tienen empresas allá o algunos tienen cargos gerenciales en grandes empresas como Coca-Cola y me pueden facilitar un empleo allá.

Pero la fuente de empleo es muy complicada allá, tanto así que tengo una prima que se fue hace poco, pero ella es familia por parte de mi mamá y se tuvo que regresar, porque no pudo conseguir empleo. Algo que puede dificultar la búsqueda de empleo es que las maneras de trabajar no son iguales, incluso puede cambiar el horario, aquí se trabajan 8 horas, y allá se trabajan más de 8 horas y es algo que la gente le pega un poco.

Gracias a dios a mi hermano le ha ido bien, pero creo que porque está trabajando precisamente con mi tío y su patrón directo es el, así que no creo que tenga muchos problemas por eso de trabajo y yo las veces que he ido tampoco he percibido, lo máximo la carga de horas que es un poco pesada porque son como 12 o algo así. Los horarios de entrada y salida puede ser otra cosa que pueden ser un poco complicados.

**Entrevistador:** ¿Cuál es la naturaleza de las empresas que trabajan tus familiares? Sean las propias o los que estén asalariados

**Entrevistado:** Las empresas propias de mis tíos son de comida rápida: pizza, restaurantes y cosas así, en la rama de servicios, y bueno mi otro tío trabaja en la empresa de Coca-Cola

**Entrevistador:** Entonces ¿Tu estas enterada de cómo funciona el mundo del trabajo allá por tu familia?

**Entrevistado:** Si, con mi familia y más que todo con el tiempo que tiene mi hermano allá, es la persona más directa con la que tengo contacto y es a raíz de él que yo sé todo esto. Obviamente en las otras veces que yo he ido y he visitado ha sido por razones turísticas o razones recreativas y no por razones de empleo. Además, que yo tengo tiempo que no voy para allá, tengo que si alrededor de unos 5 años desde que entre a la universidad y la última vez que fui la cosa no estaba tan complicada como tener razones de irme del país.

**Entrevistador:** Cuéntame de tu hermano

**Entrevistado:** Mi hermano tiene 25 años, es ingeniero en informática, no tiene esposa y es soltero. Tiene una novia que lo va a visitar de vez en cuando como un concubinato y así, pero no es una familia como tal. Él tuvo hace tiempo una relación así, pero por distintas razones se dejaron, porque él es como independiente. Al terminar su carrera se fue para allá, sin poder trabajar directamente para lo que estudio, pero lo que tengo entendido que, si tiene intenciones de trabajar allá, más que todo quiere trabajar en Juan Valdez porque es la empresa que más le llama la atención de allá y está aplicando para trabajar allá en un área de su carrera; pero creo que tiene que hacer una reválida académica en Colombia.

**Entrevistador:** ¿Qué te ves haciendo tu como primer trabajo allá?

**Entrevistado:** Con mi carrera, y si no es con mi carrera que sea algo similar. Casi toda mi familia es contadora, así que puede ser algo de familia y las personas que conozco que tienen cargos gerenciales en Coca-Cola y esas empresas podrían facilitarme un empleo que este directamente relacionado con mi carrera. Obviamente si me toca trabajar de algo más, bueno... uno busca la forma

**Entrevistador:** ¿Tú has trabajado aquí en Venezuela?

**Entrevistado:** Si, ahorita estoy trabajando en Pacheco, Apostólico y Asociados (PWC) la firma contable y estoy en la parte de auditoria externa. Llevo ahí un 1 año y medio, y en ese tiempo he tenido unos 6 clientes. No me ha ido mal, no me puedo quejar además que uno aprende bastante ahí, porque te explotan un poquito, pero digamos que son minis intensivos que tú tienes porque una auditoria tú la sacas en 3 meses como máximo y en ese tiempo tú tienes que aprender y documentar todo lo que sucede en una empresa en 1 año.

Entonces son como mini cursitos intensivos que uno vive y aprende en todas las empresas, porque no todas las empresas son manejadas de igual manera, porque hay empresas de servicios, empresas manufactureras, fundaciones. No me ha ido mal, de hecho, me gusta la auditoria, me gustaría incursionar en el mundo de las finanzas porque me llama mucho la atención, pero ahorita como auditoria no me ha ido mal y me gusta.

Yo entro a PWC en principio porque tenía que hacer las pasantías y lo conocí, porque de hecho no sabía ni que existía, por una amiga que empezó a trabajar ahí y muchos conocidos que están conmigo en la carrera estaban trabajando en conjunto ahí y más o menos fui conociendo la empresa. Tenía que hacer las pasantías y pensé: *“Voy a aplicar para esta firma”* porque además te dan disponibilidad de horario, puesto que hay firmas como Deleite que puedes trabajar medio tiempo o tiempo completo y en PWC te acomodan tus horarios a tus horarios de clase. Si por ejemplo yo tengo que ver una clase a las 3 de la tarde, me dan permiso para salir una hora antes, también me facilitan esa parte de estudiar; son muy permisivos con razones académicas.

**Entrevistador:** Cuando dices que quieres estudiar finanzas ¿Las estudiarías afuera o aquí?

**Entrevistado:** Eso si no depende de mí, porque depender más que todo de mi mamá. Ella se tenía que ir el año pasado para allá, pero se quedó porque estaba esperando que yo me graduara y no sabemos si se va ahorita o el año que viene, pero es algo que no está muy claro

**Entrevistador:** ¿Qué son estas herramientas que tienes por estos aprendizajes y estos “*mini cursitos*” que te ha dado PWC?

**Entrevistado:** Básicamente todo se maneja similar, por ejemplo, la determinación de las materialidades que son el máximo de error aceptable que se permite en una auditoria, cuando no es una revisión de un estado financiero; si encuentras una diferencia uno tiene que evaluar si esto es mayor a la materialidad o es menor. Si es menor como que uno lo puede aceptar y lo puede obviar, pero si es mayor a la materialidad ya es un error y se debe hablar con la gerencia.

En la firma lo que más uno aprende es a relacionarse con el cliente y más o menos a tener un poco de criterio con respecto a los distintos rubros que uno está revisando, porque hay veces que hay cosas que no son materiales, pero se tienen que revisar y confirmar que todo esté bien, porque estos rubros afectan a la empresa como tal y si hay un error ahí puede arruinar todo el enfoque de la auditoria y creo que eso es lo que más he aprendido trabajando ahí.

**Entrevistador:** ¿Qué piensas de PWC como organización?

**Entrevistado:** Me parece que la firma es buena, de hecho, es una de las grandes. Me gusta más que todo la parte que ellos tratan de brindarle mucho al talento humano en la firma. Tratan de integrarte a través de actividades como para compartir todos en la firma. Es un ambiente amigable porque uno llega allá y es como si todo el mundo te conociera, y eso hace que te sientas bien en tu ambiente de trabajo. A veces te exigen un poco por las cuestiones de hay unos plazos que hay que cumplir, o hay que entregar un informe a tal fecha y uno entra un poquito en presión, pero en esos momentos uno aprende porque uno tiene que aprender a trabajar bajo presión, porque no es solamente a trabajar relajado y uno tiene que aprender a manejar eso. En mi caso yo soy un poco nerviosa y no es algo que me guste, pero me ayuda a acostumbrarme a ese ambiente.

Es una empresa que brinda mucho apoyo a los estudiantes que están ahí y brindan muchos talleres para que uno pueda aprender que si a manejar el tiempo, por ejemplo, con lo de adaptar los horarios de clase y eso para que no se mezcle todo. En temas salariales el año pasado aumentaban digamos que regularmente, siempre estando por encima del salario mínimo, pero entre enero y mayo hubo un problema con la firma porque parece que no tenían como los recursos, como todas las empresas, como para aumentar y eso; pero seguíamos estando por encima del sueldo mínimo. Recientemente aumentaron y eso ayuda con la parte básica al menos, aunque sabemos que ningún salario es realmente bueno

**Entrevistador:** De lo que has aprendido aquí ¿Qué crees que te llevas y que usaras para tu primer trabajo allá?

**Entrevistado:** Yo tengo una perspectiva particular de aquí de los venezolanos, porque aquí las leyes no se cumplen. Si lo comparo con las leyes de otros países, no se cumplen. Más que todo de todas las experiencias que he vivido tomaría la calidez de las personas con respecto a los otros. Puedes ser un desconocido y son súper amigables, mientras que hay países donde eso no se ve. Aquí la gente es bastante educada y por lo menos un “*buenos*”

*días*” te dicen; y eso que es algo que en los otros países no se nota, pero eso es una cosa que caracteriza a Venezuela. Mi tiempo aquí en la universidad no he tenido problemas con respecto a eso y las personas me han enseñado que cada uno es distinto, nadie me ha tratado mal. Más bien he recibido apoyo de cada persona y hasta de desconocidos que no me conocen y me suben el ánimo como cuando estaba deprimida porque me fue mal en un examen o algo así y eso es agradable.

Del mundo del trabajo me llevo esa compilación de cosas que aprendí, si bien es cierto no todas van a encajar, porque como las leyes de Venezuela no son las mismas que las de allá, pero cada una de las cosas y las metodologías siguen aplicando porque eso es una de las cosas buenas que tiene la carrera: que está adaptada a las normas de información financiera que es algo global y a las que todas las empresas se tienen que adaptar a ella. Todo lo que se rija por esas normas no se me dificultaría mucho, lo que si me puede variar son las herramientas, porque a lo mejor en mi firma usamos unas técnicas distintas a las de otra empresa, pero todas van direccionadas al mismo marco de información que nos rige. Tendré menos conocimiento de las técnicas e iré aprendiendo en el después, pero la base seguirá siendo la misma

**Entrevistador:** Una duda: tú dices “*los venezolanos*” en comentarios anteriores ¿Tú naciste acá?

**Entrevistado:** Si nací aquí en Venezuela, pero toda mi familia es de Colombia y yo tengo ese contraste. Digo “*los venezolanos*” no porque no sea, sino que hay muchas particularidades que aquí se hacen que no estoy de acuerdo, por ejemplo, el tema de las leyes. Aquí en Venezuela nadie respeta ningún tipo de ley mientras que allá sí.

Además, hay que la cultura es distinta, por ejemplo, allá no pueden ir 2 hombres montados en una moto, eso es ilegal y la policía está obligada a pararlos si los ve así.

**Entrevistador:** ¿Cómo es eso de que no pueden ir 2 hombres en una moto?

**Entrevistado:** Allá si puede ir un hombre manejando y una mujer atrás, lo que no pueden ir son dos varones en una moto porque en una época se sabían que esos eran sicarios y que era peligroso, por eso pusieron esa ley.

**Entrevistador:** De verdad tengo que agradecerte porque me has dado una batería de información importante, esto me va a servir mucho. Si necesito algo más ¿nos podemos encontrar nuevamente?

**Entrevistado:** Dale, si podemos

## Anexo E: Entrevista realizada a la estudiante de Economía

Escuela: Economía

País(es) destino: Portugal

**Entrevistador:** Buenos días. Soy Manuel Nascimento y te doy las gracias por aceptar mi invitación para entrevistarte. Las preguntas que te haré tienen que ver con la temática de mi tesis y del cuestionario que llenaste. La información dicha aquí es confidencial y no hay respuestas buenas ni malas, así que no te preocupes. Lo que te pido es la mayor sinceridad

Entrevistado: Estoy un poquito nerviosa, pero todo bien

**Entrevistador:** No te preocupes. Lo primero que quiero saber es ¿Por qué la decisión de ese lugar?

**Entrevistado:** Porque yo soy de allá, bueno mis papas y tengo familia allá. Tengo posibilidad: tengo casa, tengo carro, tengo absolutamente todo y es no pasar tanto trabajo literal porque tengo donde llegar.

**Entrevistador:** ¿A qué edad se vinieron tus padres de allá?

**Entrevistado:** A los 14 años

**Entrevistador:** ¿Y cuantas personas quedaron viviendo allá?

**Entrevistado:** Por parte de mi papá son 10 hermanos: 3 se quedaron allá y 7 están aquí, y mis abuelos también están allá

**Entrevistador:** Explícame el término “*no pasaría tanto trabajo*”

**Entrevistado:** Cuando tú te vas para un país, por lo menos mi hermana lo vivió, se fue para un país que nunca en la vida había ido y es difícil. Tú no sabes cuales son las costumbres y tradiciones, eso influye demasiado, tú no sabes cómo es esa sociedad y al yo irme a Portugal ya yo sé cómo es todo eso. Yo he vivido allá, o sea he estado bastante tiempo y son cosas que ya domino, el idioma también lo domino, así es mucho más fácil.

**Entrevistador:** Ya que comentaste este tema de tu hermana ¿A dónde fue y cómo fue su experiencia?

**Entrevistado:** Mi hermana se fue para Costa Rica y ya ha pasado un año desde que se fue. Nunca había ido a Costa Rica, cuando se fue; era la primera vez que iba y se quedó. De verdad le ha ido bien y todo, pero como ella dice “*no es fácil*”. Ellos son 3 y son esos 3 de toda Costa Rica, tienen que si unos amiguitos y ya, más nada. No tienen familia ni nada

**Entrevistador:** Me has comentado que has estado tiempo allá ¿Qué has percibido del empleo en Portugal?

**Entrevistado:** Que es bastante difícil para la gente mayor, pero para los jóvenes si hay como oportunidades. Pero en esa parte es como difícil de decir que me voy para allá porque dependes de que te renueven el contrato y allí está la esa parte difícil

**Entrevistador:** ¿Hacia dónde se inclinan estas oportunidades que tienen los jóvenes?

**Entrevistado:** Al turismo más que todo, porque es de lo que viven

**Entrevistador:** Entonces, ¿Qué puedes considerar que te dio ese conocimiento del empleo allá?

**Entrevistado:** Creo que ha sido un tema de experiencia, lo que he vivido, lo que he estado allá lo que me ha permitido saber el tema del empleo en Portugal. Es eso y lo que escuchas

de las personas. Por lo menos, mis mejores amigas se acaban de venir, la cosa no es tan fácil allá como la gente lo pinta, ellas tenían empleo, pero la sociedad es muy distinta.

**Entrevistador:** Cuéntame como fue la historia de tus amigas que se fueron y volvieron

**Entrevistado:** Ellas son mis 2 mejores amigas y se fueron para Madeira, porque estaban buscando un futuro mejor. Consiguieron trabajo, súper bien porque consiguieron trabajo las 2 y estuvieron un año trabajando, pero cada 3 meses renovaban el contrato y eso es difícil, porque la presión que tú tienes no es nada fácil. Si tú dejas de tener unos ingresos, eso afecta la vida cotidiana.

Ellas se devolvieron, no por no tener trabajo, sino por la sociedad. La sociedad allá es súper mala, es muy seca. No es el venezolano que te dice: *¡Buenos días! ¿Cómo está?*, eso no pasa en otro país, solo pasa aquí en Venezuela. Eso te pega, por más que sea y bueno se vinieron.

**Entrevistador:** ¿Ellas están haciendo algo actualmente?

**Entrevistado:** Van a retomar los estudios aquí otra vez

**Entrevistador:** ¿Qué estudiarán?

**Entrevistado:** Economía

**Entrevistador:** ¿Qué es lo primero que te ves haciendo allá?

**Entrevistado:** Buscar trabajo pero no sé en qué *\*Risas\** en lo que consiga literal. La idea es meter el curriculum por todos lados para ver quién te llama

**Entrevistador:** ¿No tienes definido un tipo de trabajo?

**Entrevistado:** No, porque allá se trabaja mucho con el turismo y para hacerlo necesitas conocer por lo menos 4 idiomas y no es mi caso, por lo que no tengo esa facilidad así tan rápido, pero yo conseguiría, porque si los demás consiguen yo también.

**Entrevistador:** ¿Y qué idiomas manejas además del español y el portugués?

**Entrevistado:** El inglés básico y ahora estoy en búsqueda del alemán

**Entrevistador:** Después de este tiempo que estudiaste económica ¿Crees que puedas aplicar algo de lo aprendido en lo que llegues haciendo?

**Entrevistado:** Puede ser pero eso serían otras oportunidades. Por lo menos, allá los bancos no son como los de aquí que no valen nada, allá si tu trabajas en un banco eres un señor o señora con poder. Hay oportunidades porque buscan muchos pasantes de economía y nosotros nos dedicamos mucho a eso.

Y también está la política, porque muchos economistas nos podemos dedicar a la política, tengo contactos en la política allá y lo veo como una oportunidad para más adelante. Por tener familia allá, he convivido allá, lo máximo que he estado son 4 meses y tengo un tío que hace política allá. Él es uno de los dirigentes más altos de su partido político y creo que es una rama importante. A él le gusta eso y a mi también, porque me gusta un poquito la política, no en Venezuela pero si en otro país y me parecería interesantísimo

**Entrevistador:** ¿Tú has trabajado aquí en Venezuela?

**Entrevistado:** Nunca he trabajado, porque mi papá dice que eso no me hace falta todavía y me dice: *“Yo te mantengo” “Todavía no estás en el tiempo”*. Literal yo siempre he querido hacer algo y nunca me han dejado. Mi papa dice que este no es el momento porque dice *¿qué sueldo puedes ganar?, la movilización para ir y venir es más caro de lo que ganas*. Él dice que el sueldo mínimo, que es lo que pagan comenzando, no vale la pena

**Entrevistador:** ¿Te has metido en otros proyectos o te has involucrado en algo?

**Entrevistado:** Yo he llevado las finanzas de mi papa, pero una cosa súper real. No es como un compromiso propio, sino algo más esporádico. No trabajo con él porque yo me quiero independizar, yo no quiero estar con mis papas. Me veo en un futuro siendo alguien en la vida y no es que no con la ayuda de mi papa, porque si me da ayuda y me dice: “*Mira yo te daré esto para que montes y broma*”, pero no con mi papa, porque no es fácil trabajar con la familia.

**Entrevistador:** ¿Consideras que lo que has estado aprendiendo en la carrera te ha servido para ese desempeño con tu papa?

**Entrevistado:** Si y por lo menos ve el caso de mi hermana. Mi hermana estudio educación, mención ciencias pedagógicas aquí y ahorita está allá, llevándole las finanzas a mi cuñado. Ella no sabe nada de economía, ni administración y de verdad le brindo un apoyo. A veces me pregunta: “*Mira: ¿Qué es esto?*” y yo como que le respondo, trato de que la información llegue porque es un conocimiento que puedes utilizar, además que hay un tema de responsabilidad, con lo que nos forman en esta universidad

**Entrevistador:** ¿Qué es lo más valioso que has aprendido en la carrera?

**Entrevistado:** ¿Lo más valioso? No lo sé... creo que todo es importante y es que nosotros vemos distintas materias, unas no dependen de la otra en absoluto y eso es porque la economía es una carrera que la terminas y debes especializarte en algo y hay muchísimas ramas que son profundizadas en cada materia. En mi caso, me gusta mucho finanzas y trading; me gusta bastante y creo que es lo que más he aprendido

**Entrevistador:** Más allá del tema existente en tu casa y el tema remunerativo en Venezuela, si te dieran la oportunidad de trabajar ¿Qué te gustaría?

**Entrevistado:** Me gustan la parte de los bancos, no los bancos comerciales sino los bancos centrales, las políticas que aplican así que yo optaría por eso

**Entrevistador:** ¿Qué herramientas sientes que tienes y que te llevaras a Portugal y te servirán?

**Entrevistado:** La responsabilidad es un tema importantísimo, que aquí no lo valora tanto por situación país, pero afuera sí. El buscar ser mejor también lo veo importante, el conocimiento que adquieres en la católica como en economista es bien alto, tener iniciativa de aprendizaje, porque si hay algo que yo no sé, voy para aprenderlo y lo hago; al menos yo me considero así. Hay miles de herramientas que existen para aprender algo, es cosa de cada quien

**Entrevistador:** ¿Cuál es la visión que tienes empresa venezolana actualmente?

**Entrevistado:** Es bastante difícil, porque cada día son más las empresas que cierran. Tus escuchas que por lo menos DHL se va ir y DHL es una empresa muy grande, es multinacional. Tú te pones a ver que si ellos no pueden ¿Por qué nosotros sí? Es difícil mantenerse como una empresa, son tantas las que se han ido; mientras que hay otras que han soportado y que son muy fuertes en la vida. Por ejemplo: Polar es una empresa que es admirables, porque el simple hecho de aquí genera puras perdidas, y la gente no sabe eso o no le toma en cuenta, no les importa y todavía está aquí porque le importa el venezolano y la sociedad. Es difícil

**Entrevistador:** ¿Cómo crees que es la relación de las personas con el mundo empresarial?

**Entrevistado:** Están desligadas, creo que son analfabetas y necesitan explicación un poquito más, por lo menos Polar. Suben los precios y la gente empresa a criticar “*No puede ser, que*

*esto... ” la gente no sabe porque suben los precios. Yo estoy consciente que hay productos de primera necesidad que son baratos, mientras que hay productos que no son de primera necesidad que son muy caros ¿Por qué son tan caros? Es para hacer un equilibrio con lo que estás perdiendo en este producto y con el otro no tener tanta perdida, y la gente no sabe nada de esto*

**Entrevistador:** *¿Qué cosas positivas podrías rescatar del mundo del empleo en Venezuela? Aunque no hayas tenido mucha participación en el*

**Entrevistado:** *El que se puede hacer cualquier cosa, el venezolano sabe hacer cualquier cosa, se rebusca. Hay situaciones de hambre, hay situaciones difíciles pero el venezolano resuelve. Tú ves una persona que limpia y seguro hace 1000 cosas más. La gente ahorita vende dólares, vende de todo, busca de tener ingresos y creo que es algo importante que nos caracteriza como venezolanos que a la gente de afuera no le gusta y nos critican por eso.*

**Entrevistador:** *Me muestras una narrativa de mucha venezolanidad, quisiera saber ¿por qué es eso?*

**Entrevistado:** *¿Cómo no te va a influenciar? Por lo menos yo nací aquí. Por más que yo sea de afuera o que mis papas sean de afuera, yo tengo el venezolano aquí, es algo que no puedes negar, tienes que tomar las cosas buenas y las cosas malas. Los venezolanos tienen cosas buenas y cosas malas, pero tienen muchas buenas. A pesar de la situación, nos estamos muriendo, esto es una guerra... las cifras son de guerra y hay una gran gente que sobrevive, o trata de sobrevivir y yo creo que es importante resaltarlos, porque nuestras raíces son de allí.*

*Creo que esto viene de casa, por lo menos mi papá vino a los 14 años, te estoy diciendo que son más de 30 años aquí y él lo dice: “Yo no soy casi portugués. Yo soy más venezolano que portugués” y es una persona que no sabe hablar bien el español, pero que te dice: “Yo soy más venezolano”. ¿Mis costumbres? Okey, son de allá; pero muchísimas influyen de aquí y es algo que hay que tomar en cuenta y porque, actualmente Madeira es un estado que acepta los venezolanos pero también los critica demasiado y eso duele. Mi papa lo dice como extranjero “Si yo vine para acá, me abrieron las puertas para salir adelante porque mi país estaba mal ¿Por qué ahorita tu no me abres las puertas para la gente venezolana que quiere ir?”, que en realidad no son venezolanos natos, generalmente son hijos de portugueses. Creo que es un tema de nacionalismo ¿Sabes? Hay que dejar a veces un pelo atrás el nacionalismo y aceptar a la gente ¿Por qué no?*

**Entrevistador:** *¡Gracias! Esta información es valiosa para seguir mi investigación.*

*Muchas gracias por tomarte el tiempo de venir. Si me falta algo más ¿podemos vernos otra vez?*

**Entrevistado:** *¡Claro!*

## **Anexo F:** Entrevista realizada a la estudiante de Relaciones Industriales

Carrera: Relaciones Industriales

País(es) destino: Italia

**Entrevistador:** Buenos días. Gracias por hacer un tiempo en tu agenda para concederme esta entrevista. Quiero abordar algunos temas que van unidos a la encuesta que yo pase. Estamos en un espacio que puedes responder como quieras, no hay respuestas buenas ni malas y tu información se manejará con confidencialidad. Lo único que te pido es la mayor sinceridad al momento de responder

**Entrevistado:** Si vale, no hay rollo

**Entrevistador:** Empecemos ¿Por qué ese destino como elección?

**Entrevistado:** Básicamente, desde hace más de 15 años toda mi familia ha emigrado para allá. De hecho, mi mamá es italiana, mis abuelos nacieron allá y prácticamente lo hace mi segundo país. Allá tengo toda mi familia, tengo un trabajo relativamente seguro; que no es lo que quiero, pero es algo que me dará un ingreso seguro. Prácticamente estoy sola y allá tengo toda mi familia. Aquí tengo a mi mamá, mi papá, mis hermanos, una abuela y ya.

3 de mis tías se han ido para allá, todos mis primos están allá. De hecho, hay unos primos que prácticamente no conozco porque con la situación país, ir para allá es imposible y ellos obviamente no van a venir para acá. Mis abuelos están allá, mis primos segundos, mis primos terceros; o sea toda mi familia, incluso mis amigos están en Italia. Ellos se decidieron ir porque como te comenté porque mis abuelos nacieron allá y entonces una de mis tías más cercana se casa con un italiano y hace su vida allá en Italia, eso fue en el '97-'98. Mis otras tías se van por la situación país, cuando Chávez gana la presidencia, todo se empieza a caer y deciden irse, como en el 2002.

**Entrevistador:** Cuéntame ese empleo estable que comentabas anteriormente

**Entrevistado:** No es tan estable. Mi tío tiene una cadena de restaurantes y yo podría trabajar en la parte administrativa con él, pero más allá de eso nada. No estaría trabajando directamente en recursos humanos que es lo que me gustaría, sería algo para mantenerme allá, mientras consigo algo mejor. Yo quisiera trabajar para lo que estoy estudiando, quisiera algo más en el área donde me quiero especializar: reclutamiento y selección; yo creo que en una cadena de restaurantes yo no voy a poder hacer eso, por lo menos no en esa.

**Entrevistador:** ¿Sabes cómo se comporta el mercado laboral en Italia?

**Entrevistado:** No, sé que el mercado está muy mal ahora. La economía italiana es una de las peores de Europa, pero más allá de eso no sé mucho. Sé que un salario mínimo son aproximadamente 800 euros al mes, pero hasta allí llego. No me he sentado a conversar cómo son las cosas allá y tampoco me he puesto a revisar para saber cómo funciona el mercado. Mi familia trabaja más que todo en oficios, porque un trabajo de oficina como tal no es muy común, menos este tío del restaurante.

**Entrevistador:** ¿Tú has trabajado aquí en Venezuela?

**Entrevistado:** Llevo 3 años ya trabajando. Desde tercer semestre trabajo en una ONG llamada Fundación Embajadores Comunitarios. Comencé a trabajar ahí porque no sabía si quería estudiar Relaciones Industriales. Ignacio Sánchez, antiguo Consejero de Facultad

quien me contacta y que habla de una vacante en Recursos Humanos y yo dije: “*Bueno vamos a probar, sino yo me cambio a Economía*” que era mi otra opción. Empiezo a trabajar ahí, era muy chiquita, no tenía conocimientos de prácticamente de nada de Recursos Humanos, porque el primer año de la carrera es muy básico y ellos me aceptan en el trabajo y comienzan a enseñarme todo desde cero; desde cómo hacer una entrevista hasta como se procesa una entrevista, todo.

El primer año empecé en lo que ellos conocen como bienestar y beneficios que era prácticamente hacerles cursos a los voluntarios y todas las cosas. El segundo año me encargue de todo lo que fue reclutamiento y selección, fue mucho más tenso porque yo era la única persona que llevaba a cargo todo ese proceso, el último año paso algo que llama mucho la atención. El SEBIN se mete en las oficinas y se llevan detenidos al director general y a uno de los directores de los programas, se los llevan detenidos por algo que no era su culpa, se los llevaron por llevárselos sin ningún tipo de orden; cuando eso ocurre la organización se desmorona. De una organización de 80 personas paso a ser una de 9 personas, y los que nos quedamos lo hicimos para no abandonar a los niñitos, porque eran 120 niños que confiaron en un equipo de trabajo y no los íbamos a dejar ahí en el aire, por eso me quede.

Mi experiencia, en términos generales, fue bastante gratificante, aprendí demasiado, gracias a ellos me voy a graduar en esta carrera, sin esta experiencia te aseguro que no estuviese estudiando relaciones industriales y los amo. Ellos son como una segunda familia para mí, ahorita estamos regados por el mundo por lo que paso, porque tuvieron que huir del país, pero sé que ellos van a ser de las personas que voy a tener al lado el resto de mi vida y van a hacer un apoyo constante.

Trabajé ahí hasta Julio del año pasado, no recibía ningún tipo de remuneración porque era una ONG sin fines de lucro, pero en Julio del año pasado empecé a trabajar en empresas Polar como pasante en el área de movilidad, captación te lo separan y se encarga otro departamento. Lo que me llamo la atención fue la oferta salarial, de julio a noviembre del año pasado para los pasantes el salario era el mejor entre todas las empresas venezolanas, mi remuneración siempre fue mayor a la que tenían mis amigos en otras compañías, pero, ahora que he terminado me he dado cuenta que estoy por debajo de la remuneración de mis compañeros, muy por debajo. Algo está pasando con las políticas de remuneración de Polar, algo malo está pasando porque es muy extraño que el año pasado estábamos por encima, hoy estamos por debajo.

A pesar de todo Polar es la mejor empresa de este país, yo la amo con locura. Amaría trabajar ahí, me fui muy feliz de ahí, es una familia que te adopta y creces en ese ambiente que es divino; yo pudiera trabajar tranquilamente en esa empresa. Me gustaba mucho el tema de la ropa, los códigos de vestimenta eran muy flexibles y yo soy muy sencilla en ese sentido; yo no me veo con un vestido o unos tacones todos los días.

**Entrevistador:** ¿Qué cosas pudiste aprender o sacar de provecho de en estos trabajos?

**Entrevistado:** Ahora soy más paciente gracias a los procesos de reclutamiento que viví en la ONG. No les tenía paciencia a las personas y tenía que empezar a respirar profundo para entender a la otra persona. También el tema de responsabilidad, porque tenía 80 personas que me tenían que apoyar en todo lo que hacía y yo apoyarlos a ellos. En cuanto a herramientas tecnológicas aprendí mucho Excel, yo soy muy mala con la tecnología la

verdad, aprendí a la fuerza. La confianza la aprendí en Polar, a confiar en el trabajo del otro porque yo soy muy perfeccionista y me cuesta delegar las cosas.

Mi transición entre empresas fue bastante normal porque en la ONG eran bastante voluntarios, alrededor de 80 y en Polar, a pesar de ser una empresa que tiene como 20.000 empleados, fue sencillo. Entonces, a nivel de integración fue extremadamente sencillo. El tema de recibir un sueldo me emociona, me acuerdo que me compre unos zapatos con eso, pero ya no.

**Entrevistador:** ¿Qué piensas de la empresa venezolana?

**Entrevistado:** Que es un reto bastante grande mantenerse en este país porque como todo el mundo sabe la situación está extremadamente difícil y el hecho de querer seguir surgiendo en Venezuela es bastante admirable, hay que tener bastante paciencia y fuerza para aguantar todo lo que el gobierno está queriendo hacer a las empresas, sobre todo las privadas. A nivel personal considero que la empresa aquí es muy tradicional, por ejemplo, en Polar yo siempre sugerí que los procesos de selección se hicieran por internet, un assessment por internet como hacen las transnacionales. Antes de entrar a Polar yo apliqué en Procter and gamble e hice en un assessment que fue bastante interesante e innovador y les ahorra a ellos bastante tiempo. Sé que es un programa caro y no todas las empresas pueden costear eso, pero me gustaría que nosotros pudiéramos estar al mismo nivel de otros países latinos porque estamos muy por debajo

Ellos están totalmente negados a hacer ese cambio y quieren seguir manteniendo el proceso de pruebas presenciales, 800 entrevistas presenciales y lo que hacen es gastar papel, por montones. También hay que hacerlo por un tema ecológico. Por eso digo que es tradicional, y si Polar esta así que es la mejor empresa del país no me imagino como están las demás empresas

**Entrevistador:** ¿Qué herramientas crees que adquiriste aquí que sientes que te puedes llevar y aplicar cuando llegues?

**Entrevistado:** Todos los conocimientos que tengo ahorita, porque en septiembre de 2015 no sabía nada, nada de la vida realmente. Por lo menos la ONG fue el trabajo que más me enseñó, pero a nivel personal, porque ellos me cambiaron la vida; me enseñaron a ver con otros ojos porque me di cuenta que era una persona sumamente afortunada y que hay mucha gente que la está pasando mal y con eso es bastante feliz. Aprendí de ellos a ser agradecida y a trabajar en equipo, lo que se siente ser parte de una familia.

Soy una persona más paciente y siempre he sido muy honesta y voy muy al punto que importa. Aprendí de superación y orientarme al logro con todo lo que hago.

**Entrevistador:** Quiero darte las gracias por el tiempo que te tomaste, esta información me será de mucha utilidad. Si necesito saber otras cosas ¿Puedo contactarte y tener otro encuentro?

**Entrevistado:** Fino, me llamas y cuadrarnos

## Anexo G: Entrevista realizada al estudiante de Sociología

Carrera: Sociología

País(es) destino: Chile o Argentina

**Entrevistador:** Gracias por poder encontrarte conmigo para la entrevista. La información que saquemos de aquí va en concordancia con mi tesis y quiero dejar claro que no hay respuestas buenas ni malas, al igual que las cosas dichas tendrá confidencialidad. Siéntete cómodo de responder como gustes pero si se lo más sincero posible

**Entrevistado:** Un placer estar aquí contigo y se hará lo mejor posible

**Entrevistador:** ¿Por qué la decisión de irte a esos lugares?

**Entrevistado:** Porque me parecía que los países que escogí, digamos que por lo que he buscado en internet y también comentarios de amigos, son los países que tienen las condiciones más favorables para ejercer la profesión desde el punto de vista que a mí me gusta que es la política. Me parece que son culturas y son sociedades tienen una apertura al estudio cultural, al estudio político; pudiendo hacer vida allí, más allá de tener un empleo de trabajar y sentarse en un lugar, creo que está abierto a ser interdisciplinario.

**Entrevistador:** ¿Cuál es la visión o creencia que tienes del empleo en esos lugares?

**Entrevistado:** La visión que tengo de esos empleos es que ya miden el rendimiento de la persona por metas, por proyectos y que ya no se ajusta a concepciones de horario, de estar en un lugar físico, sino que precisamente lo que se busca es que puedas generar mayor alcance sin tener que estar sentado o limitado en un solo espacio. Tienes apertura de estar en otros espacios y que aparte pueden medir tu trabajo, no en función de horas, no en función de verte siquiera, sino en la generación de contenido

**Entrevistador:** Explícame esta visión poco típica del mundo organizacional

**Entrevistado:** Lo que veo es que las dinámicas de los empleos han cambiado mucho y siento hoy, por lo menos que el país no me ofrece eso. No sé si todas las sociedades lo hacen, pero los países que te mencioné me parecen que si te permiten esa manera mucho más flexible, de mucho más aprendizaje y que el fracaso es parte también de ese proceso, y que precisamente son sociedades resilientes a ese fracaso. *“Está bien que fracasas en eso” “Está bien que investigaste algo y que no llegaste a ese punto, pero conseguiste otras cosas”* y creo que ese nicho es mucho más rico, en el sentido de lo que voy a aprender, en cómo puedo crecer como persona y me gusta mucho esa flexibilidad; darle ese molde distinto a la carrera y como la quiero manejar

Me gustan mucho estas culturas también por su música, por su arte. Son espacios que creo que brindan mucho y que aparte tienen literatura que siempre me ha gustado, que es la manera en la que se ven ese tipo de profesiones. Profesiones en las que en verdad el sociólogo puede estar con un economista, con un administrador y que entre todos podemos armar proyectos, armar ideas y que éstas serán evaluadas por metas; y aparte por metas que uno se pueda colocar. A mí me encanta que una gerencia, más allá de que la gente tenga unas metas a largo plazo, que sean quienes van a llevar el proyecto quienes puedan poner el corto y mediano plazo.

*“Yo en dos meses me planteo conseguir tales datos” “Yo en dos meses me planteo poder conseguir tales acuerdos”* y luego de esos dos meses hacer un balance, Por ejemplo: la gerencia es un camino y tú tienes el automóvil de tu proyecto de vida, de profesión. Precisamente es hacer esos constantes balances de te va a permitir saber ¿Me meto por la derecha?, ¿Me meto por la izquierda?, mejor bajo la velocidad.

Yo creo que eso también ha cambiado mucho y siento que estos son países que lo viven y te permite crecer a ti también mucho como persona

**Entrevistador:** ¿Cómo llegaste a este tipo de ideas? ¿Cómo te enteraste de este tipo de razonamiento?

**Entrevistado:** Sabes que yo trabajé un tiempo acá en el centro de estudios políticos, luego trabajé en el Centro de la Investigación para la Comunicación. En el Centro de Estudios Políticos, la primera persona que me enseña todo esto en la práctica es Daniel Fermín. Muchas veces yo decía: *“Bueno pero yo tengo que cumplir un horario, no estoy acá tales días...”* y él me decía: *“No, pero es que a mí no me importa el horario, me importa es que cumplas las tareas”* Entonces yo pensé: *“¡Ah! Me están evaluando es por mis tareas”*. Mucho de mi trabajo era en temas de redes, tenía que estar conectado constantemente a una computadora y yo me decía: *“Bueno pero esto también lo hago en mi casa”* y un trabajo común no estoy seguro si evalúa que yo estoy trabajando en mi casa; ellos sí, ellos si veían ese trabajo. *“¡Ah! Este chamo está trabajando desde su casa”*

Hoy el trabajo no es un momento del día, son varios momentos del día en el que uno va viendo cuando es más capaz o en qué momento rindes más. Con Daniel aprendí esa primera parte y luego con Carlos Delgado en el Centro de Investigación para la Comunicación aprendí cómo se llevan las comunicaciones organizacionales, cómo se llevan las empresas hoy. Obviamente yo soy sociólogo, no tengo un MBA en temas de empresas o en temas de negocios, pero si entendía como se estaba moviendo el mundo y a mí me fascinaba eso, porque yo decía: *“Esto se adapta a mi generación. Esto se adapta a la manera en que yo concibo las cosas”*, sobre todo a la atención. Hoy en día, con el teléfono con tantas cosas que uno ve, uno está en arrojado al tiempo, a la publicidad, al mercadeo, a demasiada información y yo decía *“¿En qué momento la gente rinde en su trabajo de verdad? En 7 horas diarias ¿Cuántas veces es productivo enserio?”*

Cuando salgo de la universidad y también afuera cuando salgo de la oficina, yo veo una secretaria o veo una gente que trabaja en gerencia y los veo revisando redes sociales. En esos momentos no están trabajando, pero según para la empresa si estás trabajando porque tu estas sentado allí. Entonces ¿Trabajar es estar sentado en un lugar? O ¿es estar generando algo cuando estas en ese lugar? A mi esas cosas me parecieron fascinantes cuando Carlos las discutía conmigo, nos tomábamos un café y ahí fui aprendiendo cómo ver esto y ver como se veía en el mundo.

**Entrevistador:** Ya que estamos de lleno en el mundo laboral, relátame tus experiencias de trabajo y cómo te ha ido

**Entrevistado:** Mi primera experiencia laboral fue en una tienda virtual de MercadoLibre y estaba en mi primer año de la universidad; que mi primer trabajo fuese en donde no hubiera cubículos y donde el trabajo esencialmente era en una computadora me abrió mucho el compás de cómo sentir un trabajo, porque antes yo sentía o pensaba que un trabajo eran cosas que me pasaban por la mente como: una silla, un escritorio, cubículos que te separan de

otros; o sea eres tú con tu computadora. Estas ahí, no obligado pero si limitado. En qué momento yo puedo hablar con el que está al lado y le puedo preguntar: ¿Tu qué opinas de esto? ¿Qué sientes de esto?; es decir ¿Cuándo tu sientes esta apertura con el otro? Si al final del día es una gerencia, yo creo que lo ideal es tener persona que están allí contigo también en ese día a día. Con esa primera experiencia la aprendí.

Luego pase a la Oficina de Cooperación Económica, ese si fue un trabajo más formal, pero también me enseñó a organizarme. Cómo es el tema de la documentación, los archivos, cómo se manejan los escalafones. De repente entender que yo era un beca trabajo, entender que la secretaria no era ni más ni menos que yo, pero que había un rango de autoridad sobre nosotros, también fui aprendiendo a cómo manejarme con personas que no son de mi generación personas que tiene más o menos experiencias que yo en ciertas cosas, y eso te da una inteligencia emocional para poder abordar ciertos temas.

En el Centro de Estudios Políticos a veces nos daban algún ingreso, y también aprendí a pedir aumentos, que eso no todo el mundo lo sabe hacer o no a todo el mundo le gusta y en el Centro de Estudios Políticos aprendí algo importantísimo como pedir dinero, por ejemplo. Aprendí a pedir dinero para ideas, financiamiento. Y hoy por hoy, la mayor idea que había para ese momento era yo mismo, yo era mi producto. Cuando yo pedía un financiamiento era porque el producto era yo, y yo necesitaba esa inversión porque en algún momento eso iba a traer retribuciones al Centro de Estudios políticos, cosa que se logró.

Pase después al Centro de Investigación para la Comunicación como te dije y luego de allí tengo una oportunidad de entrar a la dirección de estrategia organizacional dentro de una asociación entre 3 ONG. Una es Sustento, que busca el empoderamiento de madres comunitarias vendiendo almuerzos ejecutivos, otra es Caracas Mi Convive que busca la prevención de la violencia buscando chamos jóvenes y la recuperación de espacios en las comunidades, el último es Alimenta la Solidaridad que busca el empoderamiento de las madres con comedores comunitarios y frenar un poco el tema de la desnutrición en Venezuela.

Ahorita como soy estudiante tengo que venir a la universidad, paso la mañana en mis clases entre 7 y 10 de la mañana. Luego me voy a mi trabajo, allí almuerzo y cuando me voy a sentar a trabajar busco donde sentarme porque en mi trabajo no hay cubículos, hay puras mesas y tú decides donde te sientas, con quien quieres hablar ese día y con quién quieres interactuar; o si tienes alguna idea de proyecto o quieres dar una acotación puedes pedir una sala y te puedes reunir con esa persona. Muchas veces voy a la oficina a reunirme con las personas, no voy a que me vean la cara ni a sentarme con una computadora, porque que eso lo puedo hacer en mi casa o la universidad y eso me gusta mucho en mi trabajo, que pueda ir a hablar de ideas, de propuestas y poner fechas. *“Nos reunimos hoy, la semana que viene vemos que avances tenemos” “¿Investigaste sobre esto?” “¿Cómo te fue aquí?” “Encontré unas lecturas que son en inglés, pero no soy bueno en eso” “Mira ayúdame aquí”* Ahí comienza una ayuda entre todos en la gerencia. Yo salgo a las 4 o 5 de la tarde, no es un horario fijo sin más bien un horario a lo que uno acostumbra irse por temas de tráfico e inseguridad.

Llego a mi casa y mi trabajo queda guardado, a menos que me escriban para preguntarme sobre algún tipo de mensajes para redes, porque la gerencia de comunicaciones se apoya mucho en la de estrategia, porque somos los que analizamos datos que nos llegan

de las comunidades y creamos discursos para que los líderes de la organización lo puedan utilizar y capitalizar políticamente eso.

Cuando yo llegue me dijeron que era lo que yo tenía que trabajar, me dijeron: “Mira: tu curricular nos parece perfecto para que estés en la dirección de estrategia” Esta se encarga de las estrategias politco-organizacionales que nosotros tenemos, porque la organización si bien es una ONG y no tiene fines de lucro, si tiene fines políticos y tiene fines de transformar realidades. La idea es que podamos crear discursos a partir de datos que se levantan en la organización. Ellos me decían que no querían que levantara datos, que no investigara, pero sí que los datos que me dieran a mí los pudiese transformar en historias y relatos. Cuando llego a la oficina hay unas bases de datos, aspectos socioeconómicos de los comedores, de los líderes comunitarios, de 5 días que trabajo 3 voy a las comunidades, a los comedores, a ver la dinámica, a que me echen un cuento, de cómo van las cosas, si hay temas de violencia, si hay problemas con los consejos comunales, si hay algún tipo de enfermedad que tiene un patrón.

Digamos que ese es el trabajo de campo, y el trabajo de la oficina es data que se recoge, desde niños que estaban en desnutrición y ya no lo están y demostrar que esos son los efectos de los comedores de alimenta la solidaridad, de allí se deben crear los relatos. Yo evaluó eso muy extraño, porque cuando yo comienzo en la oficina lo primero que me dicen es “*Créate tu cargo*” y eso fue muy extraño porque decía “*Si tú me estas trayendo a la dirección de estrategia, ¿Cómo yo me voy a crear mi cargo?*” Pregunte qué era lo que le gustaban a ellos y me respondieron “*No lo que a nosotros nos guste, lo que a ti te guste. Si a ti te gusta el tema del marketing político-social, entonces trata de buscar e infórmate*”. Estuve casi 2 meses buscando e investigando cómo se desarrollaba esto en empresas, en organizaciones y fui creando una descripción de cargo que luego pase al departamento de Recursos Humanos y allí lo vieron, les gustó mucho, le hicieron unas correcciones y luego de esto me cree unos objetivos.

Me mandaron a crear 4 objetivos durante estos 6 meses, y esos 4 objetivos los operacionalicé como uno conoce en metodología, lo lleve a dimensiones y de allí saque indicadores. Estos indicadores yo se los tengo que presentar cada 2 o 3 meses para ver en qué cosas avance y en cuáles no.

**Entrevistador:** ¿Qué es lo que crees que vas a llegar haciendo de primero en cuanto a trabajo?

**Entrevistado:** A mí me encantaría y lo que buscaría es trabajar en partidos políticos, es lo primero. Si tuviese la posibilidad, también hacer unos cursos así sean pequeño, sobre temas de big data y así emplear lo que conozco en la práctica, aliarlo con más elementos académicos en el otro país y poner esto a servicio de partidos políticos o ONG que quieran transformar algunas realidades que esté sucediendo en esos países

**Entrevistador:** ¿Qué herramientas puedes sacar de tus experiencias aquí que te servirán para trabajar allá?

**Entrevistado:** Lo primero es darle un relato a las bases de datos. Siento que hoy la data es dinero, es información que se recoge, pero no todos saben qué hacer con ella y hay mucha gente que es experta, cosa que es grandiosa hoy es una habilidad, casi un súper poder tener grandes bases de datos que te hablen de ciudadanos, que te hablen del comportamiento de esos ciudadanos y hasta de tendencias en el mercado. Detrás de ese número hay un relato,

hay una historia, hay patrones y conseguir esos patrones no necesariamente tendrás un algoritmo para que te lo diga, sino que necesitas un trabajo de campo que acompañe esa experiencia con la base de datos. Digamos que ese es el valor agregado que hoy me da mi trabajo aquí en Venezuela es que he trabajado en el campo, pero también en la oficina he podido trasladar esos datos y darle un relato, ponerle rostro a cosas que se levantan de manera informática.

**Entrevistador:** ¡Muchas gracias! De verdad que ha sido provechosa esta tarde y he encontrado buena información. De necesitar otra entrevista ¿podríamos reunirnos?

**Entrevistado:** Muchas gracias por la oportunidad y para lo que necesites estoy a la orden

**Anexo H. Tabla N°175. Matriz de datos cualitativa**

Variable	Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems	Verbatim	
Expectativas laborales de la persona que migrará	Vinculaciones en el destino geográfico	Existencia de personas que conozcan allá		EA: "...allá tengo a toda mi familia por parte de mama, tendría a un lugar a donde llegar..."	
				EC: "... allá tengo familia, puedo llegar a una casa que es de mi familia..."	
				EE: "yo soy de allá, bueno mis papas y tengo familia allá"	
	Vinculacion es y conexiones con el exterior	Tiempo de establecimiento de esas personas			ER: "...o sea toda mi familia, incluso mis amigos están en Italia."
					ES: No comentado
					EA: "...tengo a toda mi familia por parte de mama..."
Status laboral de los vínculos	Ejercicio de algún tipo de trabajo			EC: "... toda mi familia es de Colombia ..."	
				EE: "Por parte de mi papá son 10 hermanos: 3 se quedaron..."	
				ER: "Allá tengo toda mi familia..."	
Status de legalidad				ES: No comentado	
				EA: "Mi familia vive allá desde que nacieron..."	
				EC: No comentado	
				EE: No comentado	
				ER: "... desde hace más de 15 años toda mi familia ha emigrado para allá"	
				ES: No comentado	
				EA: No comentado	
				EC: "Las empresas propias de mis tíos son de comida rápida: pizza, restaurantes y cosas así, en la rama de servicios, y bueno mi otro tío trabaja en la empresa de Coca-Cola"	
				EE: "... y tengo un tío que hace política allá"	
				ER: "Mi familia trabaja más que todo en oficios, porque un trabajo de oficina como tal no es muy común, menos este tío del restaurante."	
				ES: No comentado	
				EA: No comentado	
				EC: No comentado	
				EE: No comentado	
				ER: No comentado	
				ES: No comentado	
				EA: No comentado	
				EC: No comentado	
				EE: No comentado	
				ER: No comentado	
				ES: No comentado	

Expectativas laborales de la persona que migrará	Contextual Comparativo	Nacional	Remuneración	<p>EA: “Ellos saben que la desmotivación es un reto muy grande para sus empleados y para ser una empresa que es tan grande, (...), tratan de que no te sientas tan mal o no pienses que este mal remunerado.”</p> <p>EC: “Recientemente aumentaron y eso ayuda con la parte básica al menos, aunque sabemos que ningún salario es realmente bueno”</p> <p>EE: “Él dice que el sueldo mínimo, que es lo que pagan comenzando, no vale la pena”</p> <p>ER: “Algo está pasando con las políticas de remuneración de Polar, algo malo está pasando porque es muy extraño que el año pasado estábamos por encima, hoy estamos por debajo.”</p> <p>ES: No comentado</p>
			Jerarquía	<p>EA: “Tú les das tu horario al que te está supervisando, ni siquiera al gerente, luego cuadras con tu coordinador o supervisor y ya “...y no son personas que son muy rígidos”</p> <p>EC: No comentado</p> <p>EE: No comentado</p> <p>ER: “Ellos están totalmente negados a hacer ese cambio y quieren seguir manteniendo el proceso de pruebas presenciales”</p> <p>ES: “<i>“Nos reunimos hoy, la semana que viene vemos que avances tenemos”</i> “<i>¿Investigaste sobre esto?</i>” “<i>¿Cómo te fue aquí?</i>” “<i>Encontré unas lecturas que son en inglés, pero no soy bueno en eso</i>” “<i>Mira ayúdame aquí</i>” Ahí comienza una ayuda entre todos en la gerencia”</p>
			Posibilidad de ascenso	<p>EA: No comentado</p> <p>EC: No comentado</p> <p>EE: No comentado</p> <p>ER: No comentado</p> <p>ES: No comentado</p>
			Calidad del trabajo	<p>EA: “Son flexibles y no te matan de trabajo, sino que te ponen lo que te corresponde dentro de</p> <p>EC: No comentado</p> <p>EE: No comentado</p> <p>ER: No comentado</p> <p>ES: No comentado</p>

---

Expectativas laborales de la persona que migrará	Contextual Comparativo	Extranjeros	Remuneración	EA: No comentado EC: No comentado EE: No comentado ER: “Sé que un salario mínimo son aproximadamente 800 euros al mes...” ES: No comentado
			Jerarquía	EA: No comentado EC: No comentado EE: No comentado ER: No comentado ES: No comentado
			Posibilidad de ascenso	EA: No comentado EC: No comentado EE: No comentado ER: No comentado ES: No comentado
			Calidad del trabajo	EA: No comentado EC: “... lo máximo la carga de horas que es un poco pesada porque son como 12 o algo así.” EE: “Consiguieron trabajo, súper bien porque consiguieron trabajo las 2 y estuvieron un año trabajando, pero cada 3 meses renovaban el contrato y eso es difícil, porque la presión que tú tienes no es nada fácil” ER: No comentado ES: No comentado

---

		Competencias	Competencias a desarrollar en la carrera	EA: No comentado EC: No comentado EE: "...tener iniciativa de aprendizaje, porque si hay algo que yo no sé, voy para aprenderlo y lo hago..." ER: "Aprendí de ellos a ser agradecida y a trabajar en equipo..." ES: No comentado
Expectativas laborales de la persona que migrará	Estratégico Profesional	Exigencias	Requerimiento del profesional en el extranjero	EA: "Allá los colombianos hacen muchos cursos, maestrías, postgrados, o sea son muy competitivos a nivel educativo..." EC: No comentado EE: No comentado ER: No comentado ES: No comentado
		Educación complementaria	Cursos, Diplomados o Talleres realizados	EA: No comentado EC: "...brindan muchos talleres para que uno pueda aprender que si a manejar el tiempo, por ejemplo..." EE: No comentado ER: No comentado ES: No comentado