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

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

(INDUSTRIÓLOGO)

Título:
CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO EN EL 2013

Realizado por: Bañez Napoli Adriana

Profesor guía: García Chacón, Gustavo

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de :_____(_____) puntos.

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Caracas, _____de _____de_____

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

CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO EN EL 2013

Tesista: Bañez Napoli, Adriana

Tutor: García Chacón, Gustavo

Caracas, septiembre 2016

A mi abuelo Fermín, a mi (nonna) Santa y a mi (nonno) Calogero, quienes no se encuentran físicamente conmigo. Tengo la convicción de que Dios me ha concedido esos ángeles que me guían por el camino del bien.

A mi abuela Teresa por ser un apoyo incondicional en todo momento.

A mis padres Ángel y Nina y a mi hermano Alejandro, por ser la luz que necesito cuando no consigo respuesta a mis inquietudes, así como el modelo de virtudes y valores que me ha permitido crecer como persona íntegra y como profesional comprometida con la construcción de un mejor país.

A todos aquellos jóvenes *que día a día se esfuerzan colocando un granito de arena para construir una mejor Venezuela.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza necesaria para saber cuál es la forma más adecuada de sobrellevar cada uno de los desafíos y retos que se me han presentado a lo largo de la vida.

A mis padres y mi hermano, gracias por apoyarme en todas y cada una de las decisiones que he tomado y por levantarme el ánimo cada vez que no me sentía tan bien. Son el mayor tesoro que la vida me pudo dar. Gracias por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder luchar cada día más por todo aquello que deseo lograr como profesional y como persona en el futuro.

A mi madrina Diana, mi tío Richard y mis primos Ricardo y Miguel Ángel, que siempre han estado y seguirán estando presentes para brindarme su cariño y un apoyo más grande que la distancia que temporalmente nos separa. A ellos, gracias por celebrar mis éxitos y compartir tantos momentos especiales.

A mi tutor, Gustavo García, por darme el voto de confianza desde hace más de tres años y por enseñarme cada día a ser una mejor profesional; disciplinada, atenta y juiciosa.

Al Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la UCAB, por ser parte de mi formación como profesional de la investigación, por aceptarme durante casi 6 meses como tesista investigador y por casi cuatro años como Asistente de Investigación. En especial a mis compañeros Illiannock, Rosimar y Daniel.

A la Asociación Venezolano Americana de Amistad, por complementar mi formación no solo como profesional sino como persona, haciéndome sentir cada vez más orgullosa de nuestra Venezuela, en la cual los jóvenes debemos creer. Asimismo, gracias a cada becario por ser parte de esta gran etapa y por brindarme su amistad.

A mi Colegio San Agustín, por formarme como una persona íntegra, amable, justa y comprometida con cada proyecto que se me presente en la vida. Como dice San Agustín: “Ama y haz lo que quieras. Si callas, callarás con amor; si gritas, gritarás con amor; si corriges, corregirás con amor, si perdonas, perdonarás con amor” siempre seamos comprometidos a la hora de realizar cada uno de nuestros proyectos.

A mis amigas Valeria, Beatriz y Claudia, por ser personas que siempre han estado allí para apoyarme en cada momento a lo largo de esta gran etapa y por ser inseparables pase lo que pase.

A mis amigos incondicionales María Fernanda, Marysabel, Laura y Milher por regalarme una sonrisa en los momentos buenos y prestarme un hombro para llorar en los no tan buenos. Mil gracias por ser de esas pocas amistades sinceras que llegaron a mi vida en los últimos años.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo caracterizar la situación de los egresados del año 2013 de todas las facultades de la Universidad Católica Andrés Bello en cuanto a sus procesos de transición, como profesionales, al mercado de trabajo, tomando como referencia las tres dimensiones propuestas por Teichler (2003): la relación entre el empleador y el egresado, el trabajo alcanzado y el proceso de egreso de la educación superior al mercado laboral. A efectos del proyecto, se consideró un diseño de investigación no experimental, así como un tipo de estudio descriptivo. Para el desarrollo del estudio se efectuó un muestreo estratificado proporcional, el cual consideró un total de 309 estudiantes. La técnica que se utilizó para la recolección de la información requerida fue el cuestionario telefónico, en el cual la mayoría de las preguntas se caracterizaron por ser de elección forzada, con el objetivo de evitar respuestas neutrales. Este trabajo constituye un insumo valioso en relación con la formulación de políticas de empleo juvenil, además de contribuir con las gestiones relacionadas con la relación de la UCAB con sus egresados. En términos generales, los resultados dan cuenta de niveles altos de empleabilidad de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, de modo que no parecen existir dificultades o barreras importantes para la transición al primer empleo, acerca de lo cual existe una alta valoración por parte de los propios egresados sobre el rol que jugó la formación en la universidad. La mayoría de los egresados se enrolan en empleos y una minoría se anima a emprender negocios propios, lo cual supone en muchos casos permanecer en el sector informal de la economía. Si bien en términos generales los egresados están satisfechos con sus trabajos actuales, el reto fundamental tiene que ver con la obtención de empleos de calidad, que garanticen las condiciones necesarias para una vida digna y la construcción de un futuro, lo cual está determinado fundamentalmente por las complejidades del contexto económico actual en el país. Es por esta razón que algunos deciden emigrar del país, los cuales también lograr obtener empleos cuyas opciones reales de desarrollo en contraste con los que permanecen en Venezuela todavía están por evaluarse.

Palabras claves: egresados universitarios, transición al empleo, empleo juvenil.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Secciones Página

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 30

Objetivo General 30

Objetivos Específicos 30

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 31

1. El empleo juvenil: características, retos y determinantes generales. 32

   1. *Empleabilidad* 33

   2. *Equidad de género* 35

   3. *Espíritu emprendedor* 35

   4. *Creación de empleo* 35

2. El proceso de transición al empleo de los egresados universitarios: algunos determinantes de éxito. 36

Clasificación General: 36

- *Transición completa* 36
- *En transición* 36
- *Transición no iniciada* 36

Clasificación según duración 36

- *Transición corta al empleo estable* 37
- *Transición media al empleo estable* 37
- *Transición larga al empleo estable* 37

3. El empleo de egresados de la educación superior: vínculos entre la universidad y el mundo del trabajo. 42

4. Características del primer empleo en egresados universitarios. 47

   a) *Estrategias para la búsqueda de empleo.* 47

   b) *Estabilidad laboral y empleo productivo.* 50

   c) *La remuneración.* 50

   d) *Rama de la actividad económica.* 51

   e) *Condiciones de trabajo.* 51

f)*Categoría de ocupación.* 52
5. Expectativas de los jóvenes: rasgos de las nuevas generaciones 52
6. Algunas características y tendencias del seguimiento a egresados..... 55

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 59
1. Tipo de estudio y diseño de investigación 59
2. Unidad de análisis, población y muestra..... 60
   a) Unidad de análisis..... 60
   b) Población 60
   c) Muestra..... 60
3. Definición conceptual y operacional de las variables. 62
4. Técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos. 65
5. Elementos que podían afectar la factibilidad del estudio y consideraciones éticas 66

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 68
I. Características del vínculo entre los egresados y la universidad durante el desarrollo de la carrera. 68
   a) Caracterización de beca o subsidio durante el desarrollo de la carrera..... 68
   b) Caracterización del ejercicio de algún tipo de actividad laboral..... 69
   c) Caracterización de la universidad y la carrera de egreso 70
II. Transición al primer empleo de los egresados que actualmente residen en Venezuela..... 75
   a) Características de los egresados según la situación actual en el mercado de trabajo. 77
   b) Características del empleo actual de los egresados que residen en Venezuela 82
   c) Características de los egresados que se encuentran trabajando por cuenta propia…….....86
   d) Características de la actividad laboral de los egresados que se encuentran empleados o trabajando por cuenta propia 88
   e) Características de los estudios posteriores al egreso de la universida……94

III. Trancisión al mercado de trabajo de los egresados que actualmente residen en el extranjero..... 98

a) Características de los egresados según la situación actual en el mercado de trabajo. 98

b) Características de los egresados que actualmente viven en el extranjero y se encuentran empleados. 102

c) Características de los egresados que se encuentran trabajando por cuenta propia 107

d) Características de los egresados que se encuentran empleados o trabajando por cuenta propia 108

e) Características de los estudios posteriores al egreso de la universidad 116

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 120

I. Vínculo entre los jóvenes egresados y la universidad……...121

II. Transición al mercado laboral de los jóvenes residenciados en Venezuela……..……..…..122

III. Transición al mercado laboral de los egresados residenciados en el extranjero……..124

LISTA DE REFERENCIAS 128

ANEXOS 138

ÍNDICE DE TABLAS

Página

1: Tamaño de la población por carrera..... 60
2:Tamaño de la muestra y egresados contactados..... 61
3: Operacionalización de la variable: características de la transición al primer empleo.... 63
4: Obtención de beca o subsidio durante el desarrollo de los estudios 69
5: Tipo de beca o subsidio durante el desarrollo de los estudios..... 699
6: Ejercicio de algún tipo de actividad laboral durante los estudios. 69
7: Tipo de actividad laboral durante los estudios según género. 70
8: Razón de elección de la UCAB como primera opción. 70
9: Razón de elección de la carrera como primera opción..... 71
10: Razón de elección de la carrera como primera opción según género. 71
11: Realización de actividades extracurriculares según género. 72
12: Competencia: Aprende a aprender con calidad..... 73
13: Competencia: Aprende a convivir y servir. 74
14: Competencia: Aprender a trabajar con el otro. 75
15: Competencia: Aprender a interactuar con el contexto global..... 75
16: Deseo de emigrar según género. 76
17: Con quienes viven actualmente los egresados 77
18: Situación actual en el mercado de trabajo..... 78
19: Situación actual en el mercado de trabajo según género. 78
20: Residencia actual de los egresados en Venezuela. 78
21: Situación en el mercado de trabajo según el municipio de la Gran Caracas 79
22: Situación en el mercado de trabajo según el municipio de Miranda 79
23: Ocupación de los egresados residenciados en Venezuela según la carrera de egreso..... 80
24: Razón principal por la cual los egresados residenciados en Venezuela no consiguen empleo..... 80

25: Razón principal por la cual los egresados residenciados en Venezuela trabajan o buscan empleo. 81
26: Tiempo en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 82
27: Tipo de contrato de los egresados residenciados en Venezuela. 83
28: Tipo de contrato de los egresados residenciados en Venezuela según género. 83
29: Medio de obtención del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 83
30: Tipo de organización del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 84
31: Tamaño de la organización del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 84
32: Nivel de cargo en empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 855
33: Tiempo de constitución del negocio actual de los egresados residenciados en Venezuela……86
34: Tiempo (en meses) de la duración del negocio de los egresados residenciados en Venezuela. 877
35: Constitución formal del negocio de los egresados residenciados en Venezuela 877
36: Ingreso promedio mensual de los egresados residenciados en Venezuela. 888
37: Ingreso promedio mensual de los egresados residenciados en Venezuela según género. 888
38: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 899
39: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género. 899
40: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 89
41: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género. 90
42: Relación de los estudios cursados con el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género. 90
43: Permanencia en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela. 91
44: Satisfacción con el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género. 91
45: Balance vida/trabajo de los egresados residenciados en Venezuela. 91

46: Balance vida/trabajo de los egresados residenciados en Venezuela según género… 91
47: Promedio de horas dedicadas en actividades extra laborales. 93
48: Realización de estudios posteriores al pregrado. 95
49: Tipo de estudios posteriores al pregrado. 95
50: Tipo de estudios (realizados en conjunto) posteriores al pregrado..... 96
51: Estatus de los estudios posteriores al pregrado. 96
52: Lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado. 97
53: Universidad de realización de los estudios posteriores al pregrado. 97
54: Razón principal para no realizar estudios posteriores al pregrado……..97
55: Con quienes viven actualmente los egresados residenciados en el extranjero. 98
56: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero..... 99
57: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 99
58: País de residencia actual. 99
59: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero según el país..... 100
60: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero según carrera de egreso..... 100
61: Razón principal por la cual los egresados residenciados en el extranjero creen no conseguir empleo 101
62: Razón principal por la cual los egresados residenciados en el extranjero para trabajar o buscar trabajo. 101
63: Tiempo (en meses) en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero..... 102
64: Tipo de contrato en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero..... 103
65: Tipo de contrato en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 103
66: Medio de obtención del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 104
67: Tipo de organización del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero..... 104
68: Tamaño de la organización del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 105
69: Nivel de cargo del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 105

70: Nivel de cargo del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 106
71: Tiempo de desarrollo del negocio actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 107
72: Constitución formal del negocio actual de los egresados residenciados en el extranjero. 107
73: Ingreso promedio mensual del negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 108
74: Ingreso promedio mensual del negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 109
75: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 109
76: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 110
77: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 110
78: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género. 111
79: Relación de los estudios cursados con el empleo o negocio actual de los egresados residenciados en el extranjero. 111
80: Razón principal para que no exista relación de los estudios cursados con el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 112
81: Permanencia en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero. 112
82: Satisfacción con el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero 113
83: Balance vida/trabajo de los egresados residenciados en el extranjero. 113
84: Promedio de horas dedicadas a las actividades extra laborales. 115
85: Realización de estudios posteriores al pregrado. 116
86: Tipo de estudios posteriores al pregrado. 116
87: Tipo de estudios (realizados en conjunto) posteriores al pregrado. 117
88: Estatus de los estudios posteriores al pregrado. 117
89: Lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado. 118
90: Universidad de realización de los estudios posteriores al pregrado. 118
91: Razón principal para no realizar estudios posteriores al pregrado. 118

INTRODUCCIÓN

Actualmente la crisis en torno a la situación actual de aquellos jóvenes que egresan de las universidades y el empleo juvenil en general, se vislumbra a nivel mundial como un desafío al que no sólo los países subdesarrollados se enfrentan, sino también las grandes potencias mundiales.

En ambos tipos de países estos enfrentan dificultades en torno a su inserción en el mundo laboral, lo cual puede traer como consecuencia la aceptación de trabajos calificados como informales y que se encuentren por debajo de las capacidades de los jóvenes.

Tomando como base lo anterior, el presente trabajo de investigación está orientado a realizar una caracterización en torno a la transición al primer empleo de los egresados todas las carreras de la Universidad Católica Andrés Bello durante el año 2013, a partir del desarrollo de los siguientes capítulos:

El primer capítulo definido como Planteamiento del Problema, aborda todo lo relacionado a la situación actual del empleo juvenil, que va desde lo que sucede actualmente a nivel mundial hasta el contexto actual laboral en el cual se desenvuelven los jóvenes venezolanos. De igual manera, se lleva a cabo una revisión exhaustiva de investigaciones similares que permiten definir de forma específica un problema, así como la formulación de objetivos generales y específicos que sirvieron de guía para alcanzar el propósito de la investigación.

El segundo capítulo relacionado con el Marco Teórico, se basa principalmente en todo aquel sustento teórico capaz de fundamentar cada detalle que se presenta a lo largo de la investigación. Este inicia con la caracterización del empleo juvenil, así como con la definición, los retos y las determinantes generales del mismo. Asimismo, se hace de suma importancia señalar cómo es el proceso de transición al empleo específicamente de los egresados universitarios y cuáles son aquellos determinantes que los encausan al éxito. De igual manera, se realiza una búsqueda en torno al vínculo que puede existir entre la universidad y el mundo del trabajo. Para complementar la investigación teórica se caracteriza y se expresan las tendencias asociadas al seguimiento a egresados desde las universidades.

El tercer capítulo que se refiere al Marco Metodológico, el cual toma en consideración la definición del tipo de estudio y diseño de investigación. Asimismo, para efectos de la investigación se presenta la unidad de análisis representada por la población de jóvenes egresados no mayores a 30 años de la Universidad Católica Andrés Bello durante el 2013. Ahora bien, la investigación está compuesta por una variable que se divide en dimensiones y éstas a su vez se subdividen en indicadores, todo lo anterior hace referencia a la definición conceptual y operacional de la variable. Una vez establecida la muestra se procede a definir la técnica para la recolección, el procesamiento y el análisis de los datos. Sin embargo, cabe destacar que la factibilidad del proceso puede verse afectada a través de diversos elementos que allí se especifican; con ello, un conjunto de consideraciones éticas que permiten el desarrollo normal de la investigación.

En el cuarto capítulo se hace la Presentación y Análisis de Resultados, en el cual se presentan todos los datos obtenidos posteriores al desarrollo del trabajo de campo. Asimismo, se realiza una discusión del vínculo existente entre la universidad y los egresados, así como una comparación entre aquellos jóvenes egresados que se encuentran residenciados en Venezuela y los que están actualmente en el extranjero. Este capítulo se divide en tres grandes secciones: la primera, referida al vínculo que existe entre los egresados y la institución de educación superior; la segunda, se relaciona a la transición al primer empleo de los egresados residenciados en Venezuela y la tercera es la transición al primer empleo de los egresados que se encuentran actualmente en el extranjero.

El quinto capítulo incluye las Conclusiones y Recomendaciones realizadas a las diversas personas y organismos que se ven involucrados en el proceso de transición al mercado laboral de los egresados de la UCAB en el 2013.

Posteriormente, se encuentra la lista de referencias que contiene cada una de las citas de trabajos tanto en formato físico como electrónico que fueron consultados con el objetivo de sustentar el trabajo de investigación.

Finalmente, se encuentra anexo el cuestionario empleado para el levantamiento de los datos y que puede constituir una referencia valiosa para otras investigaciones.

CAPÍTULO I.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012), se estima que para el año 2012 en el mundo había cerca de 75 millones de jóvenes desempleados con edades comprendidas entre 15 y 24 años, aumentó un aproximado de 4 millones desde el 2007. Específicamente en América Latina y El Caribe, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) señala que la tasa de desempleo en jóvenes alcanzó la cifra de 13,7%, la cual duplica la tasa general (6,85%) y triplica la de los adultos (4,57%). Un aproximado de 7,8 millones de jóvenes de la región se encuentran buscando empleo pero aún no lo consiguen. Según este informe, los jóvenes de la región se encuentran en riesgo de exclusión social; 6 de cada 10 que consiguen empleo en esta región están en la informalidad, en condiciones laborales precarias, con bajos ingresos, sin cobertura ni derechos. El desaliento entre los jóvenes que no encuentran oportunidades de empleo, tal como lo plantea en el informe Elizabeth Tinoco, Directora Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, genera rabia y frustración, lo cual afecta la estabilidad en la sociedad, la credibilidad en las instituciones e inclusive las perspectivas de gobernabilidad democrática. En contraste con esta realidad, según la Oficina Internacional del Trabajo (2006), los jóvenes trabajadores productivos y motivados son los arquitectos de sociedades equitativas y los constructores de puentes inter-generacionales. Por otro lado, el empleo juvenil también beneficia a las sociedades mediante la reducción de los costos derivados de los problemas sociales, tales como el abuso de drogas, la criminalidad, comportamientos antisociales, violencia y delincuencia juvenil.

Uno de los retos fundamentales para la región, según Weller (2007), está relacionado con la mejora de la educación, como aspecto clave para el desarrollo del capital humano, pues un 20% de los jóvenes ingresan de manera tardía a la enseñanza primaria, 40% repite el primer año, 50% se atrasa en algún momento del ciclo de formación y sólo un 50% ingresan a la enseñanza secundaria.

Según este autor, los diferentes sistemas educativos y de capacitación no preparan de forma adecuada a los jóvenes para el mundo laboral; al incrementarse de forma acelerada

la demanda en sistemas educativos y de capacitación, ambos poseen fallas a nivel de recursos, desconexión del mundo laboral y capacidad restringida de ajuste. Lo anterior trae como consecuencia que,

> *"los jóvenes saldrían de estos sistemas sin la preparación adecuada y desconociendo las características del mundo del trabajo; a su vez, las empresas tendrían reticencia a contratarlos" (Weller, 2006, p. 2).*

Por otra parte, según el mismo autor, las dificultades para la inserción laboral de estos jóvenes emanan, en buena medida, de la precariedad de la oferta para ajustarse a las características de la demanda. A medida que la crisis es más grave y las empresas inician un proceso de reducción de personal, los jóvenes están de nuevo en una situación donde se ven afectados, ya que, son despedidos por tener poco tiempo en la organización. Igualmente, la región está caracterizada por niveles deficientes de productividad, bajos niveles de tecnificación e incumplimientos importantes de las normativas, especialmente en materia laboral.

De hecho, Weller (2006) hace referencia a diez tensiones a las que están sometidos los jóvenes en su proceso de inserción laboral. En primer lugar, los jóvenes tienen mayores niveles de formación que las cohortes anteriores, pero tienen mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo. En segundo lugar, contrasta la valoración que los jóvenes pueden dar al trabajo con respecto a las experiencias frustrantes relacionadas con empleos concretos. En tercer lugar, se plantean fuertes tensiones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios que pueden obtener de su inserción al mercado laboral y la realidad que viven en él. En cuarto lugar, las mujeres jóvenes están capacitándose en mayor medida, para independizarse de los roles tradicionales del hogar. En quinto lugar, se presenta la creciente importancia de la combinación del trabajo con los estudios. En sexto lugar, se plantean contradicciones importantes entre un discurso meritocrático y un mercado de trabajo en el que parecen ser más importantes los contactos personales y las recomendaciones. En séptimo lugar, el mercado exige experiencia laboral que los jóvenes aún no poseen. En octavo lugar, los jóvenes presentan un gran interés en la independencia laboral (sin la dependencia de un patrono) y en la participación en pequeñas empresas. En noveno lugar se plantea la tensión entre las preferencias culturales de los jóvenes y las pautas que exige el mercado de trabajo, marcadas por la cultura dominante. En décimo y último lugar se encuentran las

necesidades de una estabilidad mínima, en un mercado de trabajo que no necesariamente puede suministrarla.

No obstante, en el caso específico de Venezuela, considerando los resultados de la Encuesta Nacional de Juventud desarrollada por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello (ENJUVE-UCAB) (2013),

> *"en el conjunto de los jóvenes entre 15 y 29 años, 52 de cada 100 se encuentran o bien trabajando o bien buscando un empleo (p. 55), de modo que un poco más de la mitad está disponible para la producción de bienes y servicios y, por tanto, se categorizan como económicamente activos" (p. 55).*

De ese grupo, el 91% estaba trabajando al momento de la encuesta, solamente el 6% eran cesantes y el 4% buscaba trabajo por primera vez (p. 71).

Con respecto a los niveles de escolaridad:

> *"De los 3,7 millones de jóvenes de 15 a 29 años activos hay un 12% que apenas completó la escuela primaria o menos y el 17% tan solo aprobó de 7 a 9 años de escolaridad… cerca de 3 de cada 10 jóvenes en la fuerza de trabajo no acumula suficiente capital educativo para satisfacer los requerimientos del mercado laboral, por lo que muy probablemente éstos se ubiquen en ocupaciones de baja exigencia y por tanto de escasa calidad" (p. 58).*

Por otro lado, la ENJUVE 2013-UCAB revela que,

> *"cerca de 5,3 millones de jóvenes entre 15 y 29 años ha trabajado alguna vez, es decir, 7 de cada 10 han tenido experiencia en algún empleo. En promedio los jóvenes tenían casi 17 años cuando se iniciaron en su primer empleo. Al analizar los tramos de edad a la que los jóvenes comenzaron a trabajar se tiene que el 24% lo hizo en su infancia (12 a 14 años) y el 36% al entrar en la adolescencia (15 a 17 años), cuando debieron estar exclusivamente en su ciclo de educación formal; el 40% restante inició su trayectoria laboral después de cumplir la mayoría de edad, el 30% entre 18 y 20 años y solamente un 10% después de los 21 años" (p. 59).*

Según se plantea en el propio informe, los procesos de inserción al mercado de trabajo están determinados por el propio capital del individuo, en un mercado cada vez más

competido y sin la suficiente capacidad para la generación de todos los nuevos empleos que se requieren.

> *"El nivel de desempleo arrojado por la ENJUVE 2013-UCAB para la población entre 15 y 29 años se ubica alrededor del 9% (11% las mujeres y 8% los hombres). La tasa según edad y sexo revela que son fundamentalmente las adolescentes quienes se declaran en mayor medida buscando empleo sin éxito (18%). El tiempo que los jóvenes invierten en buscar empleo es, en promedio, de 5 meses, uno menos del establecido para considerar que la población cesante corre el riesgo de caer en el desaliento (p. 81). El 53% cree que la razón por la que no encuentra empleo es debido a la situación económica del país y a que no hay empleo" (p.81).*

Adicionalmente,

> *"casi la mitad de los jóvenes trabaja básicamente en empresas o negocios conformados por 5 o menos empleados, tamaño que sugiere que posiblemente en muchos casos se trate de empleos en condiciones menos favorables, de los cuales el 14% se trata de ocupados en una empresa cuyo único trabajador es el propio entrevistado y 37% corresponde a ocupados en establecimientos con 2 a 5 personas. En unidades productivas cuyo tamaño supera ese umbral se concentra el 47% restante, dentro de los cuales predominan quienes están ocupados en establecimientos de mediano a gran tamaño (27%) (p. 86).*
>
> *Con base en estos criterios, la ENJUVE 2013-UCAB reporta que el 38% del total de ocupados pertenecen al sector informal (p. 86). "…El 39% tiene un contrato fijo, es decir, tiene un empleo estable, frente a 45% que no se beneficia de un contrato de trabajo y 17% que tiene un contrato a término (p. 87).*
>
> *La motivación de los jóvenes para salir al mundo del empleo está bastante determinada por las exigencias de obtener ingresos que posibiliten la manutención de la familia propia (39%), o la familia de origen (16%) o para sufragar los gastos propios aludiendo así a la necesidad de independencia económica (29%). Es llamativo que solamente el 6% declare que trabaja porque le gusta y otro 4% afirme que se trata de una estrategia para mantenerse activo y no quedarse en casa" (p. 90).*

En el mundo, en nuestra región y en el propio caso venezolano, el ofrecerles a los jóvenes trabajos que estén caracterizados por ser dignos y productivos se ha convertido en uno de los retos más importantes (Weller, 2006). Por supuesto, el ofrecimiento de trabajos dignos, no es un reto restringido para el caso de individuos que egresan de las universidades o que poseen altos niveles de formación.

Particularmente en el caso de los jóvenes universitarios, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2012) Venezuela en el año 2012 tenía una matrícula universitaria de 2.503.296 estudiantes. Según Ramírez (2009, c.p. Coleman y Husen, 1989), el proceso de incorporación de egresados universitarios al mercado laboral es importante, ya que ocurre en una etapa relevante de la vida del individuo: la juventud. Igualmente, es importante tomar en cuenta la prolongación del período de formación a este nivel, fundamentalmente por la escasez de empleos calificados, siendo la educación superior parte del camino que estos individuos encuentran para lograr incrementar sus probabilidades de insertarse al mercado de trabajo y lograr su emancipación.

Carneiro, Toscano y Díaz (2012) plantean la existencia de un vínculo entre la educación superior y la inserción al mundo laboral, pues la primera le proporciona a los estudiantes conocimientos, habilidades y competencias necesarias para su uso en el primer trabajo; el éxito en estos procesos formativos generalmente incrementan las posibilidades de una transición satisfactoria al mercado laboral[1].

Para Teichler (2003) los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral son importantes en dos aspectos:

> *"En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades o competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo (p. 15).*

[1].Según Corrales y Rodríguez (2000) la transición al mercado laboral se entiende como un conjunto de aspectos que hacen referencia al tiempo que transcurre entre la culminación de los estudios que son obligatorios y el logro de un empleo caracterizado por ser estable a tiempo completo. En relación a la definición anterior, los autores señalan que en este proceso se pueden distinguir dos periodos: el primero, está relacionado a la finalización de los estudios obligatorios y culminación de la etapa formativa, donde la persona se sigue observando como estudiante a pesar de tener experiencia en el área laboral; el segundo, como el "periodo netamente activo", este se define como la obtención de una posición sólida en el trabajo, relacionado con la inserción del estudiante al mercado laboral por primera vez.

En segundo lugar, cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de la educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral" (p. 16).

A pesar de la importancia de estos vínculos, en el caso de Venezuela, el Observatorio Social de la Juventud Venezolana (2013), señala que de los jóvenes con edades comprendidas entre 22 y 25 años que alcanzaron niveles técnicos y/o universitarios al año siguiente, la tasa de desocupación estuvo ubicada entre el 16% y el 17%, debido a que sus expectativas de encontrar un empleo acorde son más altas que el de otros jóvenes con menor escolaridad.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Juventud (IIES-UCAB, 2013) dan cuenta de que un 6% de los jóvenes en Venezuela poseen formación universitaria. El 79,37% declara haber trabajado alguna vez y el 15,41% declara no haberlo hecho; el 56,3% recibe un pago o ingreso como consecuencia de su actividad laboral. En relación al tipo de contrato obtenido, el 56,3% tiene un contrato fijo, el 22,1% un contrato por algunos meses y existe un 19,7% que no posee un contrato de trabajo. En cuanto a su ocupación para el momento de la encuesta, el 10% se encuentra trabajando por cuenta propia, el 15% trabaja como empleado en empresas privadas, el 42,5% trabaja como empleado en empresas del sector público, el 3,5% es obrero en empresas públicas, el 6% es patrono o empleador, y el 2,9% es miembro de cooperativas. En relación al empleo actual, el 47,1% señala que está trabajando con el fin de disponer ingresos propios, en contraste al 15,3% que la principal razón para trabajar es para obtener experiencia laboral y un 20,8% lo hace porque desea ganar experiencia laboral. Tomando en cuenta el grupo de los egresados universitarios, el 21,8% señala que no ha conseguido empleo, ya que no se da la existencia de empleo en contraste al 18,8% que acota que es por la situación del país. Por último, es importante señalar que la principal razón para no buscar empleo es la inexperiencia laboral con 7,7%

El primer empleo para egresados universitarios se puede definir entonces como la experiencia inicial al insertarse por primera vez en el mercado laboral, donde el éxito estará sujeto a las habilidades y cualidades que posean, así como al entorno o la situación del mercado de trabajo. Benatuil y Laurito (2009) señalan algunos puntos relevantes en relación a la transición de la universidad al mercado laboral y por ende el primer empleo:

- La educación universitaria y el mundo del trabajo tienen tiempos y objetivos diferentes. El trabajo se modifica a base de la innovación tecnológica, cambios abruptos, surgimientos de nuevas necesidades y demandas. Desde la educación son varias las estrategias posibles de articulación con el sistema laboral, pero la transmisión de conocimientos demanda procesos prolongados de tiempo, modificaciones lentas y graduales, por lo que tiende a generarse un desequilibrio entre ambas esferas.
- Es necesario identificar las diversas necesidades sociales y del mercado laboral específico del país o región para poder elaborar políticas, programas y acciones destinadas a la formación para el trabajo.
- En la actualidad, se destaca el rol de la educación en los procesos de incorporación al mundo global. En especial se ha enfatizado el papel determinante de la educación como factor clave para el desarrollo económico y a partir de allí se han desencadenado procesos de reforma de los sistemas educativos.
- Se ha planteado una serie de interrogantes que surgen de la relación entre la universidad y el mercado laboral: ¿Qué perfiles de graduados requiere el mundo laboral? ¿La universidad ha realizado modificaciones en los programas y contenidos curriculares ajustados a los cambios de los paradigmas productivos? ¿La universidad cumple un papel de productora de recursos humanos para el mercado laboral? ¿La universidad tendría que tener una postura crítica y de construcción de conocimiento sin tener en cuenta el ajuste a las demandas del mercado? ¿Cuáles son las nuevas tendencias del mercado de trabajo en relación a los empleo de los egresados universitarios? ¿Obtener un título de grado es garantía de movilidad social? No obstante, cabe destacar que en el caso de Venezuela el mercado laboral está restringido y puede darse el caso que un egresado esté completamente cualificado para un determinado empleo, pero no consigue, ya que éste es escaso.

Si bien en el caso venezolano no son comunes los estudios que abordan los procesos de transición de la universidad al mercado de trabajo, es posible identificar antecedentes enmarcados en otros contextos, inclusive en la propia región latinoamericana. Estos antecedentes normalmente están asociados a esfuerzos particulares de instituciones de

educación superior, de modo que muestran las características de sus propios egresados, lo cual no necesariamente se corresponde con la situación a nivel nacional[2].

La Universidad Autónoma Ciudad Juárez (UACJ) en el año (2009), realizó un estudio donde se evalúan los efectos de una política educativa e institucional de ampliación y diversificación de cobertura de la matrícula educativa superior en la inserción laboral de los egresados de la UACJ, tomando indicadores como el tiempo para hallar el empleo y los ingresos. Para ello, se utilizó la información de todos los individuos a nivel de licenciatura con dos años de haber culminado la universidad. Los autores realizaron dos tipos de encuestas: una denominada padrón de egreso del 2001-2004 (compuesta por los datos personales, la trayectoria académica, la trayectoria laboral y la valoración de la educación recibida), que se le aplicó a las personas próximas a egresar (tomándolas como egresados) y la encuesta de seguimiento de egresados para el periodo 2003-2006 (considerando la información personal, tiempo de titulación, estudios de postgrado y valoración de la formación universitaria), que se le aplicó a todas aquellas personas con dos años de egreso del campus universitario. Entre los resultados destaca el hecho de que la política pública ha generado un mayor número de egresados, sin incrementarse el tiempo en la transición de la universidad al mercado laboral. De forma concreta, entre los principales hallazgos se encuentran los siguientes: a) la ampliación de la matrícula por parte de la universidad en carreras que poseían baja concentración no afectó el tiempo que tardaban los egresados en hallar empleo; b) cuando el individuo es egresado de una carrera con baja concentración existe la posibilidad que no obtenga un ingreso mensual que supere los seis salarios mínimos. Entre las recomendaciones dirigidas a las universidades está la posibilidad de aplicación de la política pública de manera parcial, ya que la misma ha generado una mayor dispersión salarial entre los individuos con el mismo grado de escolaridad.

En un estudio realizado por Ávila, Barbero y García (2003) se analizan los diferentes aspectos que motivan a los sujetos para la obtención del primer empleo. En este estudio, se contó con la participación de 500 individuos residentes de la provincia de Cádiz, a los cuales se les aplicó un cuestionario de motivaciones psicosociales, contrastándolo así con

[2].Tal como lo explica Teichler (2003), uno de los esfuerzos de mayor alcance a nivel internacional sobre los procesos de transición de la educación superior al mercado de trabajo es el estudio CHEERS (Carrers after Higher Education –a European Research Survey-), en el cual se consideran tres dimensiones fundamentales: a) el éxito de la transición de la educación superior al mundo laboral; b) el éxito en cuanto al empleo, es decir, el intercambio que tiene lugar entre empleados y empresarios; y c) el éxito en cuanto al trabajo, es decir, las actividades profesionales y relación entre conocimientos y trabajo.

las respuestas emitidas por los sujetos y evaluando su grado de satisfacción. Se pudo concluir a través de esta investigación, que la motivación de las personas que inician una actividad laboral se centra en las relaciones personales, oportunidades de logro, desarrollo profesional y personal.

De igual manera, es importante resaltar el estudio desarrollado por Álvarez, Bethencourt y Cabrera (2000), en el cual se analizó la situación laboral, las opciones de trabajo como profesionales y la relación del proceso formativo con el desempeño laboral. Para ello, la muestra utilizada como objeto de estudio se conformó por 72 licenciados en pedagogía, pertenecientes a las dos primeras promociones, de los cuales 30 eran pertenecientes a la primera y 42 a la segunda. Se realizó un cuestionario compuesto por 27 preguntas abiertas y de elección múltiple, en el cual se pretendía recoger información en relación con: a) la identificación de los encuestados; b) la situación laboral en la que se encontraba durante la licenciatura y para el momento de la encuesta; c) las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas; d) acciones que se tomaron con el fin de ampliar la información; e) dificultades a la hora de la búsqueda de trabajo; f) expectativas del futuro; y g) satisfacción del egresado en relación a la formación universitaria. Para tener contacto con los egresados se empleó una encuesta telefónica. Los resultados muestran que un 70,8% de los egresados encuestados no trabajó mientras realizaba sus estudios. Igualmente, se obtuvo que el 61,1% se encontraban empleados para el momento de la encuesta, de los cuales el 23,6% de ellos consiguió trabajo como psicopedagogo y son docentes, pero el 6,9% ejercían como profesionales en diferentes áreas. Posteriormente, cabe destacar que un 35% tardó menos de 3 meses en conseguir el primer empleo. Este estudio señala que el 70% de sus egresados fueron empleados por empresas públicas, seguidas de las privadas con 20% y por último se encuentran las concertadas[3] en 10%. De igual manera, se destaca que la vía más utilizada para la obtención del primer empleo son los contactos personales y la menos concurrida, con 10%, es la participación en listas de la Consejería de Educación del Gobierno Autónomo Canario. Finalmente, es de importancia señalar que el 55% de los egresados encuestados desconocía el tipo de contrato que firmó y el 10% trabajaba sin contrato formal. Sin embargo, los estudios muestran una buena valoración sobre la formación recibida.

[3].El estudio de La Universidad de la Laguna (2000), define la empresa concertada como “empresas privadas pero que mantienen algún tipo de concierto o convenio con la administración pública” (p.541).

Martínez, García, Fernández y Zapata (2013) realizaron un estudio en relación con la formación universitaria, prácticas universitarias, tiempo de búsqueda de empleo, y competencias adquiridas durante la formación universitaria (toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación oral, capacidad de trabajo en equipo, entre otras). Este proyecto desarrolló un método caracterizado por valorar la percepción de los egresados en relación a la transición al primer empleo. Para llevar a cabo el estudio, se tuvo como objetivo una población de 8.117 personas, de las cuales llenaron completamente el cuestionario 3.515. Se utilizó una metodología que consistió en el envío masivo de correos electrónicos a la dirección e-mail de los 91,6% que se tenían a la mano, llevando a cabo una repetición del mensaje cada 7 días. En caso de desconocer el correo, se utilizó el número telefónico, lo cual se aplicó para el 6% de la muestra, con un mínimo de 5 intentos para cada caso. Los resultados mostraron que el 59,20% de los egresados estaban empleados para el momento de la encuesta, frente a un 40,80% que no, haciendo destacar un incremento en 4 puntos de la tasa de desempleo para el curso 2008-2009 en España. De igual modo, el 22,89% del total de egresados declaró haber encontrado su primer empleo a los tres meses de su egreso, en contraste a los que lo hallaron a los seis meses, con un 34,50% y el 41% lo obtuvo al haber transcurrido un año luego de la graduación. Se destaca que 6 de cada 10 licenciados está contratado de forma temporal en el ámbito de Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Ciencias Jurídicas. Es importante destacar que la principal vía de acceso al primer empleo es la auto-búsqueda con 24,84%, le sigue el contacto con conocidos y amigos con 21,43%, prácticas durante los estudios con 7,91%, vía internet con 7,45%, la oferta pública de trabajo con 6,64% y el servicio público de empleo con 6,17%. Como conclusión importante, se encuentra que de las entrevistas realizadas a los egresados se percibió que la relación entre los estudios y el primer empleo fue mayor cuando los factores para la selección de la carrera fueron la elección familiar y vocación.

Otro antecedente relevante es el estudio realizado por Villalobos, Trinidad, Rodríguez, Muñoz, Díaz y Chamorro (2013), en el que se tomaron en cuenta las vivencias, experiencias y actitudes de los egresados en la Universidad de Extremadura, relacionados con la transición al mercado laboral. Para ello, se consideró una metodología cuantitativa, encuestas telefónicas asistidas por una computadora y durante el cuarto trimestre del 2012 se realizó un conjunto de entrevistas para recaudar información sobre las preguntas del cuestionario, obteniendo de esta forma diferentes opiniones de los egresados. En total se consideraron 3.988 personas, pero al no obtener algunos teléfonos

celulares la cantidad se redujo a 3.973; la muestra definitiva se fijó en 2.446 personas, para ello se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple por cada titulación, exceptuando aquellas carreras con menos de 12 egresados, en las cuales se realizó un censo. Los resultados muestran que no solo existe dificultad en la inserción al mercado laboral, sino en el tiempo o brecha entre la universidad y el primer empleo. Los resultados muestran que la tasa de inserción laboral es de 55,1%, siendo mayor en los hombres que en las mujeres, es decir, de cada 100 hombres 62 tenían empleo para el momento de la entrevista, en cambio en las mujeres disminuye a 50 de cada 100. De igual forma, es importante destacar que el tiempo medio que tardan los egresados en conseguir empleo es de seis meses. Con respecto al tipo de empleo obtenido, sólo el 11,1% trabaja por cuenta propia, el resto de los egresados trabajan por cuenta ajena y por un tiempo determinado. Con respecto a la satisfacción en relación con la titulación cursada, el 46,5% afirma que volvería a hacer la misma carrera en la misma universidad, el 36,1% si pudiera haría otros estudios y un 2,5% no realizaría estudios universitarios.

Otro antecedente interesante es el realizado por la Universidad Complutense de Madrid (2011), el cual se planteó como objetivo la comprensión del nexo existente entre el mundo educativo y el laboral. Para ello, se realizó un censo de los 149 titulados, utilizando una metodología en la cual se lleva a cabo una entrevista telefónica, con un intento de tres veces a cada egresado de las promociones del año 2009, 2010 y 2011. Se puede concluir de las características del egresado que se encuentra en condiciones de empleo que el 64% solo trabajaba, de lo contrario uno de cada cinco combinaba el estudio con el trabajo. Finalmente, aproximadamente cuatro de cada diez estudiantes que al egresar de la universidad solicitaron empleo, lo obtuvieron.

Borden (2003) expone un estudio importante sobre la implementación de las encuestas de los egresados universitarios de la Universidad de Indiana-Universidad Purdue (IUPUI) en el año 1993. A principios de los años 90 se realizó la primera encuesta a egresados recién titulados. La cantidad de personas que estuvieron dispuestas a contestar la encuesta fue aproximadamente 150 de 2.500 egresados. Los resultados muestran que el porcentaje de los egresados que obtuvo empleo a tiempo completo fue de 88%. De igual modo, señala que el 89% de ellos tienen alta calidad en la preparación universitaria para el trabajo desempeñado al momento del estudio.

Finalmente, es importante considerar el antecedente que lleva como título “Generación e inserción en el mercado laboral”, desarrollado por Prades, Rodríguez, Bernáldez y

Cazalla (2012), el cual tiene como objetivo el análisis de la diferencia del género y el éxito, el triunfo profesional, entre otras variables. En este estudio solamente se analizó el caso de las mujeres por ser un grupo potencialmente discriminado en el área laboral. Para llevar a cabo el estudio, se tomó una muestra de la cohorte de graduados (21.767 egresados) de todas las licenciaturas, de los cuales se tenía un contacto con 1.778 y a partir de esta cantidad se tomó una muestra de 101 personas. Tomando en cuenta la guía de evaluación del proceso de inserción laboral, la evaluación toma en cuenta los logros en función de la capacidad de integrar los conocimientos y acciones que dieran respuesta a la demanda laboral. La primera fase para obtener la información se dio a través de la recogida de información por correo, con un recordatorio telefónico. La segunda fase, tuvo como objetivo una encuesta telefónica que sólo recogió información relevante. En términos de estabilidad laboral, se obtuvo que el 73% de los egresados obtuvieran un empleo con contrato fijo. Seguidamente, el 67% se empleó en el sector privado, en contraste al 33% que representó a los egresados que se insertaron en el sector público.

En relación a todo lo señalado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuáles son las características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2013?**

Este estudio permite caracterizar la situación de los egresados de la universidad en cuanto a su proceso de transición, como profesionales al mercado de trabajo, información que sería de provecho para diferentes fines:

- La universidad, en el marco de su Plan Estratégico 2012-2020 (UCAB 20-20) (2013) se ha planteado, como parte del eje de excelencia académica, particularmente en relación con el acompañamiento integral a los estudiantes, el desarrollo y puesta en funcionamiento de un Observatorio de Empleabilidad. Esta investigación constituye el primer esfuerzo para este propósito. Se entiende que los resultados de investigaciones como esta se constituyen en un insumo valioso para la generación de las reflexiones pertinentes con respecto a las brechas entre las demandas del mercado de trabajo y la formación que brinda la universidad. Los resultados pueden convertirse en el motivador de diversidad de políticas y acciones que se orienten a la mejora de los propios procesos de formación. Este Observatorio significaría la oportunidad de mejorar los niveles de calidad institucional e inclusive constituiría una oportunidad para la definición de estrategias por parte de la Asociación de Egresados de la institución.

- Los propios estudiantes de la universidad pueden encontrar en este trabajo una referencia sobre lo que podrían enfrentar al momento de buscar trabajo como profesionales, de modo que los resultados son también un insumo para la definición de una agenda estudiantil que, en conjunto con los esfuerzos institucionales, pueda dar respuesta a las propias barreras para la transición o inclusive, que puedan servir como opciones para un mejor aprovechamiento de las oportunidades.
- Desde la perspectiva del propio mercado de trabajo, esta investigación puede ser útil para el gremio empresarial, que también es un actor interesado en el desarrollo de políticas orientadas a la generación de empleos dignos, especialmente si se trata de jóvenes con elevados niveles de formación.
- En el caso del Estado, está claro que este estudio puede constituir un aporte para la formulación de políticas públicas relacionadas con la formación a nivel universitario o con los procesos de transición a un primer empleo de calidad.

En un artículo de Cabrera, Weerts y Zulick (2003) se plantean algunas ideas interesantes con respecto a la evolución y características de los estudios de egresados, particularmente en el caso de Estados Unidos.

> *"Las encuestas a egresados universitarios se han utilizado en Estados Unidos durante casi 60 años. En 1999, Pace fue capaz de identificar 10 estudios clave llevados a cabo entre 1937 y 1976. Tres de estos estudios se centraban en los logros de los egresados universitarios… mientras que siete trataban de las habilidades adquiridas en la universidad. Desde que Pace realizó esta revisión de la bibliografía se ha producido un gran aumento de los estudios sobre egresados universitarios. Entre 1980 y 2003 se han localizado más de 270 fuentes: libros, artículos e informes institucionales. De las fuentes que se han revisado se han localizado más de 130 artículos de evaluación, de los cuales el 70% estaba relacionado con los logros socio-económicos de los egresados universitarios, el 15% con la implicación y las habilidades adquiridas por los estudiantes en la universidad y el 15% restante trataba sobre la propensión de los egresados universitarios a apoyar económicamente a su alma mater" (p. 55).*

La iniciativa de la Universidad Católica Andrés Bello de desarrollar un Observatorio de Empleabilidad toma como referencia los esfuerzos realizados por otras instituciones de educación superior en América Latina y el mundo, hasta la fecha. Estos antecedentes

constituyen un insumo valioso para el estudio, en la medida en que han desarrollado diversidad de metodologías y esquemas de funcionamiento[4].

En Argentina se destaca el trabajo del Observatorio Laboral de la Universidad de Quilmes (2012), que depende de la Secretaría de Extensión y que tiene como función primordial "relevar, estudiar y promover la inserción laboral de graduados y/o estudiantes avanzados" de esta institución.

De igual modo, se encuentra el Observatorio Laboral de la Universidad de Cuyo (2011), definido como una herramienta para apreciar y seguir las tendencias en materia de trabajo, calcular necesidades presentes y futuras, analizar las debilidades y fortalezas que la región o localidad presenta en este terreno frente a oportunidades de inversión, dinámicas económicas, de escala nacional, o incluso supranacional.

Igualmente, con este esfuerzo se desarrolla la capacidad de describir las características del mercado laboral de la Provincia de Mendoza.

En la República de Colombia se identifica una iniciativa de alcance nacional, el Observatorio de Graduados de Colombia (2013), capaz de proporcionar herramientas valiosas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, apoyando al perfeccionamiento de los programas académicos que se ofrecen en el país. En este mismo país, particularmente en la Universidad de Cauca, se mantiene un Observatorio Laboral para la Educación, en el cual se realizan investigaciones que resumen las características académicas y la situación laboral de los graduados de la educación superior en Colombia y de los certificados de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

[4].Teichler (2003) efectúa algunas recomendaciones de naturaleza metodológica para el desarrollo de esfuerzos de investigación en este ámbito: a) las trayectorias profesionales no son contantes en el tiempo, de hecho, si se realiza una encuesta a los graduados poco después de culminar una carrera parece que los resultados son muy malos, en cambio, si la encuesta se realiza un par de años después la situación profesional podría haber mejorado mucho, de modo que lo ideal es incluir algunas preguntas de carácter retrospectivo o efectuar estudios longitudinales; b) es importante considerar las valoraciones sobre el éxito en el trabajo y del proceso de transición al mismo con base en las expectativas y aspiraciones de los propios individuos; c) es fundamental considerar dimensiones de análisis que expresen todos los factores relacionados con la transición, lo cual puede dar lugar a encuestas más largas que podrían atentar contra la factibilidad de aplicación. Entre las dificultades y limitaciones más importantes de este tipo de estudio se encuentran: a) el seguimiento y ubicación de los graduados luego de su graduación, b) el éxito profesional de un titulado no puede considerarse como el impacto directo de la universidad, razón por la que deben considerarse la influencia de otros factores, y c) el mercado laboral puede variar rápidamente, de modo que la información se queda desfasada a menudo cuando el mercado laboral mejora o se deteriora de forma considerable.

Los resultados muestran que en relación al año 2012, las condiciones laborales de los recién graduados en el 2013 se mantienen en 49% de personas que están empleadas con un contrato indefinido y el 25% por un tiempo determinado. De igual forma, cuando se evaluó el tiempo transcurrido para obtener un trabajo, se notó que el 79,8% obtuvieron empleo tres meses posterior a su graduación. Posteriormente, en relación a las dificultades, el 45% señaló no conseguir empleo por falta de experiencia, el 17% por no existir trabajo disponible y el 13% indicó que los salarios eran muy bajos. Con respecto al canal para la búsqueda de empleo, el 58% de los egresados señaló que la principal vía fueron las diferentes redes sociales (familia, amigos, etc.), el 15% los medios de comunicación, el 13% lo atribuyó a internet y head-hunter, el 13% a una bolsa de empleo de la institución donde estudió y el 3% señaló que fue a través de un servicio público de empleo. Finalmente, en las diferentes áreas de conocimiento, específicamente en educación y ciencias de la salud el 91% y 94% de los egresados señalaron que el empleo al egresar de la institución estuvo directamente vinculado con la titulación obtenida. En cambio, el 5% y 7% respectivamente, indicaron que hubo relación indirecta entre lo estudiado y el empleo que obtuvieron.

En España puede citarse el ejemplo del Observatorio de la Universidad de Deusto (2012), que funciona como una unidad en la cual se recopilan, analizan y difunden datos e información referente al mercado laboral, conociendo el grado de satisfacción de los egresados en relación a los estudios realizados y la contribución a las competencias genéricas que desarrollan posteriormente a su proceso de formación.

La investigación, en términos generales, pretende brindar aportes al difícil reto de responder a interrogantes clave para los jóvenes en nuestro país: ¿asistir a la universidad garantiza la posibilidad de encontrar un buen empleo? ¿a qué tipo de empleo se puede tener acceso y exactamente cómo la universidad contribuye a ello? Contribuir con la búsqueda de respuestas constituye la motivación fundamental de este estudio.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la transición al primer empleo de los egresados en el 2013 de todas las facultades de la Universidad Católica Andrés Bello.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar la relación que existe entre el empleador y el egresado como proceso social que lleva consigo diferentes cambios en el rol a desempeñar como profesional.
- Determinar las características del trabajo alcanzado o responsabilidades desempeñadas por los egresados en el área laboral, una vez culminada la educación superior.
- Establecer las características en relación al proceso de egreso de la educación superior al mercado laboral como proceso o brecha que se genera desde la salida del sistema de educación superior del individuo hasta la inserción en el mercado de trabajo.
- Caracterizar la transición al primer empleo de los egresados en el 2013 de todas las facultades de la Universidad Católica Andrés Bello por edad, sexo, escuela de egreso, nivel de ingreso familiar y por puesto y rango.
- Especificar las características de los individuos que no consiguen empleo.
- Estudiar las diferentes características de aquellas personas que al momento de egresar de la universidad tomaron la decisión de emigrar del país.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

PRIMER EMPLEO DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS: INSERCIÓN LABORAL, SEGUIMIENTO DE EGRESADOS Y ÉXITO EN LA TRANSICIÓN AL MERCADO Y EL EMPLEO OBTENIDO

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006), a nivel mundial los hombres y las mujeres jóvenes se encuentran realizando importantes aportes productivos como trabajadores, empresarios, consumidores, miembros de la sociedad civil y agentes del cambio. Éstos le proporcionan energía, talento y creatividad a las economías creando los cimientos para el desarrollo futuro. Sin embargo, los jóvenes representan un grupo vulnerable en el mundo laboral, enfrentándose a un creciente déficit en relación a las oportunidades de empleo decente y elevados niveles de incertidumbre económica y social. Es por ello que, la juventud ociosa es costosa, ya que no contribuyen al bienestar económico de un país, al contrario "la pérdida de ingreso en la generación más joven se traduce en una falta de ahorros así como una pérdida de demanda agregada" (p. 1).

Los jóvenes "son los impulsores del desarrollo económico de un país. Puede que no tengan experiencia pero tienden a ser altamente motivados y son capaces de ofrecer nuevas ideas o percepciones" (OIT, 2006, p. 33). De hecho, el porcentaje de población juvenil en los países que están en vías de desarrollo sigue aumentando, mientras que el porcentaje en países desarrollados disminuye. No obstante,

> *"si el crecimiento económico no se ve igualado por un crecimiento de oportunidades de empleo decente, el crecimiento de la fuerza laboral puede ser una amenaza ya que la competencia para encontrar trabajos entre los muchos jóvenes que entran al mercado laboral se vuelve más intensa*" (OIT, 2006, p. 9).

Por otra parte, “el joven que entra en la fuerza laboral por primera vez estará en desventaja y tendrá más dificultad para encontrar trabajo que un adulto con una historia laboral más larga” (p. 7). Seguramente, un trabajador joven que tiene menos antigüedad que un trabajador adulto, es despedido antes, ya que la empresa ha realizado una inversión menor en la capacitación del mismo y por lo tanto es más fácil su despido.

Habiendo destacado la importancia de las contribuciones de los jóvenes en el mercado de trabajo, es fundamental analizar, tal como lo señala la OIT (2006), la transición de la escuela al trabajo, como una etapa clave que determina el bienestar económico y social del individuo, influyendo en su conjunto el nivel de desarrollo de un país. Es por esta razón que, tomando en cuenta las tensiones a las que están sometidos los jóvenes en el proceso de inserción laboral señaladas por Weller (2006), las expectativas sobre el ingreso al mercado de trabajo difieren en relación a una inserción favorable como consecuencia de tendencias demográficas, educativas, tecnológicas y económicas.

Es en el marco de este contexto general es que, en este capítulo, a partir de la profundización en los factores y determinantes más importantes relacionados con el empleo juvenil, mediante la consulta de referencias bibliográficas, en su mayoría investigaciones publicadas en revistas académicas, se abordan los temas de la transición de egresados de la educación superior al mercado de trabajo, así como el éxito en la obtención de un empleo con la finalidad de iniciar un trabajo que se transforme en una trayectoria profesional exitosa, con coherencia entre los conocimientos adquiridos en la educación universitaria.

La idea es que este conjunto de conceptos, junto a la revisión exhaustiva de antecedentes incluida en el planteamiento del problema, sean la referencia fundamental para el análisis de los hallazgos que se obtengan para el caso de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello, los cuales constituyen la unidad de análisis del estudio.

1. El empleo juvenil: características, retos y determinantes generales.

Con el fin de obtener una mejor comprensión sobre los procesos de inserción laboral en los jóvenes, es necesario conocer de forma general las características, retos y determinantes que son particulares de este grupo.

La OIT (2011) señala que la crisis económica tiene un impacto dramático en los jóvenes a la hora de buscar empleo. Esta situación se refleja en la precariedad del mercado laboral traducida en altas tasas de desempleo y/o accesos a empleos de bajos salarios y sin protección social. A ello se le suma que los jóvenes de escasos recursos y de familias poco integradas, deberán tomar decisiones a nivel personal. La carencia de un trabajo decente genera en los jóvenes altos niveles de incertidumbre económica, además forma en ellos un sentido de frustración y desidia. Weller (2007) señala que la debilidad en la inserción laboral de los jóvenes afecta no solo su bienestar, sino también elementos claves como su desarrollo socioeconómico y cultural.

Con el objetivo de enfrentar las tensiones propuestas por Weller (2007), este autor señala 4 desafíos definidos como “The 4E”, ordenados de la siguiente forma:

1. *Empleabilidad*

Según Bloch y Bates (1995) la empleabilidad se define como un mecanismo de protección en el mercado laboral, ya que ésta proporciona a los individuos la posibilidad de obtener un empleo en caso de requerirlo, es decir, son el conjunto de competencias y cualificaciones demandadas por el mercado laboral. No obstante, ésta puede verse afectada por las condiciones económicas y de empleo en las que se encuentre el país de residencia, puesto que la persona puede poseer las habilidades y competencias necesarias para desarrollarse como profesional, pero no existen empleos en los cuales pueda desarrollarse. Sin embargo, se toman en cuenta los siguientes factores:

1.1 Capital humano: una educación de calidad y formación para el mercado laboral son determinantes claves en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad en los jóvenes. Éstos han comprendido lo importante que es la educación, ya que reconocen que ni la educación ni la formación profesional los prepara de la forma adecuada para el ámbito laboral. Asimismo, el autor señala que en ocasiones se le presentan circunstancias a los jóvenes que los obligan a una inserción temprana en el mercado laboral. La combinación de trabajo y estudio se da entre jóvenes que poseen una mayor cantidad de recursos, caso contrario de aquellos que poseen recursos precarios, ya que existen programas que reducen la necesidad del trabajo juvenil. Si se flexibiliza el sistema educativo y la legislación laboral, se podría dar la posibilidad de estudiar y trabajar en buenas condiciones.

1.2 Capital social: el desafío del capital social, Durston (2003) lo asocia a resolver y mejorar aquellos grupos que se encuentran desventajados, así como la resolución de los problemas de inequidad en las sociedades. Con respecto al mercado de trabajo, se hace énfasis en las recomendaciones a la hora de ser contratados, pero en empresas pequeñas esto no es relevante, ya que las mismas desean evitar altos costos en técnicas de selección. Es por ello que al darse la distribución del capital social de forma desigual, se predeterminan las oportunidades de acceso a empleos productivos y a trayectorias exitosas de los jóvenes. Esto trae como consecuencia que en ellos se generen,

> *"grandes frustraciones, ya que en la realidad del mercado de trabajo se menosprecian los esfuerzos de educación y capacitación de quienes no cuentan con los contactos sociales requeridos. Además, los que consiguen su inserción laboral de esta manera refuerzan aún más su capital social en detrimento de los jóvenes que carecen de esos contactos iniciales" (p. 77)*

El gran reto es desarrollar y mejorar mecanismos de inserción de los jóvenes al mercado laboral, con el fin de optimizar las condiciones de aquellos que aún se encuentran en desventaja, aprovechando las nuevas tecnologías y técnicas de comunicación.

1.3 Capital cultural: actualmente, la mayoría de los lugares de trabajo hacen énfasis en los valores y actitudes que tengan las personas, siendo un impedimento para aquellos jóvenes que no poseen un amplio manejo de códigos culturales que se requieren en el mercado de trabajo. Claro está que muchos jóvenes no tienen ningún tipo de conocimiento sobre las modalidades y actitudes valoradas en el mercado laboral, siendo la consecuencia más frecuente un sentimiento de discriminación por la ropa, adornos, etc. Es así como cada uno de los jóvenes decidirá "hasta dónde y en qué momento está dispuesto a transar con las exigencias del mundo laboral tradicional, o si se esfuerza por encontrar un modo creativo propio, concordante con sus creencias y valores, que le permita obtener ingresos" (Weller, 2007, p. 78).

2. *Equidad de género*

En las sociedades actuales existen barreras que le impiden el ingreso a los jóvenes al mercado laboral, relacionado a pautas de división del trabajo. Éstas se encuentran en el ámbito privado de la reproducción, mientras que los hombres están en el ámbito público. En la mayoría de los casos donde existen jóvenes de escasos recursos, éstos son los que se encargan de los quehaceres del hogar y del cuidado del resto de la familia. Con la finalidad de enfrentar este desafío, Weller (2007) destaca la posibilidad de crear estrategias laborales personales. Igualmente,

> *"En general, las políticas de empleo, específicamente las dirigidas a los jóvenes, deben adoptar un enfoque transversal de género, reconociendo las múltiples trabas y desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso al mercado de trabajo y en el mundo laboral mismo" (Abramo, 2006, p.78).*

3. *Espíritu emprendedor*

De acuerdo con Espinosa (2006), las tecnologías de información y comunicación exigen mayor flexibilidad en los mercados, además facilitan la inserción productiva independiente con menores inversiones de capital. Éstas generan en los jóvenes altos niveles de interés por hacerse independientes en el ámbito laboral, donde se encuentran todas aquellas personas asalariadas con una mayor precariedad. En definitiva, esto no se traduce en la aparición de una solución milagrosa con el objetivo de mejorar la inserción laboral en los jóvenes, sino que se debe fomentar en los jóvenes el espíritu emprendedor, cuya finalidad es el desarrollo de habilidades y competencias que le sean de utilidad para desempeñarse en el mercado de trabajo.

4. *Creación de empleo*

Hoy en día, aquellos jóvenes que posean poca experiencia laboral y que estén en búsqueda por primera vez de un empleo, no tienen acceso al mismo, ya que la deficiencia en los conocimientos prácticos no les da la oportunidad de adquirirlo. Como resultado se obtiene la creación de un primer empleo con miras a una trayectoria laboral ascendente. Una gran cantidad de países han generado empleos con derechos laborales reducidos, como salario, cobertura social y condiciones de despido, con el objetivo de fomentar la contratación de jóvenes (Weller, 2007).

2. El proceso de transición al empleo de los egresados universitarios: algunos determinantes de éxito.

La transición de los egresados al mercado laboral y por ende, la obtención de un empleo estable puede ser fácil para unos, mientras que para otros constituye el proceso que equivale a mayores retos e incluso trabas completas a superar (OIT, 2014).

De hecho, se considera que el joven culmina su transición al empleo cuando lo que esté realizando le proporciona satisfacción personal, de lo contrario la transición no culmina. Es así como la transición al mercado laboral según la OIT (2014) se clasifica en:

- Transición completa: joven que para el momento de la encuesta tiene:
    - Un trabajo estable, sea satisfactorio o no, o
    - Un trabajo satisfactorio pero temporal, o
    - Un autoempleo satisfactorio.
- En transición: es aquel joven que para el momento de la encuesta se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:
    - Sin trabajo.
    - Se encuentra empleado en un trabajo temporal y no satisfactorio.
    - Trabaja por su cuenta y está insatisfecho.
    - Se encuentra inactivo, pero se propone buscar trabajo en un futuro.
- Transición no iniciada: joven cuya transición no ha comenzado, encontrándose en alguna de las siguientes situaciones:
    - Sigue estudiando, o
    - Está inactivo y no estudia.

El autor señala que la categoría que califica como “transitado”, lleva a entender que los jóvenes ya están empleados. Sin embargo, aquellos que se encuentran en status “en transición” incluyen a los individuos que estrictamente se encuentran desempleados y a las personas inactivas. Por último, las personas que se encuentren en estado de “transición no iniciada” forman parte del resto de la población inactiva.

Igualmente, las etapas de la transición al mercado laboral no pueden ser consideradas como conceptos normativos, más bien son un conjunto de conceptos de flujo que reflejan la transición hasta el momento que el individuo alcance la satisfacción con su trabajo.

Según la OIT (2014) existe una clasificación potencial que permite identificar y caracterizar la duración y situaciones ocurridas en cuanto a períodos de transición de los jóvenes hacia un empleo estable:

- Transición corta al empleo estable: una vez que culmina los estudios universitarios y antes de obtener un trabajo satisfactorio y estable, el joven ha debido pasar por las siguientes situaciones:
  a. Transición directa.
  b. Una etapa en la cual obtenga un trabajo estable, sin período de inactividad.
  c. Una etapa de empleo menor o igual a un año, sin período de inactividad, calificando como trabajo temporal.
  d. Una etapa de desempleo con o sin períodos de inactividad menor o igual a tres meses.
  e. Una etapa de inactividad menor o igual a un año.
- Transición media al empleo estable: una vez que culmina los estudios universitarios y antes de obtener un trabajo satisfactorio y estable, el joven ha debido pasar por las siguientes situaciones:
  a. Un empleo temporal o por cuenta propia de uno y dos años, sin períodos de inactividad.
  b. Etapa en la cual el individuo estuvo desempleado, de tres meses a un año.
  c. Una tiempo de inactividad mayor a un año.
- Transición larga al empleo estable: una vez que culmina los estudios universitarios y antes de obtener un trabajo satisfactorio y estable, el joven ha debido pasar por las siguientes situaciones:

a. Una etapa de empleo temporal o por cuenta propia de dos años o más, sin períodos de inactividad.
b. Etapa en la cual el individuo estuvo desempleado durante un año o más.

Según la propia OIT, los jóvenes que aún no logran acceder a un empleo decente en el mercado laboral formal se inclinan al establecimiento de un negocio por cuenta propia. En ocasiones, se considera que esta alternativa proporciona ingresos superiores a los individuos asalariados formalmente.

Por otro lado, la transición al mercado laboral de los egresados universitarios es definida por Spilerman (1977) como,

> *"la disposición secuencial de los grados de libertad con los que se realizan los movimientos de una carrera laboral, entendiendo por carrera la historia laboral que es común a una porción de la fuerza de trabajo, y presuponiendo, al mismo tiempo, una estructura de mercado, dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales" (p. 551).*

De igual modo, Teichler (2003) caracteriza la transición al mercado laboral de egresados universitarios como "el período de la vida en que la búsqueda de trabajo comienza a absorber una substancial cantidad de tiempo, esfuerzo y dedicación". Esto se puede producir antes del egreso de la universidad o posterior al mismo.

Esta transición se encuentra condicionada a las estructuras empresariales, es decir, la distribución de las ocupaciones y las estrategias que éstas emplean para el reclutamiento de altos cargos, así como por la composición demográfica del mercado de trabajo.

Finalmente,

> *"los jóvenes de entre 20 a 24 años que se encuentran inactivos por motivos de estudio, tratan de iniciar su ingreso al mercado laboral como trabajadores temporales o bajo la figura de no remuneración. Esto es con el objetivo de ganar la experiencia necesaria para obtener un mejor empleo. Finalmente, en el caso de los jóvenes de 25 a 29 años, dados los obstáculos enfrentados para ingresar al mercado laboral, se orientan a la generación de emprendimientos productivos"* (OIT, 2014).

Entre los obstáculos a los cuales se enfrentan los jóvenes egresados de las universidades para la obtención de un empleo exitoso, encontramos los siguientes:

a) Falta de experiencia laboral

De acuerdo con Conde (2007), en la mayoría de los casos los empleadores solicitan una experiencia laboral mínima de tres años. El directivo explica que las universidades deben promover las prácticas profesionales o las estadías en empresas del sector según las distintas áreas que posea la universidad, lo cual incrementa la posibilidad de ser contratado.

De igual modo, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social de México (2009) señala que, actualmente las organizaciones no se arriesgan a contratar a una persona sin experiencia laboral y desempeño previo en un cargo similar al solicitado. Tomando en cuenta el panorama anterior, el egresado debe valerse de un elemento fundamental como lo es la actitud, demostrándole al empleador el interés por aplicar aquellos conocimientos obtenidos en la carrera universitaria con el fin de beneficiar la organización.

Según Martínez (2008), la falta de experiencia constituye un obstáculo para los jóvenes que egresan de la población superior e intentan ingresar en la población activa. A medida que el desempleo es mayor, se incrementa la competencia con otros profesionales que posean experiencia laboral en el área.

La situación anterior le permitirá al individuo formarse,

> *"en el mundo del trabajo en un sentido amplio, adquiriendo destrezas en las tareas de la producción, disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales, espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, entre otras." (p. 4).*

Para la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2009) la inexperiencia laboral surge como un factor que favorece la discontinuidad entre el mundo universitario y el mundo laboral y se debe a que la universidad proporciona conocimientos teóricos más o menos adecuados pero con carencia a la hora de mostrar la aplicabilidad en el mundo real, es decir, en la universidad se le enseña a los estudiantes una gran cantidad de conocimientos, pero una vez que estos egresan y se enfrentan por primera vez al mercado de trabajo, se dan cuenta que no les suministraron la suficiente práctica o destrezas necesarias para llevar a cabo las acciones.

b) Situaciones o circunstancias personales negativas para la obtención del empleo.

De acuerdo con ANECA (2009), existen diferentes situaciones que hacen la brecha entre la universidad y el mercado laboral sea más extensa, tales como:

- La impericia: se define como la sensación por falta de conocimiento y capacitación que posee el egresado, así como la carencia de los elementos necesarios para desempeñar profesionalmente la carrera estudiada. Esta sensación proviene de la disconformidad que existe entre el "haber" estudiado una profesión y el "desempeñar" lo que se estudió.

- El desconocimiento: es la situación que se presenta cuando una persona egresa de la universidad y no se posee el conocimiento suficiente acerca del funcionamiento del mercado laboral en términos legales y administrativos, ignorar la proyección del campo profesional en relación a las tareas específicas de la carrera estudiada y el desconocimiento de los datos sobre la proyección curricular de las carreras.
- Temor: como consecuencia de la impericia y el desconocimiento, se da la inseguridad del egresado de sus propias capacidades frente a lo que pueda ocurrir en el futuro.
- Contexto familiar: como resultado de no haber tenido durante toda la etapa previa a la inserción en el mercado laboral un acompañamiento o forma de protección ante los riesgos que se presenten en torno a la persona, esto se puede deber a problemas que existan en la dinámica interna familiar, es decir, situaciones en las cuales la persona se vea afectada.
- Contexto económico: se considera como la dificultad económica del egresado en la transición al primer empleo, tomando en cuenta cuál es su ingreso para cubrir las necesidades básicas.

c) Situaciones o circunstancias personales positivas para la obtención del empleo en jóvenes universitarios egresados.

Existen factores que pueden ser considerados como positivos a la hora de solicitar empleo como egresado universitario. ANECA (2009) los señala de la siguiente forma:

- La edad: el ser joven e iniciar la búsqueda de empleo pronto, coloca al egresado en una situación más propicia de alcanzarlo. El alcanzar un nivel más elevado de educación, se relaciona a una mayor edad y una demora en la incorporación al mercado laboral, percibido como una desventaja. Igualmente, las empresas se encuentran en la búsqueda de captar aquellos individuos que sean más jóvenes, con el objetivo de poderlos formar, por lo que edades más elevadas implican la exclusión de una parte de las ofertas de empleo. Adicionalmente, el autor señala que la edad se considera como signo de excelencia, ya que existen organizaciones que señalan que a mayor edad y postergación de la finalización de los estudios, se traduce en una menor capacidad intelectual. Asimismo, Hopenhayn (2004) observa en América Latina una tendencia a la caída de la tasa de participación de hombres jóvenes entre 15 y 24 años. Esa decadencia refleja

una mayor permanencia por parte de los jóvenes en el sistema educativo, ya que los estudiantes incrementaron su proporción, tanto en grupos etarios en su conjunto, como en los económicamente inactivos. De igual modo, la participación laboral de las mujeres tendió a subir de forma pronunciada, sobre todo en grupos mayores de 20 a 24 años, período que la mayoría de las veces coincide con el nacimiento de hijos, o con la extensión de los estudios. La edad es un aspecto importante a la hora de tener en cuenta el empleo juvenil, ya que si los resultados reflejan un mayor esfuerzo de los jóvenes entre 15 y 24 años de edad por buscar la mejora en los diferentes niveles educativos, el incremento de esta proporción es perjudicial para los jóvenes que comparten su vida entre el trabajo y el estudio, dado que la dedicación simultánea afecta de forma negativa los resultados del aprendizaje, tomando en cuenta la cantidad de horas trabajadas, afectando así su ingreso al mercado laboral.

- Sexo: según Hopenhayn (2004), actualmente en América Latina surgen dos tendencias importantes; la primera, se define como la disminución en la tasa de participación de los hombres y la segunda, un incremento en la tasa de participación de las mujeres.
- El ser diplomado o licenciado: realización de estudios de ciclo corto, siendo una ventaja a la hora de realizar las solicitudes de empleo, ya que combina la edad y otra serie de beneficios para el empleador.

d) Coherencia entre la formación y el tipo de empleo.

Según la OIT (2013) a medida que los jóvenes no visualizan una trayectoria laboral, en la cual se les garantice la movilidad socioeconómica positiva, se empieza a cuestionar la validez de la educación y el mercado de trabajo como medios para obtener el progreso personal y social, lo que acaba en una desmotivación y apatía así como problemas para la cohesión de la sociedad y la integración social de los propios jóvenes. Cuando las expectativas de los jóvenes son escasas es un fenómeno que se incrementa en América Latina asociado principalmente a la crisis.

3. El empleo de egresados de la educación superior: vínculos entre la universidad y el mundo del trabajo.

Según Teichler (1998), hacia los años 90 existe un incremento en los problemas relacionados con el empleo de egresados, tomando en cuenta que:

1. El proceso de transición de la educación superior al primer empleo se ha caracterizado por ser de mayor complejidad y tiempo. Considerando este proceso como uno de los más importantes en la vida, reforzando o poniendo el logro educacional como primero, así como los talentos y las oportunidades que surgen en un determinado momento.
2. Se tiene presente la existencia de un desequilibrio incrementado en la mayoría de los países en la demanda de graduados con ciertos perfiles, llevando a una situación en la que hubiese que empezar desde cero al momento de haber obtenido el título.
3. La mayoría de los egresados terminan en empleos que no son los más adecuados por lo que pertenece al estatus socioeconómico y que ofrecen oportunidades limitadas de utilizar las habilidades en el trabajo.
4. El empleo se caracteriza por ser de menor estabilidad comparado con la situación en la mayoría de los países industrializados. "*Las condiciones de empleo inseguras han pasado a ser bastante comunes, al menos durante algunos años después de obtenido el título, y los graduados recientes se ven forzados a aceptar empleos de tiempo parcial, una combinación de algunos contratos y empleos breves, o bien empleo por un período de tiempo limitado" (p. 35).*

De hecho, Teichler (1998) señala tres argumentos que sustentan la evaluación completamente negativa sobre el trabajo y el empleo de egresados durante los años 90. En primer lugar, el trabajo y empleo de egresados sigue siendo relevante frente aquellas personas que aún no han obtenido un título, es por ello que los graduados están frente a condiciones de empleo menos inseguras que quienes no se han matriculado en educación superior. En segundo lugar, el trabajo y empleo en egresados debe ser más diverso y menos privilegiado a medida que se amplía la educación superior. Sin embargo, existe una mayor propagación del conocimiento a medida que se hace más importante para aquellas personas que se encuentran beneficiadas y para la sociedad en general. En tercer y último lugar, se plantea que la educación superior está pasando por un lento

proceso de reevaluación con el mundo del trabajo. No obstante, a medida que mayor sea el ajuste de la educación superior en una amplia rama de la economía, se incrementará en otros sectores la aceptación de empleos por parte de egresados.

Debe existir, entonces, una distancia prudente entre la educación superior y la sociedad para realizar una mejor búsqueda del conocimiento, siendo en último caso lo más productivo para la misma. En países desarrollados, se incrementa cada vez más el número de egresados que optan por puestos donde se prevén conocimientos aplicados donde,

> *"la educación superior no puede continuar, por una parte, tomando a su cargo de buena gana la preparación profesional para la administración pública y las profesiones tradicionales y, por la otra, considerar que la preparación profesional para las empresas privadas, los grandes sectores de servicios y el sector no estructurado de la economía es incompatible con su misión. Cuanto en mayor medida pase el conocimiento a ser una fuerza productiva, más se esperará de la educación superior que contribuya visiblemente a la economía y a la sociedad. Los gobiernos a menudo hacen hincapié en la "responsabilidad" y quieren decir el servicio de fines prácticos. Todo esto se refleja hoy en día en la sospecha generalizada en muchas sociedades de que las instituciones de educación superior se han alejado demasiado del mundo del trabajo y de que los académicos no se esfuerzan suficientemente por encontrar un equilibrio apropiado"* (Teichler, 1998, p. 37).

Igualmente, Teichler (1998) hace hincapié en que las universidades deben buscar la forma de establecer conectores entre los egresados y las necesidades que tenga la sociedad. No obstante, actualmente en el mundo del trabajo se difunden opiniones sobre las capacidades deseables para la ocupación de un cargo dentro de las organizaciones. De hecho, expertos señalan que los centros de educación superior deben tomar conciencia de la importante función que poseen para el mundo del trabajo. Esto no significa que deban adaptar sus actividades a las expectativas, pero la educación superior al tener la significativa tarea de enseñar a los estudiantes con el objetivo de que cumplan las normas que se encuentran en el mundo laboral. El tomar la decisión de asumir tareas no determinadas y ser agentes de invención, debe tomar en cuenta las expectativas del exterior y definir su función en relación a las pautas del empleo (Nowotny, 1995).

Ahora bien, Benatuil y Laurito (2009) destacan que,

> *"la formación del profesional comienza en la Universidad, lugar donde se adquieren los conocimientos básicos, que permiten desarrollarse en el área de competencia. Aunque al terminar los estudios y obtener el título de grado, están habilitados para desempeñar su profesión, se reconoce un momento entre el fin de los estudios y la inserción profesión, en que el graduado es demasiado inexperto para ejercer su rol, pero ya no pertenece al mundo estudiantil" (p. 56).*

Igualmente, Teichler (1998) señala que las instituciones de educación superior y los gobiernos están encargados de superar los desafíos que se pueden presentar en el mundo del trabajo, así como cambios sociales, económicos y tecnológicos que se pueden producir a largo plazo. Es por ello que se requiere de información sobre el empleo y el trabajo de los egresados, así como de las disposiciones y condiciones en un futuro. De hecho, se espera que la educación sea un apoyo a los estudiantes a mejorar las capacidades sociales y de comunicación, que les informe a los estudiantes que estén a punto de graduarse sobre las ofertas de trabajo, así como el reforzamiento de los estudiantes sobre las condiciones sociales de trabajo y la carrera.

Rendón y Salas (2007) señalan que "la falta de capacitación de numerosos demandantes de trabajo, explica las dificultades para encontrar empleo, al igual que los bajos salarios que reciben cuando llegan a ser ocupados" (p. 1). De hecho, estos autores señalan que la solución propuesta es el incremento en los niveles de capacitación de los demandantes de empleo; por tanto, la educación, escolarizada o no, se transforma en uno de los elementos claves para la obtención del empleo. De igual modo, el informe del Banco Mundial (1995) establece que un elemento clave de la crisis mundial se refiere a la educación superior y el primer empleo. Esto denota los siguientes aspectos importantes:

1. La educación universitaria y el mundo del trabajo poseen objetivos distintos. El trabajo se transforma según la innovación en términos tecnológicos, los cambios repentinos y el nacimiento de las nuevas necesidades. La educación tiene el poder de articular las estrategias posibles con el sistema laboral, pero la transferencia de conocimientos demanda largos procesos y modificaciones graduales, lo que ocasiona un desequilibrio en ambos ámbitos. (Casali, Farber, Giangiácomo, Hernández y Toribio, 2005).

2. Es de importancia señalar las diversas demandas sociales y del mercado de trabajo de un país o región específico, con el objetivo de crear políticas, programas y acciones que tengan como meta la formación para el trabajo (Riquelme y Herger, 2002).
3. Actualmente, la educación posee un papel fundamental en el proceso de incorporación al mercado de trabajo, en el cual se desarrolla como factor clave en el ámbito económico (Testa y Spinoza, 2005).
4. Se han tomado en cuenta un conjunto de interrogantes que permitirán reflexionar sobra los diferentes procesos de inserción al mundo laboral y la realidad: *"¿Qué perfiles de graduados requiere el mundo laboral? ¿La universidad ha realizado modificaciones en los programas y contenidos curriculares ajustados a los cambios de los paradigmas productivos? ¿La universidad, cumple un papel de productora de recursos humanos para el mercado laboral? ¿la universidad tendría que tener una postura crítica y de construcción de conocimientos sin tener en cuenta el ajuste con las demandas del mercado? ¿Cuáles son las nuevas tendencias del mercado de trabajo en relación a los empleo de los egresados universitarios? ¿Obtener un título de grado es garantía de movilidad social?" (Pancenza, 1997, p.15).*

De acuerdo con Pedroza (2007), los egresados al salir al mercado laboral ponen a prueba su formación, evaluando si ésta es la más adecuada y si se encuentra a la altura o no de las diferentes demandas del mercado. De hecho, Benatuil y Laurito (2009) destacan que las universidades deberían plantearse el reto de incentivar las prácticas profesionales de forma supervisada y no tener un salto de la formación caracterizada por ser únicamente teórica a la completa habilitación para el libre ejercicio profesional.

Como consecuencia, ANECA (2009) destaca que a nivel mundial se percibe una escasa valoración de la educación recibida en la universidad, a causa de la insuficiente preparación para la consecución en un puesto de trabajo. A continuación, el autor hace referencia a aspectos positivos y negativos que poseen los egresados sobre la valoración de la universidad y la educación recibida:

- Aspectos negativos en relación a la valoración de la universidad y la educación recibida:
    - Excesivamente teórica: enseñanza de una gran cantidad de elementos teóricos que se alejan del escenario del mercado laboral actual y hacen

que el egresado no esté del todo preparado para enfrentarse a los retos que se presenten.

- Excesivamente generalista: la valoración que le puedan dar los estudiantes a la educación recibida se encuentra en un nivel abstracto, que sirve para fomentar una base en términos de conocimientos, más no especializada, siendo esta última característica lo que en mayor medida demanda el mercado laboral.
- Irrelevancia de parte sustancial de la formación recibida: a pesar de la amplia información percibida por los estudiantes a lo largo de su carrera, no se da la existencia de congruencia con el plan de estudios o pensum, contraria a la formación deseada de empleo, concebida o empleada de forma especializada y segmentada.
- Carencias en enseñanzas de idiomas: actualmente, en el mercado laboral las organizaciones hacen énfasis en que si se posee la enseñanza en más de un idioma tendrá la posibilidad de hallar un empleo con mayor facilidad. Es por ello, que la insuficiencia a nivel de idiomas, hace que los egresados en relación a su competencia, se encuentren en desventaja.
- Escasa vinculación de los profesores con el mundo laboral: finalmente, en las universidades deben existir una gran cantidad de profesores que asocien la labor como docentes y el hecho de trabajar en una empresa privada o pública y que además, sean capaces de transmitir conocimientos y prácticas que se relacionen con el mundo laboral.

- Aspectos positivos en relación a la valoración de la universidad y la educación recibida:
  - Potenciación de la capacidad de aprendizaje: le aporta al sujeto la facilidad de aprender diferentes conocimientos a lo largo del tiempo, además de existir la posibilidad de estar incluido en diferentes campos, aportando a los estudiantes una metodología de aprendizaje, para que a la hora de enfrentarse a situaciones nuevas tengan los conocimientos necesarios con el fin de resolver los problemas de forma exitosa.
  - Apertura: la universidad constituye un medio de aprendizaje de distintos campos del saber y de la práctica, ampliando la perspectiva de los estudiantes, así como la visión general sobre el contexto profesional o la profesión alcanzada.

- Conocimiento: lo define como el “gusto por el saber” que proporciona la universidad, así como la cultura general que los estudiantes puedan obtener de la misma.
- Innovación metodológica: se define como la valoración positiva de las experiencias piloto sobre nuevos métodos educativos, haciendo énfasis entre la relación del esfuerzo que invirtió cada estudiante y los beneficios en cuanto al área de conocimiento.
- Estatus: el haber estudiado en la universidad inició siendo un privilegio en las élites sociales, de forma tal, que el sello social que poseía el título, hacen que accedan a los trabajos de forma casi automática a la hora de graduarse. Posteriormente, se democratizó el ingreso a las universidades y, por lo tanto masificando la educación superior y garantizando puestos de trabajo jerárquicamente mayores para los egresados universitarios. Sin embargo, actualmente la brecha entre la formación universitaria y el mercado laboral trae consigo el acceso a posiciones laborales inciertas y que no necesariamente coinciden con los mejores puestos de trabajo.

4. Características del primer empleo en egresados universitarios.

Al finalizar la universidad, el joven inicia una nueva etapa que va a definir su crecimiento como profesional y como persona. El poseer conocimiento sobre la dinámica de inclusión/exclusión del mundo laboral expresa la empleabilidad, de forma concreta su expresión supone la investigación en términos de desarrollo y mejoramiento sobre las características del primer empleo exitoso. Las demandas en el mercado de trabajo se encuentran en constante cambio y muy pocos son los estudiantes que siguen una trayectoria enfocada en los conocimientos, por lo tanto buscan empleo con el objetivo de satisfacer sus necesidades.

a) Estrategias para la búsqueda de empleo.

Actualmente, la búsqueda de empleo supone una tarea compleja, ya que lleva consigo un conjunto de esfuerzos, dedicación y métodos adecuados para la obtención de un resultado exitoso. De igual modo, Fernández y Blasco (2012) señalan que hoy en día el dónde buscar empleo están sufriendo cambios rápidos y progresivos, lo que se conoce

como artículos de prensa no está siendo utilizados, ya que esto supone una gran inversión y un alto costo, en relación a la cantidad reducida de candidatos que se obtienen.

Según Fernández y Blasco (2012) el medio más utilizado para la indagación de empleos disponibles es el internet; sitios web como infojobs, bumeran, entre otros, son los más solicitados por los egresados para realizar las solicitudes correspondientes a su profesión. Sin embargo, este medio es utilizado por una gran cantidad de personas, es decir, está masificado, por lo tanto en ocasiones el egresado desconoce el estatus de su resumen curricular. Otro medio existente es el propio portal web de la organización, donde la misma abre un espacio en su página web para el reclutamiento de candidatos potenciales.

No obstante, actualmente unas de las principales formas de solicitar empleo son las herramientas 2.0, definidas por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) (2010) como:

> *"una web social que nos permiten dejar de ser un receptor de comunicación y pasar a tener la oportunidad de crear y compartir información y opiniones con los demás usuarios de internet. Las tecnologías Web 2.0 pueden cambiar profundamente nuestra manera de trabajar e interactuar con compañeros y clientes en cualquier tipo de organización, incluidas las empresas."*

Adicionalmente, las herramientas 2.0 constituyen un aporte importante un aporte para las organizaciones. Entre las más importantes, Fernández y Blasco (2012) señalan:

- Linkedin: inicialmente, esta red social se utilizó para la búsqueda de perfiles directivos, hoy en día se utiliza para la solicitud de candidatos a optar por diferentes cargos dentro de la organización. De igual forma, esta implica un costo relativamente menor para las empresas e incluso para los egresados, ya que en ella, se pueden realizar diferentes acciones de forma totalmente gratuita. Asimismo, el joven egresado tan solo con averiguar las diferentes propuestas que se le hagan más llamativas y realizar la solicitud, ya se encuentra participando en un proceso de selección.
- Twitter: a pesar de no calificar como red social, sino como microblogging, ésta es utilizada en su mayoría por consultoras y empresas que desean abastecer un proceso de reclutamiento incluyendo la mayor cantidad de personas posibles. La

principal ventaja que posee para el egresado es que las vacantes disponibles las podrá conseguir en tiempo real según las ofertas que se publiquen.

- Facebook: a medida que pasa el tiempo, las empresas más importantes utilizan como fuente de reclutamiento esta red social que comúnmente se enfoca en temas personales. Sin embargo, existe la posibilidad que las empresas publiquen alguna oferta de empleo. Con respecto a los solicitantes, podrán ampliar su perfil personal añadiendo el profesional, de tal forma están aumentando la posibilidad de contactar aquellas personas que deseen tener un contacto estrictamente profesional.

No obstante, es importante resaltar como hoy en día la mayoría de las universidades y centros de empleo hacen uso de facebook y twitter con la finalidad de hacer seguimiento a las ofertas de empleo y mantener constantemente informados a los estudiantes y futuros egresados.

De acuerdo con Díaz (2012) en Estados Unidos se llevó a cabo una investigación que engloba las tendencias mundiales enfocadas al reclutamiento a través de redes sociales, tomando en cuenta 1000 empresas norteamericanas. Este estudio reflejó los siguientes resultados:

> *"Más del 70% de las organizaciones estará gastando más en el reclutamiento por internet.*
>
> *Casi la mitad de las compañías entrevistadas contratan entre un 1 a un 20% de la fuerza laboral como resultado directo del reclutamiento por internet.*
>
> *Casi 35% de las compañías con más de 10,000 empleados (empresas muy grandes para los estándares mexicanos) contaba con al menos un reclutador dedicado solamente al reclutamiento por internet.*
>
> *Casi el 80% de las organizaciones estudiadas tenían en su sitio web una sección desempleos para ofrecer trabajos o recibir currículos".*

Finalmente, el reclutamiento por internet no solo incluye el uso de redes sociales como facebook, twitter y linkedin, sino que además existen sitios web de empleo general o comúnmente llamados bolsas de empleo, es decir, personas interesadas en compartir su vida laboral con los demás usuarios y así crear la posibilidad de conseguir empleo por este medio.

b) Estabilidad laboral y empleo productivo.

En términos generales, la estabilidad en el empleo se define no sólo como un "principio de conservación peculiar y característico del contrato de trabajo, sino una agudización de los perfiles del principio general de conservación" (OIT, 2014), es decir, es la permanencia en el empleo, donde el contrato de trabajo con el empleador se mantenga a lo largo del tiempo y que no culmine sin ningún motivo.

De igual modo, el empleo estable es "el contrato de trabajo escrito o verbal con una duración mayor a doce meses que le proporciona al empleado una sensación de seguridad" (OIT, 2014). Siendo la estabilidad una característica escasa del empleo juvenil de países en desarrollo, al incluir el término "satisfacción" en la definición de la transición al mercado laboral, ésta varía según las expectativas y valoración que posea cada individuo sobre su situación en el empleo. El empleo estable constituye "el contrato de trabajo escrito o verbal con una duración mayor a doce meses que le proporciona al empleado una sensación de seguridad" (OIT, 2014).

A nivel mundial el enfoque de la estabilidad laboral ha cambiado, ya que anteriormente se buscada empleo con la finalidad de poder tener seguridad a nivel económico, familiar y social, en cambio, actualmente se vive en un mundo globalizado y competitivo donde muchas organizaciones no son estables, por lo tanto la "estabilidad" pasa a un segundo plano y comienza a surgir un fenómeno donde la demanda laboral es tan alta que el mercado de trabajo no logra abastecerla, trayendo como consecuencia que los jóvenes adquieran empleos donde la remuneración sea insuficiente para cubrir los gastos del día a día, lo que trae como consecuencia que los jóvenes egresados realicen búsquedas de países que le ofrezca estabilidad en términos laborales.

La estabilidad en el mercado laboral se relaciona con la obtención de un trabajo productivo y seguro. Como es natural, todo individuo desea tener un empleo estable, donde no se esté preocupado si al día siguiente lo seguirá conservando o no, bien sea un contrato a tiempo determinado o indeterminado.

c) La remuneración.

Otro factor que denota la calidad en el empleo es la remuneración, caracterizada por la OIT (2001) como la condición de trabajo más directa que influye en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus inicios, el centro de acción de la OIT ha girado en torno al nivel

de salarios, con el fin que se establezcan normas que garanticen y protejan un salario justo.

Es de importancia acotar que los salarios representan algo diferente para trabajadores y empleadores. Para los últimos significa un costo y medio de motivación de los trabajadores. En contraste, para los segundos simboliza el medio para satisfacer sus necesidades y el nivel de vida que tengan, un incentivo para obtener calificaciones, así como satisfacción por el trabajo realizado (OIT, 2001).

Específicamente en egresados universitarios que se insertan por primera vez al mercado laboral, el salario se caracteriza por ser un sinónimo de independencia frente a la familia y constituye el principal factor para abastecer las necesidades del individuo. El egresado puede percibir en ese primer empleo no existe una congruencia entre la cantidad del esfuerzo que realizó durante su estadía en la universidad y la remuneración percibida en el mercado laboral.

d) Rama de la actividad económica.

Según Schkolnik (2005), en América Latina existe la tendencia a la reducción del empleo en sectores agrícolas e industriales y al incremento de los ocupados en el sector terciario. Igualmente, este autor realiza un estudio y establece un análisis del empleo por ramas de actividad se podría identificar una tendencia al aumento del empleo en los sectores de servicios producto del incremento del empleo público o servicios tradicionales, o de los empleos en los servicios más modernos tales como: banca, financiero y seguros, electricidad y agua, transporte y comunicaciones. De igual modo, el mismo autor señala que el empleo industrial oscila entre 29,3% a 18,1%. Una de las ramas de crecimiento del empleo en los jóvenes es el comercio (incluyendo restaurantes y hoteles) y en proporción menor los servicios que se han denominado modernos.

e) Condiciones de trabajo.

En términos generales, Alfonso (2011) señala que el ejercicio profesional de un egresado universitario que se inserta por primera vez en el mercado de trabajo, puede verse influenciado por el voluntarismo, en el cual, por razones éticas o morales se justifica que las horas de trabajo superen los estándares ya establecidos, así como los jóvenes se dedican a trabajar en días definidos como no laborales, lo que lesionaría el disfrute de su tiempo libre.

De igual modo, el mismo autor señala que estas prácticas fundamentan el compromiso, respeto y valoración de las dinámicas de trabajo, pero el resultado de esta situación es el sometimiento del trabajador que trae como consecuencia el sometimiento del empleado a altas horas de trabajo que lesionarán su salud psíquica y física. Por ello, es conveniente que los egresados universitarios se inserten en un empleo bajo condiciones favorables, en las cuales se dé un ambiente satisfactorio, protegiendo su salud y la vida. Sin embargo, existen profesiones como los trabajadores sociales que, al egresar se desempeñan en contextos de alta inseguridad personal, así como en ambientes donde la población afronta grandes problemas de salud física y mental.

f) Categoría de ocupación.

En relación a las oportunidades y problemas en cuanto a la absorción de trabajo juvenil, éstas se plasman en el tipo y la calidad de ocupación que se insertan según a la categoría ocupacional a la que acceden (Schkolnik, 2005). Tomando en cuenta su análisis, se toman en cuenta tres estratos principales: categorías de baja productividad (empleados y obreros en empresas de 5 personas o menos, servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales y familiares no remunerados); categoría de empleados y obreros no profesionales en empresas de más de cinco personas y finalmente la categoría de empleadores, directivos y profesionales.

5. Expectativas de los jóvenes: rasgos de las nuevas generaciones

De acuerdo con Ruiz (1988), el término normas societales se refiere a “las necesidades y expectativas desarrolladas por la sociedad que le proporcionan al individuo un marco de referencia evaluativo hacia el trabajo” (p. 1), que puede ser analizada bajo un conjunto de perspectivas u orientaciones normativas: el trabajo como obligación y como derecho. El primero está relacionado con los principios morales que se encuentran en el compromiso que el hombre tiene con la sociedad. En cambio, el segundo se basa en aquellos derechos que la persona tiene como tal y la obligación que tiene la sociedad hacia ella. Sin embargo, Salanova, Prieto y Peiró (1993) señalan que hoy en día se encuentra más oportuno hablar de ambas orientaciones en las que el individuo manifiesta sus preferencias u orientación. Con ello, se entiende la existencia de una teoría de la conducta laboral, definida como la interacción que se establece entre la capacidad del sujeto y sus motivos dentro de un contexto laboral (Paris y Turner, 1994).

Según Biggart (2002), a nivel mundial, en los últimos 30 años un conjunto de procesos sociales, culturales y económicos que modificaron las condiciones de vida de los jóvenes. Entre ellas, Miranda, Otero y Corica (2008) destacan el aplazamiento del ingreso al mercado laboral, asociado a un cambio más general en la percepción de los jóvenes respecto al empleo y el mundo del trabajo.

Actualmente, el contexto laboral está caracterizado por ser complejo, cambiante, flexible, de contratos precarios y salarios menores a lo esperado (Bauman, 2002). Específicamente en egresados universitarios, las tensiones señaladas por Weller (2007) inciden en los procesos de integración laboral y social. En su mayoría, se relacionan con una contradicción a fondo entre los sueños y las aspiraciones individuales, colectivas y una realidad económica y social que se caracteriza que no facilita su cumplimiento en forma satisfactoria.

De acuerdo con Vries, Vásquez y Ríos (2013), los egresados universitarios consideran que el éxito a partir del ingreso mensual obtenido por el trabajo tiene una variedad de complicaciones:

- El primer problema es "el salario —y su distribución— puede depender de la situación económica del país, de la región o del comportamiento de un sector económico específico" (p. 5)

- Un segundo problema reflejado por Cabrera, Weerts y Zulick (2003) se refiere a que la remuneración que recibe el egresado por su trabajo, solo representa un pequeño aspecto de su vida en el mercado laboral. Asimismo, "un salario más alto no equivale automáticamente a mayor satisfacción con el trabajo, ni a una buena coincidencia entre estudios y empleo, ni a una mayor satisfacción con la universidad o la formación recibida" (p.5).

Si embargo, al tomar únicamente en cuenta los dos problemas anteriores, se generarían inconvenientes adicionales. Uno de ellos, se asocia al hecho que la satisfacción que muestre el egresado, constituirá un indicador subjetivo, es decir,

> *"la valoración que hace el egresado de la satisfacción con su trabajo puede depender de una multitud de factores y, a su vez, la valoración retrospectiva de su experiencia universitaria puede estar condicionada por su situación laboral y personal en el momento de la entrevista" (Pike, 1994, p. 5).*

No obstante, de acuerdo con Alta Gerencia (AG) (2012) actualmente existe un conjunto de jóvenes que alcanzaron la mayoría de edad en el nuevo milenio, por la época que vinieron al mundo y se han desarrollado. Los “millenials” están marcados por dos factores: la tecnología y las expectativas, representado una oportunidad pero también un reto para el mercado laboral, ya que son personas creativas y flexibles, pero a su vez son impacientes y tienden a frustrarse cuando sus expectativas no están satisfechas del todo.

Según Cuesta, Ibáñez, Tigliabue y Zangaro (2009), cuando los milllenials evalúan el área laboral son capaces de privilegiar los horarios flexibles, el tiempo libre, el trabajo en equipo y las nuevas experiencias. Investigaciones han demostrado que los jóvenes que pertenecen a la generación del milenio van a privilegiar la estabilidad en la empleabilidad sobre la estabilidad laboral, entendiendo empleabilidad como el potencial que tiene una persona para obtener y mantener el cumplimiento del trabajo por el desarrollo de habilidades que le proporciona el empleador, siendo un factor importante el aprendizaje permanente (Business & Management Dictionary, 2007). No obstante, la estabilidad en la empleabilidad se define como el comportamiento que va a priorizar la adquisición y ejercicio de competencias y características que concedan empleabilidad, buscando adquirir, poseer y gestionar para sí mismos formación y competencias que los van a convertir en trabajadores capacitados que se adaptarán a los requerimientos del puesto de trabajo (Cuesta, Ibáñez, Tigliabue y Zangaro, 2009). Esta generación que está ingresando actualmente al mercado laboral se encuentran marcados por eventos significativos de la última década del siglo XX y primera del siglo XXI, tales como: el acceso a una computadora y al internet.

De acuerdo con la encuesta realizada por Telefónica (2014), en Latinoamérica los millennials se centran en sus trabajos y carreras profesionales. El 43% tiene como objetivo alcanzar un empleo estable y bien remunerado, muy por encima de aquellos que desean poseer una vivienda propia con 16%, tener hijos 10% y casarse 9%. No obstante, los rasgos que presenta esta generación se caracterizan por ser más individualistas que los de generaciones anteriores, reivindicando la autonomía en sus acciones y opiniones, reflejando en una tendencia al emprendedurismo, la fundación de empresas propias o afinidad por tipos de trabajo de forma autónoma en lugar de empleos asalariados.

De acuerdo con González (2011), los jóvenes millennials son individuos que por el entorno en el que se han desenvuelto poseen iniciativas, una gran capacidad de resolver problemas y un estado mental que les permite cuestionarse ¿por qué no?, se

desenvuelven en entornos caracterizados por ser creativos donde las iniciativas pueden dar fruto y los esfuerzos de cada uno sean reconocidos así como remunerados. En relación a la interrogante ¿Qué esperan los jóvenes del trabajo?, Dytchwald (2006) señala que las expectativas de los jóvenes millennials son:

1. La responsabilidad individual y la libertad para toma de decisiones.
2. Entornos de trabajo agradables, con el objetivo de fomentar las relaciones sociales.
3. Las oportunidades de aprendizaje.
4. La colaboración y toma conjunta de decisiones.
5. La prestación de feedback continuo y revisión de su rendimiento.
6. Retribución justa por los resultados obtenidos.
7. Flexibilidad en tiempo y espacio.

La mayor aspiración que tienen estos jóvenes es desarrollarse como personas, lo que los vincula a la autorrealización. Además, González (2011) asegura que la principal motivación de los jóvenes en el trabajo es el dinero, lo que les permitirá satisfacer sus necesidades básicas, le sigue la importancia de la relación con los compañeros y el clima laboral, por último se encuentra la relación entre el trabajo y la formación académica, así como las tareas que desarrollan en su puesto de trabajo. De igual forma, la remuneración por el trabajo realizado forma parte de lo primero que evalúan ante la nueva alternativa laboral. En contraste, este autor señala que la imagen de un empleo ideal constituye lo que valoran para balancear la vida personal con la del trabajo, quedando el salario en último lugar.

6. Algunas características y tendencias del seguimiento a egresados.

De acuerdo con la Asociación Colombus (AC) (2006), en las últimas décadas se ha fortalecido a nivel internacional la tendencia a la evaluación universitaria con el objetivo de rendirle cuentas a la sociedad y a los gobiernos. Además, el seguimiento de los egresados adquiere gran valor para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los jóvenes que ingresen al mercado de trabajo indica la calidad y eficiencia

de las universidades, siendo medido el éxito de los mismos a través de su desempeño como profesionales y su compromiso social.

Según Vega, González, Toro, Grandón, Sánchez, Peña, Solar, Zúñiga, Herrera y Carrasco (2012) con el seguimiento de egresados se puede conocer que,

> *"las nuevas tendencias en el mercado laboral y los requerimientos de la sociedad, imponen nuevos desafíos, los que exigen mayor competitividad en el ámbito económico, social y político, llevando a plantear como objetivo relevante para la educación superior, la búsqueda de la calidad y equidad, con el propósito de dar mejores respuestas a las necesidades del entorno" (p. 31).*

Las universidades adquieren el rol de entes formadores de profesionales íntegros con competencias académicas, y de proyección social. Este reto es cada vez más complejo, pues en relación a la composición de alumnos que tienen acceso a la enseñanza superior, es cada vez mayor la diversidad con respecto a su edad, experiencias previas, origen y ambiciones. En general, el mercado laboral "implica desafíos importantes para las instituciones de educación superior, con el propósito de mejorar sus políticas de orientación, consejo y apoyo" (Vega, González, Toro, Grandón, Sánchez, Peña, Solar, Zúñiga, Herrera y Carrasco, 2012, p. 32). Igualmente, estos autores plantean diferentes percepciones y opiniones sobre la brecha existente entre la educación superior y el mundo del trabajo que hacen referencia a toda la preparación de los estudiantes para el ingreso a la independencia económica y social; los escenarios más comunes entre los egresados son: el empleo asalariado en empresa privada o pública o el autoempleo.

En el caso latinoamericano, Vega, González, Toro, Grandón, Sánchez, Peña, Solar, Zúñiga, Herrera y Carrasco (2012) señalan que las universidades no se encuentran ajenas a realizar estudios sobre el seguimiento de egresados. En México, las instituciones de educación superior han creado herramientas con el fin de enriquecer la relación de los egresados y el mercado laboral, vinculando las profesiones y sector productivo, prestándoles un servicio de apoyo en torno a un modelo de competencias, herramientas y estrategias con el fin de satisfacer expectativas. Seguidamente, las universidades colombianas han tomado la iniciativa de crear y fortalecer asociaciones de egresados que tengan como objetivo fomentar la generación de redes y espacios que permitan el desarrollo profesional de los egresados, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al desarrollo del país. Sin embargo, otras instituciones crean sistemas de información y

ubicación laboral, encargadas de apoyar a los egresados en su incorporación al mercado de trabajo. De hecho, en universidades costarricenses existen sistemas de información laboral que se encargan de vincular a los empleadores y a la población estudiantil graduada o por graduarse, garantizándole un banco de datos que posee información sobre oferta de graduados y estudiantes. Por último, en el caso de las universidades argentinas se han implementado sistemas de prácticas profesionales con el fin de fortalecer la brecha que existe entre la universidad y el mercado de trabajo.

Sin embargo, de acuerdo al Subsecretaría de Educación Media Superior (SEP) (2010), el estudio de seguimiento de egresados no solo le da referencia a los estudiantes sobre el proceso de inserción al mercado laboral y los indicadores de satisfacción del egresado respecto a la formación recibida, sino que constituyen mecanismos para promover la reflexión a las instituciones de educación superior sobre su misión y valores. Este autor señala que los resultados obtenidos en este tipo de estudio son beneficiosos para las universidades, ya que aportan distintos elementos con el objetivo de redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que constantemente se encuentran en alerta frente a las necesidades que se le puedan presentar a la sociedad. De hecho, Ontiveros (2006) señala que:

> "*actualmente en los modelos tradicionales el seguimiento de egresados no tiene la eficacia requerida para mantener una retroalimentación constante, la cual sirva para que la escuela y el profesionista conozcan las opiniones y las necesidades del otro, así como las posibilidades de participación de ambos en intereses comunes*" (p. 12).

De igual forma, García (2004) señala que son múltiples los beneficios que puede traer el seguimiento de egresados, con el objetivo de retroalimentar los programas actuales que posea la casa de estudio y el impacto que lo impartido tiene en el campo profesional donde se estén desarrollando, tales como:

1. Se da a conocer la realidad de la vinculación de la universidad con el egresado y la organización en la cual trabaja.
2. Valora el impacto, así como la pertinencia que tienen los programas de estudio.
3. Permite valorar la congruencia que existe entre objetivos, perfil del egresado, expectativas y demanda en el mercado laboral.

4. Es el medio que mejor se adecúa para afrontar los objetivos propios de la institución.
5. Es el medio para mejorar e incrementar la calidad educativa.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de estudio y diseño de investigación

A efectos del proyecto, se consideró como adecuado el diseño de investigación no experimental, ya que "es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables" (Kerlinger, 1979, p. 116). En este tipo de investigaciones se observan a los fenómenos tal y cómo se desarrollan en su contexto, para posteriormente analizarlos, es decir, se realiza un estudio de situaciones ya existentes que no son provocadas por el investigador. De igual forma, la investigación se adapta a un diseño transaccional o transversal, en el cual se "…recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Hernández, Fernández y Baptista, 1996, p. 191-192).

Además, se caracteriza por ser descriptiva, puesto que tiene como objetivo:

> *"indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o —generalmente— más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas" (Hernández, Fernández y Baptista, 1996, p.193).*

De igual modo, el estudio descriptivo solo mide cómo se comportan las variables no haciendo pretensión de indicar la forma en la que se relacionan. En él, "se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así (…) describir lo que se investiga" (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 60). A efectos del estudio, se recolectaron datos de una muestra de aquellos individuos egresados del 2013, con el objetivo de realizar la medición y análisis de los mismos.

2. Unidad de análisis, población y muestra.

a. Unidad de análisis

La unidad de análisis o personas sobre las cuales se desarrolló este estudio estuvo conformada por aquellos individuos egresados en el 2013 de todas las facultades de la Universidad Católica Andrés Bello, en la sede Montalbán.

b. Población

La población del estudio estuvo compuesta por cada uno de los jóvenes menores de 30 años egresados de las diversas facultades y escuelas de la Universidad Católica Andrés Bello en la sede de Montalbán a lo largo del año 2013. En la siguiente tabla se da a conocer el tamaño de la población por carrera:

Tabla 1.Tamaño de la población por carrera

Facultad	Tamaño por facultad	Escuela	Tamaño por escuela	Carrera	Tamaño por carrera
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	491	Economía	39	Economía	39
		Ciencias Sociales	80	Relaciones Industriales	61
				Sociología	19
		Administración y Contaduría	372	Administración	120
				Contaduría	252
Facultad de Derecho	158	Derecho	158	Derecho	158
Facultad de Ingeniería	285	Ingeniería Civil	55	Ingeniería Civil	55
		Ingeniería Informática	58	Ingeniería Informática	58
		Ingeniería Industrial	71	Ingeniería Industrial	71
		Ingeniería de Telecomunicaciones	101	Ingeniería de Telecomunicaciones	101
Facultad de Humanidades	336	Letras	9	Letras	9
		Psicología	36	Psicología	36
		Educación	104	Educación	104
		Comunicación Social	185	Comunicación Social	185
		Filosofía	2	Filosofía	2
Total					1270

c. Muestra

De acuerdo con Bavaresco (2001) la muestra se lleva a cabo cuando existe “la dificultad del estudio de toda la población, la cual no es más que un subconjunto de la población con la que se va a trabajar” (p. 92).

Al ser la población muy extensa, se procedió a realizar el cálculo del tamaño de la muestra con el objetivo de obtener un conjunto de egresados por carrera de egreso de la Universidad Católica Andrés Bello a lo largo del 2013 fuese representativo. Asimismo, se procedió a calcularla con la siguiente fórmula:

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

Ahora bien, posterior al cálculo de la muestra se realizó un muestreo caracterizado por ser de tipo estratificado proporcional que según Casal y Mateu (2003), ésta “divide la población en grupos en función de un carácter determinado y después se muestrea cada grupo aleatoriamente, para obtener la parte proporcional de la muestra” (p. 6), es decir, ésta consiste en dividir la población total en subconjuntos, donde los elementos que los conformen va a poseer características comunes.

Asimismo, de un total de 296 egresados que conforman la muestra (con un intervalo de confianza del 95% y un 5% de error), se logró contactar 309 egresados. La cantidad de egresados fueron distribuidos de forma equitativa tomando como referencia cada una de las carreras impartidas en las diversas escuelas y facultades de la universidad. Sin embargo, no se obtuvo de forma determinante una representatividad en las mismas, es por ello que los resultados específicos sólo representan los comportamientos de cada una, más no es un determinante. Asimismo, la tabla que a continuación se presenta, contiene la cantidad de egresados elegidos de forma aleatoria que efectivamente fueron contactados:

Tabla 2.Tamaño de la muestra y egresados contactados

Facultad	Tamaño por facultad	Escuela	Tamaño por escuela	Carrera	Tamaño por carrera	Porcentaje representado	Muestra por carrera	Egresados contactados
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	491	Economía	39	Economía	39	3,07	9	10
		Ciencias Sociales	80	Relaciones Industriales	61	4,80	14	14
				Sociología	19	1,50	4	5
		Administración y Contaduría	372	Administración	120	9,45	28	30
				Contaduría	252	19,84	59	62
Facultad de Der	158	Derecho	158	Derecho	158	12,44	37	37
Facultad de Ingeniería	285	Ingeniería Civil	55	Ingeniería Civil	55	4,33	13	13
		Ingeniería Informática	58	Ingeniería Informática	58	4,57	14	13
		Ingeniería Industrial	71	Ingeniería Industrial	71	5,59	17	17
		Ingeniería de Telecomunicaciones	101	Ingeniería de Telecomunicaciones	101	7,95	24	23
Facultad de Humanidades	336	Letras	9	Letras	9	0,71	2	2
		Psicología	36	Psicología	36	2,83	8	8
		Educación	104	Educación	104	8,19	24	32
		Comunicación Social	185	Comunicación Social	185	14,57	43	43
		Filosofía	2	Filosofía	2	0,16	0	0
Total					1270		296	309

La media de edad de los egresados es de 26 años, siendo la mínima de ellos 23 años, mientras que su máximo es de 30 años. Ahora bien, de un total de 309 egresados encuestados, el 39,48% son hombres y el 60,52% son mujeres, dándose así una diferencia entre ambos géneros del 21% aproximadamente. Seguidamente, del total de egresados encuestados, actualmente el 66,67% se encuentra residenciado en Venezuela, mientras que el 33,33% en el extranjero, siendo significativo el porcentaje de los egresados que no se encuentra domiciliado en el país. Sin embargo, de los que allí viven, el 87,86% está residenciado en la Gran Caracas, mientras que el 7,77% en Miranda y

sólo el 4,37% en otros estados del país. En relación con la realización de estudios posteriores a la culminación de los estudios, el 53,7% llevó a cabo o se encuentra haciendo alguna de las modalidades, mientras que el 46,3% no.

3. Definición conceptual y operacional de las variables.

A efectos de la investigación, se consideraron relevantes las diferentes propuestas de Teichler (2003) sobre la transición de los egresados universitarios al mercado de trabajo.

El estudio se enfoca en el análisis de las "características de la transición al primer empleo", definida como: "periodo entre la salida del sistema escolar formal y la obtención de empleo" (Aramburu, 1998, p. 6). De igual modo, la transición al mercado laboral significa el paso del individuo a la vida activa y un estado de incertidumbre anterior al acceso de la estabilidad en el área profesional, así como una idea de tránsito o estado que lleva consigo cierta duración y que varía de individuo en individuo (Cachón,1999).

Tomando en cuenta las ideas de Teichler (2003), las dimensiones más adecuadas para el estudio son las siguientes:

- Relación entre el empleador y el egresado: se define como un proceso social, el cual lleva consigo diferentes cambios en el rol a desempeñar como profesional.
- Trabajo alcanzado: responsabilidades desempeñadas por los egresados en el área laboral, una vez culminada la educación superior.
- Proceso de egreso de la educación superior e ingreso al mercado laboral: se define como un proceso o brecha que se genera desde la salida del sistema de educación superior del individuo hasta la inserción en el mercado de trabajo.

Estas definiciones orientan al proceso de operacionalización e identificación del conjunto de indicadores que harán posible la medición de la siguiente forma:

Tabla 3. Operacionalización de la variable: características de la transición al primer empleo.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Características de la transición al primer empleo	Elementos relacionados con los vínculos entre el individuo y la universidad.	Escuela de egreso Carrera de egreso Puesto y rango Obtención de becas o subsidios durante el desarrollo de los estudios Tipo de beca o subsidio obtenido Realización de alguna actividad laboral en la propia universidad durante el desarrollo de sus estudios Tipo actividad laboral realizada en la propia universidad Razón principal para seleccionar la Universidad Católica Andrés Bello como el lugar para cursar los estudios de pregrado Razón principal para la elección de la carrera universitaria Realización de actividades extracurriculares durante la estadía en la universidad Tipo de actividades extracurriculares realizadas durante la estadía en la universidad Realización de pasantías durante la carrera Grado en el que la universidad contribuyó para el desarrollo de las competencias seleccionadas
	Situación actual en el mercado de trabajo	Situación actual en el mercado de trabajo En caso de estar desempleado: -Razón principal por la cual cree que no consigue empleo -Lugar de preferencia para conseguir empleo En caso de estar inactivo: -Razón principal por la que no busca empleo En caso de estar trabajando o buscando trabajo: -Razón principal por la cual trabaja o busca trabajo En caso de estar empleado: -Tiempo (en meses) para conseguir el empleo actual -Duración en el empleo actual (mes y año) -Tipo de contrato obtenido -Medio para la obtención del empleo -Tipo de empresa u organización en la que trabaja -Cantidad de personas que trabajan en la misma organización -Nivel del cargo dentro de la organización En caso de trabajar por cuenta propia: -Tiempo invertido para desarrollar el negocio -Duración del negocio actual -Constitución del negocio propio -Tenencia de personal empleado -Cantidad de personas empleadas Para todos aquellos que se encuentran empleados o son trabajadores por cuenta propia: -Ingreso mensual promedio obtenido -Cantidad de horas trabajadas -Trabajo durante los fines de semana -Relación entre el trabajo y los estudios cursados -Razón principal para que no exista esta relación -Intensión de dejar el trabajo actual por uno de mayor relación con los estudios cursados, suponiendo que las condiciones de trabajo son similares. -Satisfacción con el trabajo actual -Balance vida/trabajo -Número de horas dedicadas a ciertas actividades

Variable	Dimensiones	Indicadores
Características de la transición al primer empleo	Trabajos posteriores a la finalización de los estudios, pero anteriores al trabajo actual	Fecha de inicio y finalización del trabajo o negocio desarrollado En caso de estar empleado: -Tiempo de tardanza en conseguir el empleo -Tipo de contrato obtenido -Medio para la obtención de ese empleo -Tipo de empresa u organización en la que trabajaste -Cantidad de personas que trabajaban en la organización -Nivel del cargo que ocupaste dentro de la organización En caso de trabajar por cuenta propia: -Tiempo de tardanza para desarrollar el negocio -Constitución del negocio propio -Posesión de personal empleado -Cantidad de personas empleadas Para aquellos que tuvieron un empleo o trabajaron por cuenta propia: -Ingreso mensual promedio obtenido -Cantidad de horas trabajadas -Trabajo durante los fines de semana -Relación entre el trabajo y los estudios cursados -Razón principal para que no existiera esta relación -Satisfacción con el trabajo anterior -Motivo para la culminación de la relación de trabajo
	Realización de estudios posteriores a la licenciatura	Realización de estudios formales posteriores a la licenciatura Tipo de los estudios realizados y estado actual de los mismos Lugar de realización de los estudios Razón principal para no cursar estudios de posgrado

Adicionalmente, con ánimos de enriquecer la descripción de las características del proceso de transición también se consideraron las siguientes variables socio-educativas:

- Sexo: género al que pertenece el individuo que será encuestado.
- Edad: años de vida que tiene el egresado al momento que se le aplique la encuesta.
- Escuela de egreso: conjunto de docentes que imparten conocimientos en diferentes áreas, relacionados con algún área específica.
- Nivel de ingreso familiar: son todos aquellos ingresos económicos con los que cuenta una familia, entre los que se encuentran: nivel medio de los salarios, ganancias, pagos de interés, entre otros. Éstos son utilizados para poder cubrir sus necesidades básicas y el resto de los gastos que posean.
- Puesto y rango: ubicación del individuo según su promedio de calificaciones con respecto a los de los otros miembros de la promoción a la que pertenece.

4. Técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos.

El instrumento empleado para la recolección de datos fue una encuesta telefónica cuya aplicación tuvo una duración de aproximadamente 25 minutos. Esta encuesta se caracterizó por ser de tipo cerrada, ya que se "ofrece a la persona encuestada la posibilidad de elegir entre unas respuestas especificadas, por ejemplo: sí, no, siempre, nunca, etc." (López, 2010). Este tipo de preguntas posee la ventaja de facilitar el procesamiento y análisis de datos. De igual forma, diferentes preguntas se caracterizaron por ser tipo Likert (Hernández, Sampieri y Otros, 1991) (VER ANEXO A).

Al ser una cuestionario telefónico, primero se realizó una llamada y en caso que no contestaran se intentó en un máximo de dos ocasiones por número de contacto (móvil y hogar) y en última instancia se envió un correo con el instrumento. En caso que el egresado contestara, se realizó una breve introducción sobre la persona que le efectuaría las preguntas y el cuestionario en sí, como el objetivo del mismo, el tema y de qué se trataría, además se le aseguró la confidencialidad de sus respuestas específicas.

Con el objetivo de realizar los análisis más adecuados una vez procesadas las encuestas telefónicas, se utilizó estadística descriptiva para calcular promedios, frecuencias, moda, mediana, entre otros.

Con fines de comprobar la validez del instrumento (Corral, 2009) se recurrió al juicio de expertos. No obstante, se consultaron diferentes cuestionarios relacionados al seguimiento o satisfacción de egresados, así como la encuesta de Juventud de la misma casa de estudios. En relación a la sección A (Identificación: datos personales del egresado) y B (Perfil sociodemográfico), tanto el instrumento de la Universidad de Columbia (2013), la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (2012), la Universidad Autónoma Chapingo (2012), la Universidad de Salamanca (2011), la Universidad Nacional de Asunción (2010), y la Encuesta Nacional de Juventud, desarrollada por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (2013) de la UCAB, los primeros segmentos solicitan información relacionada con: el nombre y apellido, género, residencia actual, el estrato socioeconómico y con quiénes vive actualmente.

Seguidamente, la sección C (Elementos relacionados con los vínculos entre el individuo y la universidad), tiene similitud a las preguntas realizadas en el apartado A del instrumento de la Universidad Nacional de Asunción (2010), referido a los Datos de la Unidad Académica, es decir, escuela y carrera de egreso, puesto y rango.

Asimismo, la sección E del mismo estudio denominada como “datos laborales durante la carrera”, tiene relación, ya que se desea obtener datos sobre la actividad laboral del individuo durante la carrera universitaria, es decir, si realizó o no pasantías, beca trabajo, entre otras. De igual manera, la Universidad de Salamanca (2011) en el apartado IV indaga sobre la valoración de la universidad, es decir, realiza preguntas considerando la preparación profesional impartida en la casa de estudios.

Luego, la sección D, que se refiere a la situación actual en el mercado de trabajo, tiene similitud a las preguntas 5 – 8 del cuestionario del Centro Universitario de Columbia (2013), así como del cuestionario de la Universidad de Chapingo (2012) en la sección II (Inserción en el campo laboral) y la sección III de la encuesta de Seguimiento de Egresados, que toma en cuenta la trayectoria laboral del individuo, preguntándole si trabaja actualmente, cómo consiguió ese empleo, cuántas personas trabajan allí, etc. No obstante, el estudio a realizar tiene la particularidad que en la sección D se efectúan preguntas en caso que el trabajo sea por cuenta propia, en el cual se adaptaron las preguntas anteriores para esta situación.

Sin embargo, en la sección E del mismo se plantean preguntas para los trabajos posteriores a la finalización de los estudios, pero anteriores al trabajo actual, en la misma se plantean preguntas en las cuales se abordan si la persona estuvo empleada o trabajó por cuenta propia, por lo tanto se toman en cuenta inquietudes del apartado D para elaborar el mismo.

Finalmente, la sección F toma en cuenta la realización de estudios posteriores a la licenciatura y en dado caso de haberlos cursado, se cuestiona de qué tipo fue, el lugar y la razón principal para realizarlo. Las preguntas anteriores se asemejan a lo que la Universidad de Salamanca (2011) denominó en su instrumento como la “formación continua”, donde toma en cuenta los estudios posteriores del egresado.

5. Elementos relacionados a la factibilidad del estudio que fueron controlados y consideraciones éticas

Al ser un estudio que se realizó vía telefónica, el mismo se vio afectado por la disponibilidad del egresado a contestar las preguntas, así como por aquellos individuos que hayan cambiado ambos números de contacto.

En general, la motivación del egresado constituyó un factor importante para evitar riesgos asociados al acceso a los datos, puesto que por este motivo se llevaron a cabo

diversas formas para la obtención de los datos actuales, lo que trajo como consecuencia un incremento en torno al tiempo de recolección de los mismos, con el objetivo de alcanzar la cantidad de egresados que se considerara representativo en relación a la muestra.

No obstante, a lo largo de la investigación se tuvo siempre presente la motivación del egresado, ya que esta constituyó un factor importante a la hora de que los mismos desearan contestar la encuesta. Es por ello que, en ningún momento se ejerció presión para que algún egresado contestara la encuesta.

Asimismo, para el desarrollo del estudio se consideraron diferentes aspectos éticos, donde se reconoció que los egresados poseen el derecho de privacidad y anonimato, de modo que las encuestas se caracterizaron por ser anónimas. Igualmente, se le aseguró a los egresados que la información y los datos obtenidos no les proporcionarán encuestas negativas. Al contrario, estos fueron y serán aportes positivos en relación a la tendencia de comportamiento de cada carrera en el mercado laboral, siendo sus contribuciones de máximo interés académico.

CAPÍTULO IV.

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se realiza la exposición y discusión de los resultados de la investigación. Inicialmente, se realiza una caracterización general del vínculo existente entre los egresados y la universidad durante el desarrollo de la carrera, tomando en cuenta aquellos que se encontraban residenciados tanto en Venezuela como en el extranjero al momento de la realización del estudio, dando lugar posteriormente a un estudio comparativo entre ambos grupos. Ahora bien, los egresados que constituyeron tanto la población como la muestra tenían para el momento del trabajo de campo dos años de haberse titulado según la disciplina correspondiente. La decisión anterior surge a partir de la revisión de todos aquellos antecedentes en los cuales se llevaron a cabo investigaciones similares.

I. Características del vínculo entre los egresados y la universidad durante el desarrollo de la carrera.

La primera dimensión a analizar son todas aquellas características del vínculo existente entre los egresados y la universidad durante el desarrollo de su carrera. Para ello, se tomó de la pregunta 1 a la 13 del Cuestionario de Transición al Primer Empleo. Asimismo, este apartado contempla la caracterización del vínculo de los egresados de la UCAB en el año 2013 y la universidad durante el desarrollo de su carrera. Con ello, un conjunto de competencias seleccionadas de un listado general que conforman el modelo educativo de la universidad. A su vez, esta gran sección comprende la caracterización de aquellos egresados que durante el desarrollo de su carrera optaron por una beca o subsidio, seguidos de aquellos que ejercieron algún tipo de actividad laboral a lo largo de la estadía en la universidad y finalmente se caracteriza tanto la UCAB como la carrera de egreso.

a. Caracterización de beca o subsidio durante el desarrollo de la carrera

Del total de egresados encuestados, el 44,34% obtuvo una beca o subsidio durante el desarrollo de la carrera, de modo que 137 personas, después de su

segundo año de carrera (o tercer semestre), solicitaron este tipo de apoyo en algún momento de su carrera. No obstante, un 55,66% no aplicó para la obtención de algún tipo de beca o subsidio.

Tabla 4: Obtención de beca o subsidio durante el desarrollo de los estudios

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	137	44,34
No	172	55,66
Total	309	100,0

Igualmente, tomando en cuenta el tipo de beca o subsidio, el 40,15% obtuvo un financiamiento total de la carrera y un 59,85% optó por un financiamiento parcial para sus estudios, sin diferencias significativas entre género.

Tabla 5: Tipo de beca o subsidio durante el desarrollo de los estudios.

	Frecuencia	Porcentaje
Financiamiento total	55	40,15
Financiamiento parcial	82	59,85
Total	137	100,00

Si bien el costo de la educación superior puede nublar las esperanzas de cursar una carrera pero, con el pasar del tiempo la UCAB ha creado y fortalecido programas o alternativas de apoyo económico que le permite a los estudiantes continuar con sus estudios formales. Asimismo, año tras año la Universidad Católica Andrés Bello ratifica sus esfuerzos por lograr que ningún estudiante abandone o deserte de sus estudios por razones económicas, brindándole por igual la oportunidad a todos de solicitar todos aquellos beneficios anteriormente mencionados, en pro de seguir brindando una educación de calidad.

b. Caracterización del ejercicio de algún tipo de actividad laboral

En cuanto al ejercicio de algún tipo de actividad laboral durante el desarrollo de sus estudios, el 38,91% se vinculó con alguna actividad laboral mientras que el 61,49% no lo hizo, sin que existan diferencias significativas de género en cuanto a este aspecto.

Tabla 6: Ejercicio de algún tipo de actividad laboral durante los estudios.

	Total	Porcentaje
Sí	119	38,51
No	190	61,49
Total	309	100,00

Al efectuar una comparación por género en cuanto al tipo de actividad laboral ejercida durante el desarrollo de los estudios en la universidad, los resultados son los siguientes: en el caso específico de las mujeres, el 65,25% se desarrolló como “Beca-trabajo”, el 20,83% se desarrolló como “Preparador” y el 12,5% se desarrolló como “Asistente de Cátedra”. Por su parte, del total de hombres el 74,47% se desarrolló como “Beca-trabajo”, el 12,77% se desarrolló como “Asistente de Cátedra” y el 10,64% se desarrolló como “Preparador”.

Tabla 7: Tipo de actividad laboral durante los estudios según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Preparador	5	10,64	15	20,83
Asistente de Cátedra	6	12,77	9	12,50
Asistente de Investigación	1	2,13	1	1,39
Beca-trabajo	35	74,47	47	65,28
Total	47,00	100,00	72,00	100,00

Al analizar el porcentaje de egresados que se vincularon al ejercicio de algún tipo de actividad laboral a lo largo del desarrollo de su carrera, se puede observar que a pesar de no ser más del 50%, este porcentaje representa una cantidad significativa a la hora de analizar por género quienes decidieron adquirir experiencias en diversas áreas que les permitieron obtener experiencias en el mundo de la academia. De igual manera, la participación femenina en actividades de preparaduría posee un 10% más de la de los hombres. Sin embargo, son los hombres quienes con casi el 10% superan a las mujeres a la hora de desempeñarse como beca-trabajo en la universidad.

c. Caracterización de la universidad y la carrera de egreso

En cuanto a las razones que motivaron a los egresados a colocar a la UCAB como su primera opción para el desarrollo de los estudios de pregrado, un 44,01% destacó que esto se debe a la calidad de los programas educativos, un 40,13% por el prestigio de la casa de estudios y un 10,68% por la calidad de los docentes, sin que existan diferencias importantes asociadas al género.

Tabla 8: Razón de elección de la UCAB como primera opción.

	Total	Porcentaje
Por el prestigio de la universidad	124	40,13
Calidad de los Programas Educativos	136	44,01
Calidad de los docentes	33	10,68
Cercanía al hogar	8	2,59
Por la infraestructuta	8	2,59
Total	309	100,00

Al evaluar la principal razón por la cual los egresados seleccionaron la carrera en la cual se formaron, el 23,95% estudió la carrera para obtener un título, se observa que un 22,33% opina que por conseguir empleo con mayor facilidad, un 18,77% por sugerencias de amigos o familiares y un 18,45% por resultados de pruebas vocacionales.

Tabla 9: Razón de elección de la carrera como primera opción.

	Total	Porcentaje
Por el título	74	23,95
Por conseguir empleo con facilidad	69	22,33
Sugerencia de familiares, amigos, etc.	58	18,77
Resultados de pruebas vocacionales	57	18,45
Por se la carrera que estudió mi madre, padre o un familiar	31	10,03
Por vocación	20	6,47
Total	309	100,00

Realizando un acercamiento más detallado, en el caso específico de las mujeres, el 22,99% lo hizo por “Sugerencia de familiares y amigos”, el 22,46% “Por el título” y el 21,93% “Por conseguir empleo con facilidad”. Por su parte, del total de hombres, el 26,63% seleccionó su carrera “Por el título”, el 24,59% la seleccionó “Por la calidad de los programas” y el 22,95% la seleccionó “Por conseguir empleo con facilidad”.

Tabla 10: Razón de elección de la carrera como primera opción según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Por el título	32	26,23	42	22,46
Por conseguir empleo con facilidad	28	22,95	41	21,93
Sugerencia de familiares, amigos, etc.	15	12,30	43	22,99
Resultados de pruebas vocacionales	30	24,59	27	14,44
Por se la carrera que estudió mi madre, padre o	11	9,02	20	10,70
Por vocación	6	4,92	14	7,49
Total	122,00	100,00	187,00	100,00

La mayoría de las personas durante el desarrollo de la carrera no realizó algún tipo de actividad extracurricular, es decir, el 93,85% de los egresados no optó por llevar a cabo ningún tipo de actividad fuera del aula de clases, mientras que el 6,15% sí.

Al realizar un análisis comparativo por género de aquellas personas que sí decidieron realizar actividades extracurriculares, las primeras tres llevadas a cabo son: 33,33% de los hombres que participaron en alguna actividad extracurricular lo hicieron en protocolo, el mismo porcentaje de participación se encuentra en voluntariado, mientras que un 22,22% estuvieron en modelos de simulaciones nacionales y/o internacionales y un 11% participó en la representación estudiantil.

Tabla 11: Realización de actividades extracurriculares según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Modelos de simulación nacionales y/o internacionales	2	22,22	0	0,00
Protocolo	3	33,33	0	0,00
Práctica de actividades deportivas	0	0,00	2	20,00
Voluntariado	3	33,33	5	50,00
Práctica de actividades multiculturales	0	0,00	1	10,00
Participación en la representación estudiantil	1	11,11	2	20,00
Total	9,00	100,00	10,00	100,00

En el caso específico de las mujeres, un 50% realizó voluntariado, un 20% actividades deportivas, un 20% participó en representación estudiantil, mientras que el 10% realizó actividades multiculturales.

Adicionalmente, se realizó un análisis sobre el grado en que la universidad contribuyó al desarrollo de las competencias generales declaradas por la misma institución, a partir de la apreciación de los propios egresados.

En este sentido, para el caso de todas las competencias generales, más de un 50% opina que la universidad contribuyó mucho y más de un 44% opina que contribuyó algo con el desarrollo de las diferentes unidades de competencia. Las unidades de competencia destacadas como aquellas para cuyo desarrollo contribuyó en “Algo” o “Mucho” la universidad son: “Aprende a aprender con calidad” con un porcentaje de respuesta mayor al 44%, “Aprende a convivir y servir” con un porcentaje de respuesta mayor al 46% y “Aprende a trabajar con el otro” con un porcentaje de respuesta mayor al 46%. Sin embargo, aunque con proporciones pequeñas de estudiantes, las unidades de competencia específicas para las que al menos un estudiante indicó que la universidad contribuyó en poco o en nada con su desarrollo son específicamente las siguientes: “Abstrae, analiza y sintetiza la información” con un porcentaje de respuesta de 0,32%, “Identifica, plantea y resuelve problemas” con un 0,32% de respuesta, “Se comunica eficazmente de forma oral y escrita” con 0,32% de respuesta y “Se desempeña eficazmente en los contextos internacionales”, con un 0,6% de respuesta. No obstante, a pesar de haber existido una frecuencia de porcentaje menor en ciertas unidades de competencia, existen 2 unidades en las cuales los egresados opinan que la universidad contribuyó en poco o nada a aprender a interactuar con el contexto global, son: “Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación” con un 24% de respuesta y “Se comunica con fluidez en un segundo idioma” con un 100%.

Tabla 12: Competencia: Aprende a aprender con calidad.

	Abstrae, analiza y sintetiza información		Aplica los conocimientos en la práctica		Identifica, plantea y resuelve problemas		Se comunica eficazmente de forma oral y escrita		Trabaja con altos estándares de calidad		Busca y procesa información de diversas fuentes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	0	0	0	0	0	1	0,32	0	0	0	0
Poco	1	0,32	0	0	1	0,32	0	0	0	0	0	0
Algo	144	46,60	138	44,66	144	46,60	142	45,95	144	46,60	161	52,10
Mucho	160	51,78	164	53,07	163	52,75	156	50,49	161	52,10	145	46,93
No sabe/no contesta	4	1,29	7	2,27	1	0,32	10	3,24	4	1,29	3	0,97
Total	309,00	100,00	309,00	100,00	309,00	100,00	309,00	100,00	309,00	100,00	309,00	100,00

Tabla 13: Competencia: Aprende a convivir y servir.

	Valora y respeta la diversidad y la multiculturalidad		Participa activamente en la preparación del medio ambiete		Reflexiona y cuestiona su propia actuación		Actúa según valores éticos comprendidos		Se solidariza con el contexto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Poco	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Algo	145	46,93	152	49,19	156	50,49	144	46,60	149	48,22
Mucho	162	52,43	152	49,19	149	48,22	165	53,40	157	50,81
No sabe/no contesta	2	0,65	5	1,62	4	1,29	0	0	3	0,97
Total	309,00	100,00	309,00	100,00	309,00	100,00	309	100,00	309,00	100,00

Tabla 14: Competencia: Aprender a trabajar con el otro.

	Participa y trabaja en equipo		Formula y gestiona proyectos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	0	0	0
Poco	0	0	0	0
Algo	144	46,60	161	52,10
Mucho	161	52,10	147	47,57
No sabe/no contesta	4	1,29	1	0,32
Total	309,00	100,00	309,00	100,00

Tabla 15: Competencia: Aprender a interactuar con el contexto global.

	Se desempeña eficazmente en los contextos internacionales		Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación		Se comunica con fluidez en un segundo idioma	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	,0	1	,3	129	41,7
Poco	2	,6	74	23,9	180	58,3
Algo	143	46,3	125	40,5	0	0,00
Mucho	160	51,8	104	33,7	0	0,00
No sabe/no contesta	4	1,3	5	1,6	0	0,00
Total	309	100,0	309	100,0	309	100,0

II. Transición al primer empleo de los egresados que actualmente residen en Venezuela

Esta segunda sección está compuesta por todos aquellos aspectos laborales, económicos y educativos de los egresados que actualmente viven en Venezuela. Para realizar el análisis de esta dimensión se consideran las preguntas de la 14 a la 61 del Cuestionario de Transición al Primer Empleo. Igualmente, esta sección está compuesta por diversos apartados, en primer lugar se encuentra la caracterización de los egresados según la situación actual en el mercado de trabajo, posteriormente se procedió a analizar las características del empleo actual de los egresados que se encuentran hoy en día residenciados en Venezuela, seguido del análisis de aquellos que decidieron emprender y trabajar por cuenta propia, luego se procedió a realizar un análisis detallado de las características bien sea del emprendimiento o del empleo actual, para finalizar se tomó en cuenta los estudios posteriores al pregrado.

Antes de analizar la inserción en el mercado laboral de los egresados que actualmente residen en Venezuela, se indagó en relación al deseo de emigrar de los mismos. En cuanto a los hombres un 36,11% tiene muchos deseos de emigrar del país y 59,72% tiene algunos deseos. En general, sólo un 4% desea poco o nada emigrar. Ahora bien, en el caso de las mujeres, un 50% desea algo emigrar y 47,76% lo desea mucho. Tomando en cuenta los resultados anteriores, Martínez (2003) señala

que uno de los rasgos que caracteriza la emigración en Latinoamérica es la feminización de los flujos internacionales, donde se advierte que el rol económico en torno a la misma está estrechamente vinculado al hecho de querer trabajar en un proyecto familiar o autónomo, más allá de las fronteras.

Tabla 16: Deseo de emigrar según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En nada	1	1,39	0	0,00
Poco	2	2,78	3	2,24
Algo	43	59,72	67	50,00
Mucho	26	36,11	64	47,76
Total	72,00	100,00	134,00	100,00

Pellegrino y Calvo (2001) destacan que el incremento del éxodo del capital humano generalmente apuntan a las condiciones del país, la violencia tanto social como política, el autoritarismo, la falta de empleos con alta calidad vida/trabajo, escasez en equipos e infraestructura, disminución en torno a la capacidad de uso de expertos en ciertas disciplinas, etc. De igual manera, Borges (2003) señala que en diversas ocasiones el tema de la distribución de los ingresos de forma igualitaria en el país de origen, puede ocasionar la emigración de aquellos jóvenes que poseen un alto índice de calificación y preparación, esto viene dado a partir del hecho de querer insertarse en mercados laborales donde las recompensas y la calidad de vida sean mejores.

En este sentido, los resultados demuestran que además de existir la feminización en cuanto al flujo internacional de emigración, está claro que un alto porcentaje de los egresados de la UCAB en el año 2013 que actualmente se encuentran residenciados en Venezuela en “Algo” o “Mucho” deseos de emigrar del país.

Ahora bien, al analizar con quién viven actualmente los egresados, se puede observar que un 17,96% de los mismos se encuentra viviendo con ambos padres, seguido de aquellos que viven solo con la mamá, que representan el 16,02%, mientras que un 15,56% está residenciado con la mamá, el papá, los hermanos y algunos amigos. Ahora bien, en menor porcentaje se encuentran aquellos que viven solo con hermanos, representando el 0,49% de la muestra, el 1,94% vive solo con el papá, un 2,91% vive con la mamá y con amigos, mientras que el 3,88% vive solo.

Tabla 17: Con quienes viven actualmente los egresados

		Frecuencia	Porcentaje
Solo		8	3,88
Mamá	Papá	37	17,96
	Hermano(s)	20	9,71
	Amigo(s)	6	2,91
Papá	Hermano(s)	15	7,28
	Amigo(s)	10	4,85
Hermano(s)	Amigo(s)	12	5,83
Mamá		33	16,02
Papá		4	1,94
Hermano(s)		1	0,49
Amigo(s)		10	4,85
Papá, mamá y hermanos		18	8,74
Mamá, papá, hermanos y amigos		32	15,53
Total		206	100,00

a. Características de los egresados según la situación actual en el mercado de trabajo.

De un total de 206 egresados de la UCAB que actualmente se encuentran residenciados en Venezuela, el 76,70% se encuentra empleado, el 8,74% trabajando por cuenta propia, un 7,28% desempleado, el 4,37% está buscando trabajo y el 2,91% se encuentra inactivo. Estos resultados demuestran una situación favorable para aquellos egresados que se encuentran residenciados en Venezuela. Adicionalmente, contrastan con la situación reflejada por el Observatorio Social de la Juventud Venezolana (2013), que señala que de los jóvenes con edades comprendidas entre 22 y 25 años que alcanzaron niveles técnicos y/o universitarios al año siguiente, la tasa de desocupación estuvo ubicada entre el 16% y el 17%, debido a que sus expectativas de encontrar un empleo acorde son más altas que el de otros jóvenes con menor escolaridad. Sin embargo, a pesar de que un importante porcentaje de egresados se encuentra actualmente empleado, esto no quiere decir que sus empleos se caractericen por ser de calidad. Es por ello que, a lo largo de la investigación se ahondó en cada uno de los aspectos considerados como relevantes a la hora de caracterizar la transición al primer empleo como un proceso vital que les permita desarrollarse tanto profesional como personalmente, puesto que la situación actual que atraviesan los jóvenes recién egresados de universidades tanto públicas como privadas les obliga aceptar un empleo que no se podría ajustar tanto a lo que ellos estudiaron como a sus expectativas.

Tabla 18: Situación actual en el mercado de trabajo.

	Total	Porcentaje
Empleado	158	76,70
Desempleado	15	7,28
Trabajo por cuenta propia	18	8,74
Inactivo	6	2,91
Buscando trabajo	9	4,37
Total	206	100,00

Ahora bien, al realizar un análisis comparativo por género, del total de mujeres el 74,63% está empleada y el 9,70% trabajando por cuenta propia; un 9,70% está desempleada. Por otra parte, el 80,56% de los hombres se encuentran empleados, mientras que el 6,94% trabajando por cuenta propia; sólo un 4,17% se encuentra desempleado.

Tabla 19: Situación actual en el mercado de trabajo según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	58	80,56	100	74,63
Desempleado	3	4,17	12	8,96
Trabajo por cuenta propia	5	6,94	13	9,70
Inactivo	3	4,17	3	2,24
Buscando trabajo	3	4,17	6	4,48
Total	72,00	100,00	134,00	100,00

En términos específicos, es importante caracterizar la situación actual en el mercado de trabajo a partir de la residencia actual de los egresados. Primero, se debe destacar que el 87,86% de los egresados residen en la Gran Caracas, seguido del 7,77% que vive en Miranda, mientras que el 4,37% se encuentra en otros estados del país.

Tabla 20: Residencia actual de los egresados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
Gran Caracas	181	87,86
Miranda	16	7,77
Otros estados	9	4,37
Total	206	100,00

Ahora bien, de 181 egresados que viven actualmente en la Gran Caracas, el 48,23% de los que se encuentran empleados viven en el Municipio Libertador, seguido de un 24,11% que reside en Baruta, mientras que el 15,60% se encuentra en Sucre. Asimismo, el 50% de los que se encuentran desempleados viven en el Municipio

Libertador, mientras que de 15 egresados que se encuentran trabajando por cuenta propia, el 60% se encuentra residenciado en el mismo municipio. Seguidamente, del total que se encuentra inactivo, el 33,33% vive en Baruta, un 33,33% en Libertador, mientras que un 33,33% en Sucre. Ahora bien, de aquellos que actualmente se encuentran buscando trabajo, el 60% se encuentra residenciado en Baruta, un 20% en Chacao y otro 20% en Libertador.

Tabla 21: Situación en el mercado de trabajo según el municipio de la Gran Caracas

	Empleado		Desempleado		Trabajo por cuenta		Inactivo		Buscando trabajo		Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Baruta	34	24,11	3	21,43	3	20,00	2	33,33	3	60,00	45
Chacao	12	8,51	3	21,43	0	0,00	0	0,00	1	20,00	16
El Hatillo	5	3,55	0	0,00	1	6,67	0	0,00	0	0,00	6
Libertador	68	48,23	7	50,00	9	60,00	2	33,33	1	20,00	87
Sucre	22	15,60	1	7,14	2	13,33	2	33,33	0	0,00	27
Total	141	100,00	14	100,00	15	100,00	6	100,00	5	100,00	181

De un total de 16 egresados que actualmente se encuentran residenciados en Miranda, el 27,27% de los que se encuentran empleados, hoy en día residen en el Municipio Guaicaipuro, seguido de 2 egresados que trabajan por cuenta propia (uno reside actualmente en Carrizal, mientras que el otro en Valles del Tuy). Ahora bien, de los 3 que se encuentran en la búsqueda de empleo el 33,33% está residenciado en Bermúdez, el 33,33% en los Salias y el otro 33,33% en Carrizal.

Tabla 22: Situación en el mercado de trabajo según el municipio de Miranda

	Empleado		Desempleado		Trabajo por cuenta		Inactivo		Buscando trabajo		Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Bermudez	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	1
Carrizal	2	18,18	0	0,00	1	50,00	0	0,00	1	33,33	4
Guaicaipuro	3	27,27	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3
Los Salias	1	9,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	2
Los Salinas	1	9,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Plaza	2	18,18	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
San Pedro	1	9,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Valles del Tuy	0	0,00	0	0,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1
Zamora	1	9,09	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1
Total	11	100,00	0	0,00	2	100,00	0	0,00	3	100,00	16

Al analizar la situación actual en el mercado de trabajo, podemos observar que según la ENJUVE (2013) 52 de cada 100 jóvenes se encuentran o bien trabajando o bien buscando un empleo, esto quiere decir que al menos la mitad de los jóvenes se encuentra disponible para la producción de bienes y servicios, caracterizándose así como económicamente activos, mientras que el 48% de los jóvenes se declara como población económicamente inactiva.

Al realizar un análisis por carrera de la situación actual en el mercado de trabajo de los egresados residenciados en Venezuela, la gran mayoría de los individuos se

encuentra actualmente empleados, exceptuando el caso de Ingeniería Informática que con un 40% posee la menor proporción de egresados que se encuentran actualmente empleados, seguido por Relaciones Industriales, Psicología y Derecho con un 50% (para cada caso).

Sin embargo, Economía, Sociología y Letras poseen el 100% de los egresados empleados. No obstante, en el resto de las carreras se encuentra empleado entre el 75 y el 89%. Seguidamente, la carrera con mayor porcentaje que se encuentra trabajando por cuenta propia es Psicología con un 50% (a pesar de que la cantidad de personas que contestaron la encuesta y actualmente se encuentran residenciados en Venezuela no es significativo), seguida por Derecho con un 21,43%; el resto de las carreras están entre el 4 y 20%. Ahora bien, el porcentaje de personas por carrera que se encuentran en condición de inactividad se encuentra entre el 4 y el 7% y el porcentaje que se encuentra en la búsqueda de trabajo va desde el 5 al 25%.

Tabla 23: Ocupación de los egresados residenciados en Venezuela según la carrera de egreso

	Empleado		Desempleado		Trabajo por cuenta		Inactivo		Buscando trabajo		Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Administración	16	10,13	1	6,67	0	0,00	1	16,67	1	11,11	19
Contaduría	40	25,32	2	13,33	5	27,78	2	33,33	0	0,00	49
Economía	4	2,53	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4
Relaciones Industriales	6	3,80	1	6,67	2	11,11	0	0,00	3	33,33	12
Sociología	2	1,27	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
Derecho	14	8,86	6	40,00	3	16,67	2	33,33	3	33,33	28
Letras	2	1,27	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
Psicología	1	0,63	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2
Comunicación Social	25	15,82	1	6,67	6	33,33	1	16,67	0	0,00	33
Educación	25	15,82	2	13,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	27
Ingeniería Industrial	8	5,06	0	0,00	1	5,56	0	0,00	0	0,00	9
Ingeniería Informática	2	1,27	1	6,67	1	5,56	0	0,00	1	11,11	5
Ingeniería en Telecomunicaciones	10	6,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10
Ingeniería Civil	3	1,90	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	11,11	4

Sobre la razón principal por la cual los egresados que se encuentran desempleados creen que no consiguen empleo, un 66,67% manifiesta que por “Falta de experiencia”, un 13,33% por no conseguir un empleo relacionado con los estudios y otro 13,33% porque los salarios ofrecidos son bajos.

Tabla 24: Razón principal por la cual los egresados residenciados en Venezuela no consiguen empleo.

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de experiencia	10	66,7
No he conseguido un trabajo relacionado con mis estudios	2	13,3
Los salarios ofrecidos son bajos	2	13,3
Falta de empleos	1	6,7
Total	15	100,0

En el caso de aquellos egresados que se encuentran en condición de inactividad, el 100% manifiesta encontrarse cansado de buscar empleo.

Al realizar un análisis de aquellas personas que se encuentran empleados o están buscando empleo, el 55,69% manifiesta que lo hace para mantenerse ellos mismos, seguido de un 23,95% que destaca que mantiene o contribuye a mantener su propia familia, mientras que un 11,98% señala que en la casa lo obligan a trabajar y un 8,38% lo hace para contribuir con los gastos del hogar.

Tabla 25: Razón principal por la cual los egresados residenciados en Venezuela trabajan o buscan empleo.

	Frecuencia	Porcentaje
Me veo obligado a trabajar	20	12,0
Debo mantenerme económicamente	93	55,7
Debo mantener o contribuir al mantenimiento de mi propia familia	40	24,0
Tengo que colaborar con los gastos del hogar de mis padres	14	8,4
Para no quedarme en casa sin hacer nada	0	0,0
Para poder estudiar	0	0,0
Total	167	100,0

A modo de resumen, de un total de 206 egresados, el mayor porcentaje de los mismos se encuentra actualmente empleado, seguido de un porcentaje significativo que se trabaja por cuenta propia, es decir, desarrolló un negocio propio, mientras que un porcentaje significativo se encuentra desempleado. Sin embargo, a partir de aquellos que han desarrollado un negocio o emprendimiento, se puede notar a partir de los resultados que la informalidad de los mismos es alta. En cuanto al porcentaje de los egresados que están trabajando por cuenta propia y desempleados, las mujeres poseen un mayor porcentaje que los hombres.

Específicamente en cuanto al lugar de residencia y la situación actual en el mercado de trabajo, el mayor porcentaje de egresados que se encuentra empleado, desempleado y trabajando por cuenta propia está residenciado en el Municipio Libertador, seguido de los que se encuentran los 6 inactivos están distribuidos de forma equitativa entre Baruta, Libertador y Sucre, mientras que el 60% de aquellos que se encuentran buscando trabajo están residenciados actualmente en Baruta.

Ahora bien, en cuanto a la carrera de egreso la mayor cantidad de egresados que se encuentran actualmente empleados son de Contaduría, Comunicación Social y Educación. El mayor porcentaje de desempleados son egresados de Derecho. En cuanto a los que trabajan por cuenta propia, el mayor porcentaje son egresados de Comunicación Social y Contaduría. Posteriormente, la mayor cantidad de los que se encuentra inactivos son egresados en Sociología. Asimismo, de los 6 egresados que

se encuentran buscando trabajo, el porcentaje se encuentra distribuido de igual manera entre los de Relaciones Industriales y Derecho.

No obstante, de aquellos egresados que actualmente no consiguen empleo, el mayor porcentaje de los egresados señala que no lo obtiene por falta de experiencia. Asimismo, las principales razones por las cuales los egresados residenciados en Venezuela se encuentran trabajando o buscando trabajo, son: mantenimiento económico, porque mantiene o contribuye a mantener a la familia y por estar obligados a trabajar.

b. Características del empleo actual de los egresados que residen en Venezuela

En esta sección se caracterizan exclusivamente los empleos de los egresados para el momento del desarrollo del estudio, descartando los rasgos de los empleos previos, considerando que la gran mayoría ha tenido sólo un empleo desde su egreso de la universidad.

Aquello que va a definir la velocidad de transición o el tiempo que ha transcurrido en el logro de un empleo, así como los canales que vinculan la inserción profesional se analizó a través del tiempo (en meses) que llevan los egresados en el empleo actual. El 18,99% tiene entre 40 y 50 meses, seguido de un 17,72% que posee entre 20 y 30 meses, mientras que el 17,09% tiene entre 10 y 20 meses.

Tabla 26: Tiempo en el empleo actual (en meses) de los egresados residenciados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	24	15,19
10 a 20	27	17,09
20 a 30	28	17,72
30 a 40	21	13,29
40 a 50	30	18,99
50 a 60	10	6,33
60 o más	18	11,39
Total	158	100,00

Asimismo, el 89,87% de los egresados obtuvo un empleo en el cual no estaba fijado un momento concreto de finalización del mismo (tiempo indeterminado), mientras que el 10,13% está empleado bajo un contrato que se acuerda sin establecer límites en cuanto a su duración, permaneciendo así vigente durante el tiempo hasta que la empresa o el egresado lo rompan.

Tabla 27: Tipo de contrato de los egresados residenciados en Venezuela.

	Total	Porcentaje
Fijo	142	89,87
Contrato a tiempo determinado	16	10,13
No poseo contrato	0	0,00
Total	158	100,00

En el caso de las mujeres, el 86% posee un contrato fijo en la organización, mientras que el 14% tiene un contrato a tiempo determinado. Por otra parte, en el caso de los hombres, el 96,55% actualmente tiene un contrato fijo y un 3,45% uno a tiempo determinado. No obstante, es importante destacar que ningún egresado o egresada seleccionó la opción “No tengo contrato formal de trabajo”.

Tabla 28: Tipo de contrato de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	56	96,55	86	86,00
Contrato a tiempo determinado	2	3,45	14	14,00
No poseo contrato	0	0,00	0	0,00
Total	58	100,00	100	100,00

En cuanto el medio de obtención del empleo, el 34,95% de los egresados señaló que obtuvo el empleo actual a través del “Portal web de la organización”, seguido de un 20,39% a través de “Infojobs, bumeran, linkedin, etc.”, mientras que el 15,53 fue referido.

Tabla 29: Medio de obtención del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
Pasantías durante la carrera	5	2,43
Infojobs, bumeran, linkedin, erc.	42	20,39
Portal web de la organización	72	34,95
Fui referido	32	15,53
Por ayuda de un amigo o familiar	5	2,43
Ferias de empleo	2	0,97
Total	158	76,70

Tomando en cuenta los resultados anteriores, se puede observar que en cuanto a la estrategia para la búsqueda del empleo, considerando lo que señalan Fernández y Blasco (2012) destaca que el medio más utilizado por los jóvenes hoy en día para la búsqueda de empleo es el internet, a través de sitios o portales web como *infojobs*, bumeran, etc. Como se puede observar, el mayor porcentaje de egresados utilizaron

métodos que hoy en día son denominados como 2.0 o medios masificados. Asimismo, como tendencia mundial enfocada al reclutamiento a través de redes sociales, donde el estudio de Díaz (2012) refleja que más del 70% de las organizaciones a nivel mundial se encuentran realizando una gran inversión para llevar a cabo el reclutamiento por internet.

Con respecto al tipo de organización en la cual laboran, el 92,41% se encuentra empleado en organizaciones privadas, seguido del 5,70% que está empleado en organizaciones públicas, mientras que el 1,90% se encuentra en organizaciones de tipo no gubernamentales, sin existir grandes diferencias de género.

Tabla 30: Tipo de organización del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
Pública	9	5,70
Privada	146	92,41
Organización no gubernamental	3	1,90
Total	158	100,00

En cuanto al tamaño de las organizaciones en las que laboran los egresados, el 39,24% trabaja en organizaciones donde hay entre 21 y 50 personas (pequeñas), seguido de un 36,71% que labora en empresas con una cantidad entre 51 y 100 individuos (medianas) y finalmente un 11,39% que labora en organizaciones de más de 100 trabajadores (grandes).

Tabla 31: Tamaño de la organización del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
De 2 a 5 personas	2	1,27
De 6 a 20 personas	18	11,39
De 21 a 50 personas	62	39,24
De 51 a 100 personas	58	36,71
Más de 100 personas	18	11,39
Total	158	100,00

Ahora bien, en cuanto al nivel del cargo en el empleo actual, el 38% de los egresados posee un cargo de “Especialista”, mientras que el 34% es “Analista”, seguido del 14% que ejerce como “Director/Gerente”, el 13,3% como “Coordinador”, mientras que el 0,7% es “Asistente”.

Al realizar un análisis comparativo por género del cargo que poseen actualmente los egresados, el 37% de las mujeres es “Especialista”, el 30% se desempeña como

“Analista”, el 14% como “Coordinador”, un 12% como “Director/Gerente” y un 7% que seleccionó la opción otra, seleccionando “Profesor”.

En cuanto al caso de los hombres, el 36,21% se desempeña como “Analista”, el 34,48% como “Especialista”, un 15,52% como “Director/Gerente”, el 12,07% como “Coordinador”, mientras que el 1,72% como “Asistente”.

Tabla 32: Nivel de cargo en empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Director/Gerente	9	15,52	12	12,00
Coordinador	6	10,34	14	14,00
Especialista	20	34,48	37	37,00
Analista	21	36,21	30	30,00
Asistente	1	1,72	0	0,00
Auditor Senior	1	1,72	0	0,00
Profesor	0	0,00	7	7,00
Total	58	100	100	100

Al analizar propiamente las características de los egresados residenciados en Venezuela, el mayor porcentaje de los mismos lleva un aproximado entre 40 y 50 meses en el empleo. Posteriormente, en cuanto al tipo de contrato obtenido, el mayor porcentaje de los mismos se encuentra fijo en la organización actual, pero al realizar una análisis en cuanto a género, se puede observar que la mayor cantidad de egresados hombres obtuvieron este tipo de contrato, mientras que el porcentaje de mujeres que obtuvo un contrato a tiempo determinado es mayor.

En términos generales, los medios de obtención para la búsqueda de un empleo más frecuentes son: portales web, infojobs, bumeran, etc., seguido de un porcentaje significativo que obtuvo el empleo a partir de referencias, bien sea de amigos, familiares, conocidos, etc.

Al observar el tipo de empresa en la cual los egresados se insertaron, cabe acotar que un importante porcentaje se encuentra actualmente laborando en privadas. Igualmente, en cuanto al tamaño de las organizaciones en las cuales se encuentran son entre medianas y grandes empresas. Ahora bien, específicamente en cuanto al nivel de cargo alcanzado, el mayor porcentaje de los hombres son analistas, mientras que el mayor porcentaje de las mujeres son analistas.

Por más de 30 años se ha observado un crecimiento sostenido en torno a la participación femenina en ámbitos laborales no sólo en América Latina, sino en el mundo entero, incrementándose así a un ritmo más acelerado que el de los hombres, la principal relevancia se refiere al nivel de escolaridad alcanzado, salarios, horarios,

etc. Sin embargo, aún persisten serios problemas y obstáculos que le ocasionan al género femenino tanto la inserción como la permanencia en el mercado de trabajo. Asimismo, a partir de los resultados anteriores se puede observar que existe discriminación en relación a las mujeres y su inserción en el mercado de trabajo. Esto, lleva a pensar como señala la OIT (2013) que existe algún tipo de distinción, exclusión o preferencia basados a través de motivos de género, lo que anula o altera cualquier tipo de decisión por parte de los empleados en torno a las oportunidades o trato durante el empleo.

Asimismo, a partir de los resultados anteriores, se puede constatar que a pesar de que con el pasar de los años las mujeres han surgido en el mercado de trabajo, por otro lado persisten fuertes desigualdades entre ambos géneros, destacando mayor relevancia para el caso que: primero, el porcentaje de mujeres representa una mayor proporción de contratos a tiempo determinado y segundo, un menor acceso a posiciones que se caracterizan por ser de niveles superiores.

c. Características de los egresados que se encuentran trabajando por cuenta propia

En cuanto al tiempo de constitución del negocio, el 72,22% de los egresados se tardó menos de 3 meses en realizarlo, un 16,67% entre 6 y 12 meses, mientras que el 11,11% entre 3 y 6 meses.

Tabla 33: Tiempo de constitución del negocio actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	13	72,2
Entre 3 y 6 meses	2	11,1
Entre 6 y 12 meses	3	16,7
Total	18	100,0

Posteriormente, al analizar el tiempo (en meses) de la duración del negocio, el 50% de los egresados llevan desarrollando el negocio entre 30 y 40 meses, el 16,67% lo posee tanto entre 10 y 20 meses como entre 40 y 50 meses. Si tomamos en cuenta la tasa de actividad emprendedora que estima el nivel de actividad en relación al emprendimiento de manera temprana, podemos observar que Venezuela posee una tasa del 18,66% (Global Entrepreneurship Monitor (2009/2010). Adicionalmente, señala que con el pasar de los años, en Venezuela a pesar de elevarse la propensión a emprender negocios en comparación a otros países, ubicándose en la octava posición del mundo y la quinta en países con economías basadas en la explotación de

recursos, así como en la quinta posición en Latinoamérica; en el 2007/2008, la tasa de actividad emprendedora venezolana se ubicó en 20,16%.

Ahora bien el GEM (2007/2008) señala que Venezuela es el principal país en el cual se emprende con el objetivo de perseguir oportunidades, es decir, la mayoría de las personas que están motivadas a emprender y constituir un negocio por necesidad, ya que notan que a partir de un empleo fijo no logran adquirir todos los beneficios que esperan obtener y es por eso que toman la decisión de desarrollar el negocio.

De los que poseen un negocio actualmente, el 55,56% de los egresados posee personal empleado, mientras que el 44,44% no.

Tabla 34: Tiempo (en meses) de la duración del negocio de los egresados residenciados en Venezuela.

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	1	5,56
10 a 20	3	16,67
20 a 30	1	5,56
30 a 40	9	50,00
40 a 50	3	16,67
50 a 60	0	0,00
60 o más	1	5,56
Total	18	100,00

Asimismo, tomando en cuenta la constitución formal del negocio el 50% de los egresados manifestó poseer una firma registrada y un 50% señaló que declaraba impuesto sobre la renta. Si relacionamos esto con la informalidad, podemos observar que según ENJUVE (2013), más del 38% del total de ocupados son pertenecientes al sector informal. Esto significa que alrededor de 1 de cada 3 jóvenes tienden a tener empleos de baja calidad en donde son limitadas todas aquellas posibilidades que se le pueden presentar para el desarrollo material del mismo.

Tabla 35: Constitución formal del negocio de los egresados residenciados en Venezuela

	Frecuencia	Porcentaje
Tengo una empresa o firma registrada	9	50,0
Declaro impuestos sobre la renta	9	50,0
Total	18	100,0

Al realizar un resumen en relación a la constitución del negocio propio, se puede observar que el tiempo para constituirlo fue breve, es decir, los egresados que decidieron emprender, tardaron menos de 3 meses en formarlo. Por lo tanto, a la hora de evaluar la duración del mismo, se puede observar que el mayor porcentaje de egresados tiene el negocio con una duración aproximada entre 30 y 40 meses. Ahora

bien, al destacar la constitución formal del mismo, se puede notar que el 50% posee una firma registrada y 50% declara impuestos.

d. Características de la actividad laboral de los egresados que se encuentran empleados o trabajando por cuenta propia

Al caracterizar la actividad laboral de los egresados que se encuentran actualmente empleados o trabajando por cuenta propia, el 61,93% devenga entre 3 y 4 salarios mínimos, seguido del 19,89% que señala que más de 4 salarios mínimos, mientras que el 18,18% dos salarios mínimos.

Tabla 36: Ingreso promedio mensual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Total	Porcentaje
Un salario mínimo	0	0,00
Dos (2) salarios mínimos	32	18,18
Entre 3 y 4 salarios mínimos	109	61,93
Más de 4 salarios mínimos	35	19,89
Total	176	100,00

Al realizar un análisis comparativo por género, el 63,72% de las mujeres señaló que posee una remuneración que oscila entre 3 y 4 salarios mínimos, 19,47% destaca que gana 2 salarios mínimos, mientras que el 16,81% más de 4 salarios mínimos.

Por su parte, en el caso de los hombres, el 58,73% gana entre 3 y 4 salarios mínimos, seguido de un 25,40% que obtiene una remuneración superior a los 4 salarios mínimos, mientras que el 15,87% obtiene sólo 2 salarios mínimos como ingreso.

Tabla 37: Ingreso promedio mensual de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Un salario mínimo	0	0,00	0	0,00
Dos (2) salarios mínimos	10	15,87	22	19,47
Entre 3 y 4 salarios mínimos	37	58,73	72	63,72
Más de 4 salarios mínimos	16	25,40	19	16,81
Total	63,00	100,00	113,00	100,00

Con el objetivo de presentar un análisis de la calidad del empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela, se llevó a cabo el estudio del promedio de horas laboradas, para lo cual un 78,98% señala que trabaja entre 4 y 8 horas, un 18,18% más de 8 horas y finalmente un 2,84% destaca que trabaja alrededor de 4 horas aproximadamente.

Tabla 38: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Total	Porcentaje
4 horas	5	2,84
Entre 4 y 8 horas	139	78,98
Más de 8 horas	32	18,18
Total	176	100,00

Ahora bien, al analizar de manera comparativa por género el promedio de horas trabajadas, el 79,65% de las mujeres señalan que trabajan entre 4 y 8 horas, seguido del 17,7% que destaca que labora más de 8 horas, mientras que el 2,65% trabaja sólo 4 horas por día.

Por otra parte, el 77,78% de los hombres trabaja entre 4 y 8 horas, seguido del 19.05% que labora más de 8 horas, mientras que el 3,17% trabaja sólo 4 horas por día.

Tabla 39: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
4 horas	2	3,17	3	2,65
Entre 4 y 8 horas	49	77,78	90	79,65
Más de 8 horas	12	19,05	20	17,70
Total	63,00	100,00	113,00	100,00

En términos generales, el 56,25% de los egresados residenciados en Venezuela nunca ha trabajado durante los fines de semana, seguido de un 24,43% que rara vez asiste al trabajo los fines de semana, un 13,07% destaca que de forma ocasional debe asistir los fines de semana al trabajo, mientras que sólo el 6,25% señala que siempre trabaja los fines de semana.

Tabla 40: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Total	Porcentaje
Nunca	99	56,25
Rara vez	43	24,43
Ocasionalmente	23	13,07
Siempre	11	6,25
Total	176	100,00

El 59,29% de las mujeres destacó que durante el trabajo actual “Nunca” ha trabajado a lo largo de los fines de semana, seguido del 23,01% que señala que “Rara vez”, un 11,5% “Ocasionalmente”, mientras que el 6,19% “Siempre”.

Por su parte, el 50,79% de los hombres no trabaja “Nunca” los fines de semana, seguido del 26,98% que “Rara vez” lo ha hecho, un 15,87% lo ha realizado, mientras que el 6,35% “Siempre” trabaja los fines de semana.

Tabla 41: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	50,79	67	59,29
Rara vez	17	26,98	26	23,01
Ocasionalmente	10	15,87	13	11,50
Siempre	4	6,35	7	6,19
Total	63,00	100,00	113,00	100,00

Al analizar la relación que existe entre el trabajo actual y los estudios cursados por los egresados que residen hoy en día en Venezuela, un 56,3% señala que en “Mucho” existe esta relación, seguido del 39,2% que destaca que en “Algo” existe correspondencia entre el pensum de la carrera estudiada y el empleo o negocio en el que se desarrollan actualmente, mientras que un 2,8% destaca que en “Poco” y un 1,7% “En nada” las materias cursadas durante la carrera tienen concordancia con el empleo o negocio actual.

Tabla 42: Relación de los estudios cursados con el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Frecuencia	Porcentaje
En nada	3	1,7
Poco	5	2,8
Algo	69	39,2
Mucho	99	56,3
Total	176	100,0

Tomando en cuenta aquellos egresados que señalaron que “En nada” o “Poco” existe relación entre los estudios cursados y el empleo actual, el 75% destaca que la causa de ello es por no haber realizado una búsqueda de la oferta laboral que esté vinculada a la especialidad de la carrera, mientras que el 25% señala que se debe a la falta de experiencia.

En términos de permanencia en el empleo, el 76,14% de los egresados opta por permanecer en el empleo actual, mientras que el 23,86% está dispuesto a aceptar o desarrollar un nuevo trabajo.

Tabla 43: Permanencia en el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela.

	Total	Porcentaje
Permanecer en el trabajo actual	134	76,14
Aceptar o Desarrollar un nuevo trabajo	42	23,86
Total	176	100,00

Asimismo, al analizar en qué medida los egresados se encuentran satisfechos con su trabajo, el 48,86% señala se encuentra algo satisfecho con su trabajo, seguido de un 40,91% que se encuentra muy satisfecho con el trabajo actual, mientras que un aproximado del 10% señala que en nada o poco se encuentra satisfecho con el empleo actual.

Tabla 44: Satisfacción con el empleo actual de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Frecuencia	Porcentaje
En nada	7	4,0
Poco	10	5,7
Algo	86	48,9
Mucho	72	40,9
No sabe/no contesta	1	0,6
Total	176	100,0

En términos globales, en cuanto a la opinión de los egresados residenciados en Venezuela en torno a si poseen o no un balance vida trabajo, el 73,30% señala que sí, mientras que el 26,70% destaca que no.

Tabla 45: Balance vida/trabajo de los egresados residenciados en Venezuela.

	Total	Porcentaje
Sí	129	73,30
No	47	26,70
Total	176	100,00

Al realizar un análisis comparativo por género, el 77,88% de las mujeres señala que sí ha adquirido un balance vida/trabajo, mientras que un 22,12% opina que no.

Por otra parte, en el caso de los hombres, el 65,08% destaca que si posee un balance vida/trabajo, en contraste con un 34,92% que no opina lo mismo.

Tabla 46: Balance vida/trabajo de los egresados residenciados en Venezuela según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	65,08	88	77,88
No	22	34,92	25	22,12
Total	63	100,00	113	100,00

Al analizar el promedio de horas dedicadas a las actividades extra laborales realizadas en un día normal de trabajo, se obtiene que:

En cuanto a las tareas del hogar; el 39,77% realiza la actividad en promedio de 1 hora, mientras que el 38,64% la realiza en dos horas, el 11,36% de los egresados que efectivamente la llevan a cabo lo hacen en un promedio de 3 horas, mientras que el 6,82% la realiza en 4 horas.

Una actividad extra laboral en la cual también se desarrollan los egresados, es en referencia a la continuación de los estudios, donde el 41,67% toma al menos 2 horas para ampliar sus conocimientos en algún área de interés, seguido del 29,17% que lo hace durante una hora, un 16,67% que le dedica alrededor de 3 horas, mientras que tan sólo el 8,33% toma 4 horas de estudio.

Ahora bien, al realizar un análisis de las dos personas que declararon tener hijos, una de ellas destacó que dedica alrededor de 2 horas, mientras que la otra señala que al menos 5 horas le dedica a sus hijos.

De igual manera, las dos personas que señalaron tener personas dependientes, destacan que de su horario extra laboral le dedican un aproximado de dos horas.

Finalmente, al preguntarle a los egresados que se encuentran residenciados en Venezuela, cuál es el promedio de horas que de un día normal de trabajo le dedican al ocio, el 31,73% señala que 2 horas, seguido de un 27,88% que 1 hora, un 23,08% que alrededor de 3 horas, mientras que el 12,5% un aproximado de 4 horas.

En cuanto a la caracterización propiamente del trabajo, se puede observar que en relación al salario percibido el mayor porcentaje de los egresados que actualmente residen en Venezuela poseen entre 3 y 4 salarios mínimos, seguido de aquellos que poseen más de 4 salarios mínimos, mientras que en menor porcentaje se encuentran los egresados que perciben dos salarios mínimos.

Posteriormente, al analizar el promedio de horas laboradas, el mayor porcentaje trabaja entre 3 y 4 horas, seguido de aquellos que se dedican al trabajo más de 8 horas y en menor porcentaje están los que trabajan 4 horas exactamente. Claro está, al analizar la cantidad de horas trabajadas por género, con mayor frecuencia las mujeres contestaron que laboran entre 4 y 8 horas, mientras que los hombres en mayor porcentaje trabajan 4 horas exactamente y más de 8.

Tabla 47: Promedio de horas dedicadas en actividades extra laborales.

	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tareas del hogar	35	49,30	34	42,50	10	26,32	6	28,57	2	33,33	0	0	0	0	1	50,00
Estudio	7	9,86	10	12,50	4	10,53	2	9,52	1	16,67	0	0	0	0	0	0,00
Cuidado de los hijos	0	0,00	1	1,25	0	0,00	0	0,00	1	16,67	0	0	0	0	0	0,00
Cuidado de personas dependientes	0	0,00	2	2,50	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00
Ocio	29	40,85	33	41,25	24	63,16	13	61,90	2	33,33	1	100,00	1	100,00	1	50,00
Total	71	100,00	80	100,00	38	100,00	21	100,00	6	100,00	1	100,00	1	100,00	2	100,00

Ahora bien, en relación al trabajo de los fines de semanas, la mayor cantidad de egresados respondió que nunca ha trabajado a lo largo de los fines de semana, seguido de aquellos que rara vez les solicitan laborar durante los fines de semana, mientras que con menor frecuencia los egresados trabajan de forma ocasional o siembre a lo largo de los fines de semana. Asimismo, al analizarlo por género se pudo notar que en mayor medida son las mujeres quienes “Nunca” trabajan los fines de semana, mientras que con mayor frecuencia son los hombres quienes trabajan “Rara vez”, “Ocasionalmente” y “Siempre” durante los fines de semana.

Asimismo al analizar la pertinencia de los estudios de pregrado y el trabajo actual en el cual se desarrollan los egresados, se puede observar que en mayor porcentaje existe mucha relación, seguido de aquellos que contestaron que en algo existe concordancia, mientras que en menor medida son aquellos en los que existe poco o nada de relación. Igualmente, la mayor cantidad de egresados destaca que desea permanecer en el empleo actual, mientras que en menor medida desean aceptar o desarrollar un negocio. En concordancia con estos resultados, al observar la satisfacción en cuanto al empleo, en mayor porcentaje señalan que en “Algo” o “Mucho” están satisfechos con el empleo actual, mientras que con frecuencia contestaron que en “Poco” o “Nada” están satisfechos. Seguidamente, al preguntar si poseen un balance vida/trabajo un aproximado del 73% de egresados afirman que si lo poseen.

Específicamente, al analizar la cantidad de horas promedio dedicadas a alguna actividad diferente al trabajo, la mayor cantidad de egresados realizan tareas del hogar o dedican horas al ocio.

e. Características de los estudios posteriores al egreso de la universidad

Para la ENJUVE (2013) hoy en día, la formación académica es considerada como el elemento que adquiere una mayor importancia para comprender el estatus en el que se encuentran los jóvenes dentro del mercado de trabajo, puesto que en primer lugar determina su incorporación a un buen empleo y en segundo, a que el mismo tenga las condiciones más adecuadas. La caracterización de los estudios posteriores al pregrado, se hace de gran relevancia para poder determinar si los egresados se insertaron de la forma correcta al mercado de trabajo y si el mismo es de calidad.

Al tratarse del análisis de los jóvenes en el mercado de trabajo, el informe del Proyecto Juventud (ENJUVE) (2013) destaca las siguientes paradojas: son los jóvenes

que poseen un mayor nivel educativo los que tienen una mayor dificultad para insertarse en el mercado laboral, se da la existencia de una proporción de jóvenes que al poseer un escaso nivel educativo hace que obtengan empleos de baja calidad. Es por ello que, la inserción en el mercado laboral está estrechamente vinculada al equipamiento o capital que tenga el individuo.

En este sentido, del total de egresados encuestados que actualmente residen en Venezuela, el 50% de ellos realizó algún tipo de estudios posteriores a los de pregrado, mientras que el otro 50% no.

Tabla 48: Realización de estudios posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	103	50,00
No	103	50,00
Total	206,00	100,00

Estos resultados demuestran que los jóvenes desean continuar con la formación académica como profesionales, ampliando sus aspiraciones tanto laborales como personales. En este sentido, la búsqueda permanente de una mejor calidad de vida, bajo la premisa de que a medida que se adquieran mayores conocimientos y con ello, mayor preparación, se incrementarán las aspiraciones a empleos que tengan mejores condiciones que las actuales y que les permitan adquirir mejores condiciones económicas y de vida.

Al realizar un análisis detallado de los estudios posteriores al pregrado, el 71,05% señala que realizó diplomados u otros cursos de actualización profesional referentes a su carrera, el 21,93% realizó maestrías, un 6,14% llevó a cabo estudios a nivel de especializaciones.

Tabla 49: Tipo de estudios posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Diplomados u otros cursos	81	71,05
Maestrías	25	21,93
Especializaciones	7	6,14
Otra licenciatura	1	0,88
Total	114	100,00

Asimismo, si se lleva a cabo un análisis del grupo reducido que realizó más de algún tipo de estudio posterior al egreso del pregrado, se puede observar que el 72,73% de los mismos llevó a cabo maestría y diplomados, seguido de un 18,18% que realizó tanto especializaciones como diplomados, mientras que sólo el 9,09% realizó estudios de maestría y especializaciones.

Tabla 50: Tipo de estudios (realizados en conjunto) posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría y diplomados	8	72,73
Especialización y diplomados	2	18,18
Maestría y especialización	1	9,09
Total	11	100,00

En cuanto al estado actual de los estudios realizados de aquellos egresados que se encuentran actualmente en Venezuela, el 71,82% finalizó los diplomados o cursos de actualización y/o ampliación profesional, seguido de un 21,82% que culminó la(s) maestría(s), mientras que el 5,45% dio a término la especialización. Igualmente, de aquellos que para el momento del trabajo de campo se encontró realizando algún tipo de estudio, el 50% se encontraba realizando cursos, un 25% maestrías y un 25% especializaciones.

Tabla 51: Estatus de los estudios posteriores al pregrado.

	Finalizado		Actualmente en curso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Maestrías	24	21,82	1	25,00
Especializaciones	6	5,45	1	25,00
Diplomados u otros cursos	79	71,82	2	50,00
Otra licenciatura	1	0,91	0	0,00
Total	110	100,00	4	100,00

En cuanto al lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado, el 91,36% (74 personas) realizó los diplomados o cursos en Venezuela, mientras que el 8,64% (7 personas) los llevó a cabo en el extranjero. Ahora bien, de los 74 egresados, 59 (79,73%) lo llevó a cabo en otras universidades, mientras que 15 (20,27%) lo realizó en la UCAB.

En relación a la especialización, el 85,71% (6 personas) la cursó en Venezuela, mientras que el 14,29% (1 persona) en el extranjero. De la cantidad de personas que llevó a cabo sus estudios de especialización, 3 (50%) fue en la UCAB y 3 (50%) en otras universidades.

Finalmente, de aquellos egresados que hicieron maestría, el 64% (16 personas) la realizó en el extranjero, mientras que el 36% (9 personas) en Venezuela. Del total que realizó el tipo de estudio en el país, 7 (77,78%) fue en otras universidades, mientras que 2 (22,22%) lo realizaron en la UCAB.

Tabla 52: Lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado.

	Maestría		Especialización		Diplomados o cursos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En Venezuela	9	36,00	6	85,71	74	91,36
En el extranjero	16	64,00	1	14,29	7	8,64
Total	25	100,00	7	100,00	81	100,00

Tabla 53: Universidad de realización de los estudios posteriores al pregrado.

	Maestría		Especialización		Diplomados o cursos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En la UCAB	2	22,22	3	50,00	15	20,27
En otras universidades	7	77,78	3	50,00	59	79,73
Total	9	100,00	6	100,00	74	100,00

Al tomar en cuenta aquellos egresados que no realizaron estudios posteriores a la licenciatura, el 47,57% no lo hizo por mayor dedicación al trabajo, seguido del 42,72% que no los realizó por sentirse indeciso(a) en torno al área de especialización, mientras que el 9,71% por sentir la necesidad de mayor dedicación al hogar.

Tabla 54: Razón principal para no realizar estudios posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor dedicación al trabajo	49	47,57
Indecisión del área de especialización	44	42,72
Necesidad de dedicación al hogar	10	9,71
Total	103	100,00

Finalmente, al realizar una caracterización de los estudios posteriores al pregrado, de la cantidad de egresados que llevaron a cabo algún tipo de estudio, la mayoría realizó diplomados o cursos de ampliación profesional, seguido de las maestrías, las especializaciones y con menor frecuencia otra licenciatura. De igual manera, se puede apreciar a partir de los resultados que en su mayoría realizaron en conjunto maestrías y diplomados o cursos, mientras que otro porcentaje importante llevaron a cabo especializaciones y diplomados o cursos.

Ahora bien, en cuanto al lugar de realización de los estudios, la mayoría de los egresados realizó la maestría en el extranjero, mientras que las especializaciones y los diplomados o cursos en Venezuela. Asimismo, de aquellos que hicieron maestrías y diplomados o cursos, los llevaron a cabo en diversas universidades, mientras que en cuanto a las especializaciones el 50% los realizó en la UCAB y el otro 50% en otras universidades.

III. Trancisión al mercado de trabajo de los egresados que actualmente residen en el extranjero

La tercera sección está compuesta por todos aquellos aspectos laborales, económicos y educativos de los egresados que actualmente viven en el extranjero. No obstante, para realizar el análisis de esta dimensión se consideran las preguntas de la 14 a la 61 del Cuestionario de Transición al Primer empleo, siguiendo parámetros similares a los empleados para el caso de los residenciados en Venezuela.

Antes de analizar la caracterización en la situación actual del egresado, su empleo y los estudios posteriores a la universidad, es necesario acotar que el 15,53% de los egresados residenciados en el extranjero vive solo, mientras que el 14,56% vive con la mamá y el papá, un 14,56% con la mamá, el papá y los hermanos, mientras que el 12,62% vive solamente con el papá.

Tabla 55: Con quienes viven actualmente los egresados residenciados en el extranjero.

		Frecuencia	Porcentaje
Solo		16	15,53
	Papá	15	14,56
Mamá	Hermano(s)	6	5,83
	Amigo(s)	3	2,91
Papá	Hermano(s)	11	10,68
Hermano(s)	Amigo(s)	12	11,65
Mamá		2	1,94
Papá		13	12,62
Amigo(s)		5	4,85
Papá, mamá y hermanos		15	14,56
Mamá, papá hermanos y amigos		5	4,85
Total		103	100,00

a. Características de los egresados según la situación actual en el mercado de trabajo.

De un total de 103 egresados de la UCAB que para el momento del estudio se encontraron residenciados en el extranjero, el 78,64% está empleado, el 12,62% buscando trabajo, un 5,83% desempleado y el 2,91% se encuentra trabajando por cuenta propia.

Tabla 56: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	81	78,64
Desempleado	6	5,83
Trabajo por cuenta propia	3	2,91
Buscando trabajo	13	12,62
Inactivo	0	0,00
Total	103	100,00

Al realizar un análisis comparativo por género, el 75,47% de las mujeres se encuentra en condición de empleo, seguido de un 15,09% que está buscando trabajo, un 7,55% está en condición de desempleo, mientras que el 1,89% se encuentra trabajando por cuenta propia.

Por otra parte, el 82% de los hombres se encuentra actualmente empleado, seguido de un 10% que está buscando trabajo, mientras que el 8% se encuentra distribuido equitativamente entre quienes están desempleados y trabajando por cuenta propia.

Tabla 57: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	41	82,00	40	75,47
Desempleado	2	4,00	4	7,55
Trabajo por cuenta	2	4,00	1	1,89
Buscando trabajo	5	10,00	8	15,09
Total	50	100,00	53	100,00

En términos de residencia actual, el 43% de los egresados está actualmente viviendo en Europa, seguido de un 36,89% que vive en América Latina, un 18,45% en América del Norte, mientras que el 0,97% en Asia.

Tabla 58: País de residencia actual.

	Total	Porcentaje
Europa	45	43,69
América Latina	38	36,89
América del Norte	19	18,45
Asia	1	0,97
Total	103	100,00

De los 81 que actualmente se encuentran empleados, el 39,51% se encuentra en Europa al igual que el mismo porcentaje está ubicado en América Latina, mientras que el 20,99% se encuentra en América del Norte. De aquellos que se encuentran actualmente desempleados, un 50% está residenciado en Europa, un 33,33% en

América Latina y un 16,67% en América del Norte. Ahora bien, la totalidad de aquellos que se encuentran desarrollando un negocio propio, lo están llevando a cabo en Europa. En cuanto a los que están buscando empleo, el 53,85% está viviendo en Europa, seguido del 30,77% que se encuentra en América Latina y un 7,69% en América del Norte y un 7,69% en Asia.

Tabla 59: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero según el país.

	Empleado		Desempleado		Trabajo por cuenta		Buscando trabajo		Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Europa	32	39,51	3	50,00	3	100,00	7	53,85	45
América Latina	32	39,51	2	33,33	0	0,00	4	30,77	38
América del Norte	17	20,99	1	16,67	0	0,00	1	7,69	19
Asia	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	7,69	1
Total	81	100,00	6	100,00	3	100,0	13	100,00	103

Tabla 60: Situación actual de los egresados residenciados en el extranjero según carrera de egreso.

	Empleado		Desempleado		Trabajo por cuenta propia		Buscando trabajo		Total
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Contaduría	12	92,31	1	7,69	0	0,00	0	0,00	13
Economía	6	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	6
Relaciones Industriales	1	50,00	0	0,00	0	0,00	1	50,00	2
Sociología	2	66,67	0	0,00	0	0,00	1	33,33	3
Derecho	7	77,78	0	0,00	1	11,11	1	11,11	9
Psicología	5	83,33	0	0,00	0	0,00	1	16,67	6
Comunicación Social	7	70,00	3	30,00	0	0,00	0	0,00	10
Educación	5	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5
Ingeniería Industrial	7	87,50	1	12,50	0	0,00	0	0,00	8
Ingeniería Informática	4	50,00	0	0,00	2	25,00	2	25,00	8
Ingeniería en Telecomunicaciones	12	92,31	0	0,00	0	0,00	1	7,69	13
Ingeniería Civil	5	55,56	1	11,11	0	0,00	3	33,33	9

Al realizar un análisis por carrera de la situación actual en el mercado de trabajo de los egresados residenciados en el extranjero, la gran mayoría de los individuos se encuentra actualmente empleados, exceptuando el caso de Ingeniería Informática y Relaciones Industriales que con un 50% posee la menor proporción de egresados que se encuentran actualmente empleados, seguido por Ingeniería Civil con un 55,56% y Sociología con un 66,67%.

Del total de egresados que se encuentran en otros países, un 30% son egresados de Comunicación Social se encuentran desempleados, seguido del 12,5% en Ingeniería Industrial, un 11,11% Ingeniería Civil, mientras que el 7,69% son de Contaduría.

El 25% de los egresados que se encuentra trabajando por cuenta propia en el extranejro estudió Ingeniería informática, mientras que el 11,11% Derecho. No obstante, de los que se encuentran buscando trabajo, un 50% estudió Relaciones Industriales, un 33,33% estudió Sociología y otro 33,33% Ingeniería Civil, mientras que el 16.67% estudió Comunicación Social, un 11,11 Derecho y un 7,69% Ingeniería en Telecomunicaciones.

Tomando en cuenta las diversas condiciones que poseen los egresados en torno a la situación actual en el mercado de trabajo, se procedió a preguntar cuál es la razón principal por la cual estos creen que se encuentran desempleados, 33,33% señaló como principal razón que ello se debe a la falta de experiencia, el 33,33% por no conseguir un trabajo relacionado con los estudios y un 33,33% porque los salarios ofrecidos son bajos.

Tabla 61: Razón principal por la cual los egresados residenciados en el extranjero creen no conseguir empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de experiencia	2	33,3
No he conseguido un trabajo relacionado con mis estudios	2	33,3
Los salarios ofrecidos son bajos	2	33,3
Total	6	100,0

Asimismo, se procedió a preguntarle a aquellos egresados residenciados en el extranjero cuál es la razón principal por la cual trabajan o buscan trabajo, donde un 53,40% colocó que se encuentran en esa condición, ya que se mantienen ellos mismos, un 18,45% que mantiene o contribuye a mantener su propia familia, un 10,68% que en la casa lo obligan a trabajar, el 7,77% que tiene que ayudar a los padres con los gastos del hogar, mientras que el 1,94% trabaja o se encuentra en la búsqueda de trabajo, puesto que no desea quedarse en la casa sin hacer nada y el mismo porcentaje para aquellos que desean estudiar.

Tabla 62: Razón principal por la cual los egresados residenciados en el extranjero para trabajar o buscar trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Me veo obligado a trabajar	11	10,68
Debo mantenerme económicamente	55	53,40
Debo mantener o contribuir al mantenimiento de mi propia familia	19	18,45
Tengo que colaborar con los gastos del hogar de mis padres	8	7,77
Para no quedarme en casa sin hacer nada	2	1,94
Para poder estudiar	2	1,94
Total	103	100,00

Al caracterizar la situación de los egresados en el extranjero, se puede observar que en su mayoría éstos se encuentran empleados en Europa, seguido de un porcentaje significativo que se encuentra buscando trabajo, los que se encuentran desempleados y finalmente los que se encuentran trabajando por cuenta propia. Al analizarlo por género, el mayor porcentaje de los hombres se encuentran empleados, mientras que el mayor porcentaje de mujeres se encuentra buscando empleo.

Asimismo, si se desea observar cual es la situación actual en el mercado de trabajo según la carrera de egreso, el mayor porcentaje se encuentra empleado, mientras que de aquellos que están buscando empleo son egresados en Psicología e Ingeniería informática.

Ahora bien, de aquellos 6 que no consiguen empleo existe un porcentaje distribuido de forma equitativa que señala que no lo han obtenido por falta de experiencia, porque no están relacionados con los estudios y por salarios bajos.

No obstante, de aquellos que si poseen uno, la mayoría declara que se encuentra trabajando, ya que debe mantenerse económicamente, seguido de los que tienen que mantener o contribuir a mantener su propia familia, pero en un porcentaje significativo señala que se encuentra obligado a trabajar.

b. Características de los egresados que actualmente viven en el extranjero y se encuentran empleados.

Al analizar el tiempo (en meses) que llevan los egresados en el empleo actual, el 43,21% lleva entre 10 y 20 meses, seguido del 18,52% que tiene entre 1 y 10 meses y el 13,58% entre 40 y 50 meses.

Tabla 63: Tiempo (en meses) en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10	15	18,52
10 a 20	35	43,21
20 a 30	9	11,11
30 a 40	9	11,11
40 a 50	11	13,58
50 a 60	2	2,47
60 o más	0	0,00
Total	81	100,00

Al comparar los resultados anteriores con los de Venezuela, se puede observar que a diferencia de los últimos, casi el 50% de los egresados residenciados en el extranjero llevan alrededor de 20 meses menos en el empleo actual.

En cuanto al tipo de contrato obtenido por los egresados que se encuentran actualmente en el extranjero el 88,89% se encuentra en contrato fijo, mientras que un 11,11% para el momento del estudio se encontró bajo un contrato a tiempo determinado.

Tabla 64: Tipo de contrato en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Total	Porcentaje
Fijo	72	88,89
Contrato a tiempo determinado	9	11,11
Total	81	100,00

Ahora bien, al igual que los egresados que actualmente residen en Venezuela, un aproximado del 90% posee un contrato fijo.

Al realizar un análisis por género el 87,50% de las mujeres posee un contrato fijo, mientras que el 12,50% un contrato a tiempo determinado. Por su parte, el 90,24% de los hombres posee un contrato fijo, mientras que el 9,76% uno a tiempo determinado.

Tabla 65: Tipo de contrato en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fijo	37	90,24	35	87,50
Contrato a tiempo determinado	4	9,76	5	12,50
Total	41	100,00	40	100,00

Se mantiene la idea al igual para con los egresados residenciados en Venezuela, es decir, los hombres son los que representan el mayor porcentaje a la hora de obtener un contrato fijo.

En cuanto al medio de obtención del mismo, el 43,21% lo obtuvo a través del portal web de la organización, seguido del 38,27% que seleccionó Infojobs, bumeran, etc., el 11,11% alcanzó el empleo actual a través de una referencia, un 6,17% por pasantías durante la carrera, mientras que el 1, 23% mediante ferias de empleo.

Tabla 66: Medio de obtención del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Frecuencia	Porcentaje
Pasantías durante la carrera	5	6,2
Infojobs, bumeran, linkedin, erc.	31	38,3
Portal web de la organización	35	43,2
Fui referido	9	11,1
Ferias de empleo	1	1,2
Total	81	100,0

Puesto que cada vez las tecnologías avanzan de forma elevada y el porcentaje de personas que hoy en día obtienen empleos a través de redes electrónicas profesionales, con los resultados anteriores se puede constatar que al igual que los egresados residenciados en Venezuela, el mayor porcentaje obtuvo su empleo a través del portal web de la organización.

Con respecto al tipo de empresa, el 92,59% se encuentra empleado en organizaciones privadas, seguido del 4,94% que está empleado en organizaciones públicas, mientras que el 2,47% se encuentra en organizaciones de tipo no gubernamentales, sin existir diferencias importantes entre género.

Tabla 67: Tipo de organización del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Pública	4	4,94
Privada	75	92,59
Organización no gubernamental	2	2,47
Total	81	100,00

Al observar los resultados en cuanto al tipo de organización en la cual se encuentran empleados tanto los egresados residenciados en Venezuela como los que se encuentran en el extranjero, se de acotar que para ambos casos la situación es similar, ya que un mayor porcentaje se encuentra empleado en organizaciones privadas, seguidos de aquellos que se encuentran en empresas públicas, mientras que un pequeño porcentaje está trabajando en organizaciones no gubernamentales.

Continuando con el análisis de aquellos egresados que actualmente viven en Venezuela y se encuentran empleados, el 46,91% trabaja en organizaciones donde hay entre 51 y 100 personas, seguido de un 18,52% que labora en empresas con una cantidad entre 21 y 50 individuos. Entre otras opciones de respuesta, tales como: “De 2 a 5 personas”, “De 6 a 20 personas” y “Más de 100 personas”.

Tabla 68: Tamaño de la organización del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
De 2 a 5 personas	4	4,9
De 6 a 20 personas	11	13,6
De 21 a 50 personas	15	18,5
De 51 a 100 personas	38	46,9
Más de 100 personas	13	16,0
Total	81	100,0

A cambio de los egresados que se encuentran residenciados en Venezuela, un porcentaje significativo de los que actualmente están laborando, se encuentran en pequeñas o medianas empresas.

Ahora bien, en cuanto al nivel del cargo en el empleo actual, el 48,15% de los egresados posee un cargo de “Especialista”, mientras que el 27,16% es “Analista”, seguido del 14,81% que ejerce como “Director/Gerente”, el 8,64% como “Coordinador”, mientras que el 1.23% es “Asistente”.

Tabla 69: Nivel de cargo del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Director/Gerente	12	14,81
Coordinador	7	8,64
Especialista	39	48,15
Analista	22	27,16
Asistente	1	1,23
Total	81,00	100,00

En comparación a los egresados residenciados en Venezuela, se puede observar que a diferencia de los mismos, en el extranjero un mayor porcentaje posee cargos de Especialistas.

Al realizar un análisis comparativo por género del cargo que poseen actualmente los egresados, el 40% de las mujeres es “Especialista”, el 35% se desempeña como “Analista”, el 20% como “Director/Gerente”, mientras que un 5% se desempeña como “Coordinador”.

En cuanto al caso de los hombres, el 56,10% se desempeña como “Especialista”, el 19,51% como “Analista”, un 12,20% como “Coordinador”, el 9,76% como “Director/Gerente”, mientras que el 2,44% como “Asistente”.

Tabla 70: Nivel de cargo del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Director/Gerente	4	9,76	8	20,00
Coordinador	5	12,20	2	5,00
Especialista	23	56,10	16	40,00
Analista	8	19,51	14	35,00
Asistente	1	2,44	0	0,00
Total	41,00	100,00	40,00	100,00

De forma consistente con los resultados de los egresados residenciados en Venezuela, son los hombres quienes siguen alcanzando en mayor porcentaje niveles de cargo más altos que las mujeres.

Al realizar un resumen de aquellos egresados que actualmente se encuentran empleados, se puede observar que en mayor porcentaje se encuentran aquellos que llevan entre 10 y 20 meses, seguido de aquellos que llevan entre 1 y 10 meses, mientras que en menor porcentaje se encuentran los que lo poseen entre 40 y 50 meses.

Posteriormente, al caracterizar el tipo de contrato alcanzado, casi el 90% de los egresados obtuvo un contrato fijo, mientras que el 11% uno a tiempo determinado. Asimismo, si se desea analizar por género, la mayoría de los hombres egresados obtuvo el primer contrato y en su mayor medida las mujeres el segundo.

En cuanto al medio de obtención del empleo, la mayor cantidad de egresados alcanzó el empleo actual a través del portal web de la organización, seguido de aquellos egresados que a través de redes sociales profesionales como Infojobs, Linkedin, etc., mientras que en menor porcentaje se encuentran aquellos que lo obtuvieron por referencia.

Ahora bien, en cuanto al tamaño de la empresa, los egresados con frecuencia laboran en pequeñas y medianas empresas. Si se analiza específicamente el nivel de cargo, la mayor cantidad de hombres egresados hoy en día son especialistas, seguido por las mujeres que poseen en mayor porcentaje el cargo de analistas y de director/gerente.

c. Características de los egresados que se encuentran trabajando por cuenta propia

Tomando en cuenta que de un total de 103 egresados que se encuentran en el extranjero sólo 3 constituyeron o desarrollaron un negocio; cabe destacar que en cuanto al tiempo de desarrollo, el 33,33% de los egresados se tardó menos de 3 meses en realizarlo, 33,33% entre 6 y 12 meses, 33,33% entre 3 y 6 meses.

Tabla 71: Tiempo de desarrollo del negocio actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 3 meses	1	33,33
Entre 6 y 12 meses	1	33,33
Más de 12 meses	1	33,33
Total	3,00	100,00

Posteriormente, al analizar el tiempo (en meses) de la duración del negocio, el 33,33% de ellas lleva un aproximado de 20 meses en el desarrollo del mismo, un 33,33% en 6 meses, mientras que el otro 33,33% lo ha desarrollado en 2 meses. Ahora bien, ninguno de los egresados que se encuentra residenciado en el extranjero posee personal empleado.

Asimismo, tomando en cuenta la constitución formal del negocio el 66,67% de los egresados declaró que posee una firma o empresa que se encuentra registrada y un 33,33% señala que “Declaro impuestos sobre la renta”.

Tabla 72: Constitución formal del negocio actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Tengo una empresa o firma registrada	2	66,67
Declaro impuestos sobre la renta	1	33,33
Total	3,00	100,00

En comparación con Venezuela, los egresados que actualmente se encuentran residenciados en el extranjero poseen una empresa o firma registrada, mientras que en menor porcentaje se encuentran aquellos que declaran impuesto sobre la renta y éstos no poseen personal empleado.

Al analizar el caso de América Latina y el Caribe, GEM (2013) señala que para el año 2013 el TEA de la región estuvo situado en un 18,5%. Pero sin embargo, existen

países que poseen una TEA superior a la media de toda la región, como lo es: Ecuador con un 36%, Chile con un 24,3%, Colombia con un 23,7% y Perú con un 23,4%. Sin embargo, se el Monitor Global de Emprendimiento realiza una comparación con aquellos que se encuentran por debajo del promedio que son: Brasil con un 17,3%, Argentina con 15,9% y México con 14,8%.

En países europeos, la media de la TEA está situada en 8%. Sin embargo Portugal se encuentra con un 8,2% y España con 3 puntos por debajo del mismo, encontrándose en 5,2%.

El Monitor Global de Emprendimiento declara que la Tasa de Actividad Emprendedora no debe tomarse como un ranking entre los países, ya que los estudios que se han generado en mayor porcentaje en economías emergentes, presentado así una TEA muy superior a la que se pueda generar en economías desarrolladas. Sin embargo, es posible que esto se deba más por necesidad que por oportunidad.

A pesar que de las tres personas que llevan a cabo algún tipo de negocio o emprendimiento en el extranjero, dos de ellos se encuentran residenciados en España. Igualmente, se puede destacar que en el caso de España la TEA ha tenido un avance significativo con respecto al 2012.

d. Características de los egresados que se encuentran empleados o trabajando por cuenta propia

En términos generales, al caracterizar aquellos egresados que se encuentran empleados o trabajando por cuenta propia en el extranjero, el 66,67% obtiene entre 3 y 4 salarios mínimos, el 20,24% un aproximado de 2 salarios mínimos, mientras que el 13,10% más de 4 salarios mínimos.

Tabla 73: Ingreso promedio mensual del negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Un salario mínimo	0	0,00
Dos (2) salarios mínimos	17	20,24
Entre 3 y 4 salarios	56	66,67
Más de 4 salarios mínimos	11	13,10
Total	84	100,00

Si se desea comparar los resultados obtenidos en Venezuela y el extranjero, se puede hacer referencia a que la cantidad de salarios mínimos devengados es la misma.

Al realizar un análisis comparativo por género, el 65,85% de las mujeres señaló que posee una remuneración que oscila entre 3 y 4 salarios mínimos, 17,07% destaca que gana 2 salarios mínimos, al igual que el 17,07% más de 4 salarios mínimos.

Por su parte, en el caso de los hombres, el 67,44% gana entre 3 y 4 salarios mínimos, seguido de un 23,26% que obtiene una remuneración de 2 salarios mínimos, mientras que el 9,30% obtiene una remuneración superior a los 4 salarios mínimos.

Tabla 74: Ingreso promedio mensual del negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Un salario mínimo	0	0,00	0	0,00
Dos (2) salarios mínimos	10	23,26	7	17,07
Entre 3 y 4 salarios	29	67,44	27	65,85
Más de 4 salarios mínimos	4	9,30	7	17,07
Total	43,00	100,00	41,00	100,00

De forma consistente se ha podido observar que el género masculino ha obtenido un porcentaje de cantidad de salarios mínimos mayores al que devengan las mujeres.

Con el objetivo de presentar un análisis de la calidad del empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero, se llevó a cabo el estudio del promedio de horas laboradas, para lo cual un 88,10% señala que trabaja entre 4 y 8 horas, un 10,71% más de 8 horas y finalmente un 1,19% destaca que trabaja alrededor de 4 horas aproximadamente.

Tabla 75: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
4 horas	1	1,19
Entre 4 y 8 horas	74	88,10
Más de 8 horas	9	10,71
Total	84	100,00

Ahora bien, al analizar de manera comparativa por género el promedio de horas trabajadas, el 87,80% de las mujeres señalan que trabajan “Entre 4 y 8 horas”, seguido del 9,76% que destaca que labora más de 8 horas, mientras que el 2,44% trabaja 4 horas exactamente por día.

Por su parte, el 88,37% de los hombres trabaja “Entre 4 y 8 horas”, mientras que un 11,63% labora más de 8 horas.

Tabla 76: Horas promedio laboradas en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
4 horas	0	0,00	1	2,44
Entre 4 y 8 horas	38	88,37	36	87,80
Más de 8 horas	5	11,63	4	9,76
Total	43,00	100,00	41,00	100,00

Al igual que los egresados de Venezuela, el mayor porcentaje de los mismos labora entre 4 y 8 horas de forma diaria.

En términos generales, el 44,05% de los egresados residenciados en el extranjero nunca ha trabajado durante los fines de semana, seguido de un 33,33% que rara vez asiste al trabajo los fines de semana, un 19,05% destaca que de forma ocasional debe asistir los fines de semana al trabajo, mientras que sólo el 3,57% señala que siempre trabaja los fines de semana.

Tabla 77: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	37	44,05
Rara vez	28	33,33
Ocasionalmente	16	19,05
Siempre	3	3,57
Total	84	100,00

El mayor porcentaje de los egresados que actualmente se encuentra residenciado en el extranjero al igual que los que están en Venezuela, “Nunca” trabajan durante los fines de semana, seguido de los que rara vez lo hacen, los que de manera ocasional frecuentan el trabajo los fines de semana, mientras que en menor porcentaje “Siempre” se dedican a ello.

Al realizar un análisis comparativo por género en relación al hecho de realizar trabajos durante los fines de semana. El 43,90% de las mujeres destacó que durante el empleo actual “Nunca” ha trabajado a lo largo de los fines de semana, seguido del 29,27% que señala que “Rara vez”, un 21,95% “Ocasionalmente”, mientras que el 4,88% “Siempre”.

Por su parte, el 44,19% de los hombres no trabaja nunca los fines de semana, seguido del 37,21% que rara vez lo ha hecho, un 16,28% ocasionalmente lo ha realizado, mientras que el 2,33% siempre trabaja los fines de semana.

Tabla 78: Frecuencia de trabajo durante los fines de semana en el negocio o empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero según género.

	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	44,19	18	43,90
Rara vez	16	37,21	12	29,27
Ocasionalmente	7	16,28	9	21,95
Siempre	1	2,33	2	4,88
Total	43,00	100,00	41,00	100,00

A diferencia de los egresados residenciados en Venezuela, el mayor porcentaje de mujeres declara que “Nunca” trabaja durante los fines de semana en el negocio o empleo actual.

No obstante, al analizar la relación que existe entre el empleo actual y los estudios cursados por los egresados que residen hoy en día en el extranjero, un 58,3% señala que en “Mucho” existe esta relación, seguido del 36,9% que destaca que en “Algo” existe similitud entre el pensum de la carrera estudiada y empleo o negocio actual en el que se desarrolla actualmente, mientras que un 2,2% destaca que en “Poco” y el 2,4% señala que “En nada” las materias cursadas durante la carrera tienen concordancia con el empleo o negocio actual.

Tabla 79: Relación de los estudios cursados con el empleo o negocio actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
En nada	2	2,4
Poco	2	2,4
Algo	31	36,9
Mucho	49	58,3
Total	84	100,0

No existe diferencia relevante entre los egresados residenciados en el extranjero y los que se encuentran en Venezuela, ya que en ambos casos un porcentaje representativo declaró que el empleo o negocio que actualmente se encuentran desarrollando posee mucha relación con los estudios cursados en el pregrado.

Tomando en cuenta aquellos egresados que señalaron que “En nada” o “Poco” existe relación entre los estudios cursados y el empleo actual, el 66,67% destaca que la causa de ello es falta de experiencia, mientras que el 33,33% señala que es por no buscar una oferta laboral en la especialidad de la carrera.

Tabla 80: Razón principal para que no exista relación de los estudios cursados con el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de experiencia	2	66,7
No busqué la oferta laboral en la especialidad de la carrera	1	33,3
Total	3	100,0

Asimismo, a pesar que la cantidad de egresados contestaron que el empleo o negocio actual poseen poca o nada relación con los estudios cursados, el mayor porcentaje del mismo al igual que en Venezuela, señaló que la razón por la cual creen que no se refleja esta relación es por falta de experiencia.

Al realizar un análisis sobre la posibilidad de dejar el empleo actual por uno de mayor relación con los estudios suponiendo que las condiciones de trabajo se mantienen iguales, el 78,05% de las mujeres señala que desea “Permanecer en el trabajo actual”, al contraste de un 21,95% que puede “Aceptar o desarrollar un nuevo trabajo”.

Por otra parte, en el caso de los hombres, el 72,09% desea “Permanecer en el trabajo actual”, mientras que un 27,91% estaría dispuesto “Aceptar o desarrollar un nuevo trabajo”.

Tabla 81: Permanencia en el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Permanecer en el trabajo actual	63	75,00
Aceptar o Desarrollar un nuevo trabajo	21	25,00
Total	84	100,00

En cuanto a las posibilidades de permanencia en el empleo o negocio actual, al igual que en Venezuela, el mayor porcentaje de egresados residenciados en el extranjero desea permanecer en el mismo.

Asimismo, al analizar en qué medida los egresados se encuentran satisfechos con su empleo actual, el 50% señala que en algo posee satisfacción con respecto al empleo actual, seguido de un 47,6% que se encuentra satisfecho en mucho con el mismo. Finalmente, sólo la minoría con un 2,38% opina que está poco satisfecho con el trabajo.

Tabla 82: Satisfacción con el empleo actual de los egresados residenciados en el extranjero

	Frecuencia	Porcentaje
En nada	0	0,00
Poco	2	2,38
Algo	42	50,00
Mucho	40	47,62
Total	84	100,00

En concordancia con el deseo de permanencia en el empleo o negocio actual, el mayor porcentaje de egresados declaró que en “Algo” se encuentra satisfecho.

Al realizar un análisis comparativo por género en torno a si los egresados poseen un balance vida/trabajo con el empleo actual, el 85,37% señala que si han adquirido un balance entre la vida y el trabajo, mientras que un 14,63% opina que no.

Por otra parte, en el caso de los hombres, el 83,72% destaca que si posee un balance vida/trabajo, en contraste con un 16,28% que no opina lo mismo.

Tabla 83: Balance vida/trabajo de los egresados residenciados en el extranjero.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	71	84,52
No	13	15,48
Total	84	100,00

Asimismo, una vez que se preguntó en qué medida se encontraban satisfechos, se procedió a preguntar si poseen un balance vida/trabajo, es decir, un empleo que les permita además de desarrollarse como profesionales, el hecho de realizar otro tipo de actividades extra-laborales, a lo que un mayor porcentaje afirma que si lo posee.

Al analizar el promedio de horas dedicadas a las actividades extra laborales realizadas en un día normal de trabajo, se obtiene que:

En cuanto a las tareas del hogar; el 46,51% realiza la actividad en promedio de 2 horas, mientras que el 38,64% la realiza en dos horas; el 37,21% de los egresados que efectivamente la llevan a cabo lo hacen en un promedio de 1 hora, mientras que el 11,63% la realiza en 3 horas.

Ahora bien, al realizar un análisis de las dos personas que declararon tener hijos, el 66,67% realiza la actividad en 1 hora, mientras que el 33,33% en 5 horas.

Al preguntarle a los egresados que se encuentran residenciados en el extranjero, cuál es el promedio de horas que de un día normal de trabajo le dedican al ocio, el

31,14% señala que 2 horas, seguido de un 23,21% que 3 horas, un 23,21% que alrededor de 4 horas, mientras que el 14,29% un aproximado de 1 hora.

Con los resultados anteriores en términos de bienestar global el mayor porcentaje de egresados que se encuentran residenciados en el extranjero al igual que los de Venezuela señalan de manera específica que las actividades que llevan a cabo con mayor frecuencia en horarios fuera del trabajo son las tareas del hogar y al descanso de las ocupaciones habituales que poseen.

Al caracterizar específicamente el empleo o negocio actual, se puede observar que el mayor porcentaje de egresados obtiene entre 3 y 4 salarios mínimos, seguido de aquellos que obtienen dos, mientras que en menor porcentaje se encuentran los que ganan más de 4 salarios mínimos. Si se desea caracterizar por género, el mayor porcentaje de los hombres obtienen entre 3 y 4 salarios, seguidos de los que alcanzan dos salarios y en menor porcentaje se encuentran las mujeres que devengan más de 4 salarios mínimos mensuales. En cuanto a la cantidad de horas trabajadas diariamente, se puede observar que con mayor frecuencia los egresados hombres trabajan entre 4 y 8 horas, seguidos de los que laboran más de 8 horas. Sin embargo, en menor porcentaje se encuentran las mujeres trabajando 4 horas exactamente.

Ahora bien, a partir de la frecuencia del trabajo durante los fines de semana, se puede observar que los hombres “Nunca” o “Rara vez” laboran a lo largo de los mismos, seguidos de las mujeres que de manera ocasional deben trabajar durante los fines de semana, siendo encontrándose finalmente y en menor porcentaje aquellos hombres egresados que siempre laboran los fines de semana.

Tabla 84: Promedio de horas dedicadas a las actividades extra laborales.

	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tareas del hogar	16	59,26	20	44,44	5	26,32	2	11,76	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00
Estudio	1	3,70	6	13,33	1	5,26	2	11,76	1	33,33	0	0	0	0	0	0,00
Cuidado de los hijos	2	7,41	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	0	0	0	0	0	0,00
Cuidado de personas dependientes	0	0,00	1	2,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00
Ocio	8	29,63	18	40,00	13	68,42	13	76,47	1	33,33	1	100,00	1	100,00	1	100,00
Total	27	100,00	45	100,00	19	100,00	17	100,00	3	100,00	1	100,00	1	100,00	1	100,00

Asimismo, en cuanto a la relación del empleo actual y los estudios cursados durante el pregrado, los egresados destacan que en “Mucho” o “Algo” existe el vínculo, mientras que en menor porcentaje se encuentran los que opinan que en “Nada” o “Poco” existe la relación. De aquellos que contestaron estas últimas dos opciones, señalan que el mayor porcentaje el hecho de que no exista relación se debe a la falta de experiencia en el área.

Sin embargo, al preguntar si desean permanecer en el empleo actual; el mayor porcentaje de los egresados que actualmente se encuentran en el extranjero señalaron que sí. En concordancia con estos resultados, con mayor frecuencia contestaron que en “Algo” o “Mucho” están satisfechos con el empleo actual. De igual manera, al igual que en los egresados residenciados en Venezuela, con mayor frecuencia los egresados se dedican en mayor medida a las tareas del hogar y al ocio.

e. Características de los estudios posteriores al egreso de la universidad

Del total de egresados encuestados que actualmente residen en el extranjero, el 61,17% de ellos realizó algún tipo de estudios posteriores a la universidad, mientras que el 38,83% no.

Tabla 85: Realización de estudios posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	63	61,17
No	40	38,83
Total	103,00	100,00

En comparación con los egresados residenciados en Venezuela, mayor es el porcentaje de personas que culminó o está llevando a cabo algún tipo de estudio.

Al realizar un análisis detallado de los estudios posteriores al pregrado, el 50% señala que realizó diplomados u otros cursos de actualización profesional referentes a su carrera y el otro 50% realizaron maestrías.

Tabla 86: Tipo de estudios posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Diplomados u otros cursos	33	50,00
Maestrías	33	50,00
Total	66	100,00

Al igual que los egresados residenciados en Venezuela, la mayoría de aquellos que se encuentran en el extranjero llevaron a cabo diplomados o cursos de actualización profesional

Asimismo, si se lleva a cabo un análisis del grupo reducido que realizó más de algún tipo de estudio posterior al egreso del pregrado, se puede observar que sólo 3 personas llevaron a cabo maestría y diplomados u otros cursos de actualización profesional.

Tabla 87: Tipo de estudios (realizados en conjunto) posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría y diplomados u otros cursos	3	100,00
Total	3	100,00

Ahora bien en comparación con los egresados que se encuentran en Venezuela, la cantidad de personas que decidieron realizar más de un estudio es menor. Sin embargo, el estudio en conjunto que posee una mayor frecuencia son las maestrías y los diplomados o cursos de actualización profesional.

En cuanto al estado actual de los estudios realizados de aquellos egresados que se encuentran actualmente en el extranjero, el 52,38% finalizó los diplomados o cursos de actualización y/o ampliación profesional, mientras que el 47,62% dio a término la maestría. Igualmente, de aquellos que para el momento del trabajo de campo se encontró realizando algún tipo de estudio, 3 personas (100%) se encontraba realizando la maestría.

Tabla 88: Estatus de los estudios posteriores al pregrado.

	Finalizado		Actualmente en curso	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Maestrías	30	47,62	3	100,00
Diplomados u otros cursos	33	52,38	0	0,00
Total	63	100,00	3	100,00

Al igual que los egresados en Venezuela, el porcentaje de aquellos que está en el extranjero residenciado y que ha finalizado los estudios que decidió tomar una vez culminado el pregrado, es mayor a los que actualmente se encuentran realizándolo.

En cuanto al lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado, el 84,85% (28 personas) realizó los diplomados o cursos en Venezuela, mientras que el 18,18% (6 personas) los llevó a cabo en el extranjero. Ahora bien, de los 28 egresados, 24 (85,71%) lo llevó a cabo en otras universidades, mientras que 4 (14,29%) lo realizó en la UCAB.

De aquellos egresados que hicieron maestría, el 72,73% (24 personas) la realizó en el extranjero, mientras que el 27,27% (9 personas) en Venezuela. Del total que realizó el tipo de estudio en el país, 8 (88,89%) fue en otras universidades, mientras que 1 (11,11%) lo realizó en la UCAB.

Tabla 89: Lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado.

	Maestría		Diplomados o cursos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En Venezuela	9	27,27	28	84,85
En el extranjero	24	72,73	6	18,18
Total	33	100,00	33	100,00

En términos generales, al evaluar el lugar de realización de los estudios posteriores al pregrado, el mayor porcentaje de los mismos realizó se encuentra haciendo maestrías en el extranjero, mientras que otro porcentaje significativo se encuentra o culminó en Venezuela los diplomados o cursos de actualización profesional.

Tabla 90: Universidad de realización de los estudios posteriores al pregrado.

	Maestría		Diplomados o cursos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
En la UCAB	1	11,11	4	14,29
En otras universidades	8	88,89	24	85,71
Total	9	100,00	28	100,00

Ahora bien, de aquellos que decidieron realizar sus estudios en Venezuela, el mayor porcentaje llevó a cabo maestrías, así como diplomados o cursos de actualización profesional en otras universidades. Sin embargo, del pequeño grupo de personas que lo realizó o lleva a cabo en la Universidad Católica Andrés Bello, el mayor porcentaje cursa o realizó diplomados o cursos de actualización profesional, al igual que los egresados que se encuentran residenciados en Venezuela.

Finalmente, al tomar en cuenta aquellos egresados que no realizaron estudios posteriores a la licenciatura, el 57,50% no lo hizo por sentirse indeciso(a) en torno al área de especialización, seguido del 35% por mayor dedicación al trabajo, mientras que el 7,50% por sentir la necesidad de mayor dedicación al hogar.

Tabla 91: Razón principal para no realizar estudios posteriores al pregrado.

	Frecuencia	Porcentaje
Mayor dedicación al trabajo	14	35,00
Necesidad de dedicación al hogar	3	7,50
Indecisión del área de especialización	23	57,50
Total	40,00	100,00

Ahora bien, del porcentaje que no decidió cursar estudios posteriores a la universidad, a diferencia de los egresados que se encuentran en Venezuela, el mayor porcentaje se debe a una indecisión en el área en la cual los egresados desean especializarse.

En relación a los estudios posteriores al pregrado llevados a cabo por los egresados que actualmente residen en el extranjero, un aproximado del 61% realizó alguna de las modalidades. Con mayor frecuencia los egresados llevaron a cabo estudios de diplomados o cursos de actualización profesional, así como maestrías. Asimismo, en cuanto al estatus actual de los mismos, un mayor porcentaje de los egresados culminó los estudios.

En cuanto al lugar de realización, un mayor porcentaje de egresados realizó la(s) maestría(s) en el extranjero, mientras que en menor porcentaje se encuentran los que la llevaron a cabo en Venezuela. De estos últimos, una gran mayoría hizo los cursos o diplomados en la UCAB y las maestrías en otras universidades.

Ahora bien, del 40% que no llevó a cabo los estudios posteriores a la universidad, en gran medida ellos opinan que se debe a la indecisión en relación al área de especialización, mientras que otro porcentaje significativo refleja que debe dedicarse al trabajo.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de la presentación y análisis de los resultados más relevantes de la investigación, se procede a presentar las conclusiones del estudio y un conjunto de recomendaciones que le serán de utilidad a los futuros egresados, a la Universidad Católica Andrés Bello y al Estado.

Actualmente, la complejidad del contexto laboral en la mayoría de los países del mundo ha llevado a los jóvenes que desean insertarse en el mercado de trabajo a organizarse con el objetivo de prepararse para obtener un empleo digno, y tal como lo señala la OIT (2006), proporcionarle a las economías energía, talento y creatividad, caracterizándose así como el motor de arranque del bienestar económico de una nación. A nivel mundial, el empleo y sus características se encuentran condicionados por el contexto laboral, así como la forma en la cual los individuos son capaces de examinarlo y tomar decisiones que les permitan desarrollarse como individuos integrales.

En términos generales, podemos observar como la situación de América Latina en general es un poco desalentadora, ya que la tasa de desempleo juvenil es incluso tres veces mayor a la de las personas adultas, es decir, más del 50% de los individuos en condiciones laborales caracterizadas por ser desfavorables. Sin embargo, al realizar un análisis del caso específico de jóvenes egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013, se puede concluir que las tensiones que se generan en el proceso de inserción al mercado de trabajo, planteadas por Weller (2006), han logrado sobrellevarse.

Primero, en términos generales el porcentaje de desempleo no supera el 10%. Segundo, más del 80% de los egresados destaca que efectivamente existe una relación entre los estudios cursados y el empleo actual. Tercero, en cuanto a los egresados residenciados en Venezuela se puede observar cómo a pesar de la situación económica y de incertidumbre por la cual el país está transitando, la mayoría de éstos poseen un ingreso superior a los 3 salarios mínimos, al igual que los que se encuentran domiciliados en el extranjero. Por supuesto, esto no significa en el marco de la complejidad económica que estos ingresos sean suficientes para mejorar sus

condiciones de vida y ahorrar. Cabe destacar que las mujeres, en general, están en desventaja con respecto a los hombres, en cuanto al nivel del cargo que ocupan y el tipo de contrato que obtienen, lo cual sugiere que inclusive en el caso de egresados universitarios hay señales de alguna posible discriminación.

Por último, aunque la opción de un empleo sigue siendo la preferencia de la mayoría de los egresados, una proporción decide emprender, aunque en muchos casos lo hacen en condiciones de informalidad.

I. Vínculo entre los jóvenes egresados y la universidad

Por más de 15 años muchos jóvenes estudiantes de la UCAB han sido beneficiados con diversas modalidades de ayuda económica en cuanto a la cancelación de la matrícula universitaria, y con ello la culminación de sus estudios universitarios. Asimismo, casi el 50% de los egresados de la muestra obtuvo algún tipo de beca o subsidio durante el desarrollo de sus estudios de pregrado. Ahora bien, un aproximado del 70% alcanzó obtener un financiamiento parcial de la carrera, que consiste en la cancelación de la matrícula y los gastos en relación a la mensualidad de cada uno de los estudiantes.

Entre el 60 y el 70% de los hombres y mujeres de la muestra tomó la decisión de aplicar para ejercer algún tipo de actividad laboral, siendo la de mayor frecuencia la posición de beca-trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la elección de la universidad, la mayoría colocó la UCAB como su primera opción por la calidad de sus programas, seguido del prestigio que la casa de estudios posee en el país y la calidad de los docentes. Específicamente en torno a la carrera de egreso, la mayor cantidad de egresados opina que cursó la carrera con el objetivo de obtener el título, seguido de aquellos que la seleccionaron para optar por un empleo con mayor facilidad, mientras que un porcentaje, también significativo, lo hizo por sugerencia de familiares, amigos, etc. Sin embargo, no existen mayores diferencias de género en cuanto a la elección de la carrera cursada.

A pesar de que un pequeño porcentaje de los egresados participó en actividades extracurriculares, de los que se motivaron a adquirir nuevas experiencias fuera de las aulas de clase, en mayor medida lo hicieron a través de actividades de voluntariado, seguido de aquellos que realizaron protocolo, mientras que otros lo llevaron a cabo por modelos de simulación nacional e internacional.

En términos generales, los egresados opinaron que en “Mucho” o en “Algo” la universidad los ayudó a aprender con calidad, a convivir y servir, así como a trabajar con el otro. Sin embargo, específicamente en el manejo adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación, así como la comunicación con fluidez en un segundo idioma, el porcentaje de respuesta en “Poco” o “Nada” se incrementó de manera considerable.

Teichler (2003) señala que en términos generales lo que se espera de la educación es que el individuo adquiera a lo largo de sus años de estudios conocimientos y competencias que les permitan desarrollarse como profesionales de su área, además de que si se alcanza un mayor nivel, existen mayores probabilidades de éxito en el empleo.

II. Transición al mercado laboral de los egresados residenciados en Venezuela

En cuanto a los egresados residenciados en Venezuela, se puede observar que el mayor porcentaje se encuentra empleado, seguido de los que están desarrollando un negocio propio y posteriormente se encuentran los que están desempleados. Asimismo, se puede observar que los hombres han sido quienes van a la cabeza a la hora de emprender un negocio propio.

A lo largo del estudio se ha podido caracterizar de manera específica el proceso de inserción al mercado de trabajo. Sin embargo, al tomar en cuenta el informe del Proyecto Juventud (ENJUVE) (2013), se puede observar que estos procesos están determinados por el capital que vaya adquiriendo el individuo a lo largo de sus estudios y al finalizar los mismos, además de un mercado que se encuentra cada vez más competitivo a la hora de solicitar un empleo. El mismo informe destaca que alrededor del 9% de los jóvenes se encuentra actualmente en condiciones de desempleo, sirviendo de comparación el estudio llevado a cabo, ya que un aproximado del 7,6% de los egresados residenciados en Venezuela se encuentra desempleado.

Específicamente en torno a aquellos que se encuentran desempleados, existen dos tipos de carencias asociadas al por qué no tienen empleo, unas son individuales y las otras relacionadas al contexto laboral o factores situacionales. El mayor porcentaje de los egresados que se encuentra residenciado en Venezuela, señala que a partir de carencias individuales o personales, tales como la falta de experiencia, son las razones por las cuales los egresados no alcanzan obtener un empleo.

En relación al tiempo en meses en el empleo actual, el tipo de contrato y el nivel de cargo, son los hombres egresados quienes llevan entre 40 y 50 meses, de contrato fijo y un nivel de cargo como analista, desenvolviéndose en medianas y grandes empresas, siendo el medio más frecuente de obtención los portales web o bolsas de trabajo.

De los que desarrollaron un negocio, la mayoría lo hizo en menos de 3 meses y el 50% constituyó una firma, mientras el otro 50% declara impuestos, estos resultados dan como hecho que la informalidad de los emprendimientos actuales es relativamente alta.

Carneiro, Toscano y Díaz (2012) plantean la posible existencia de un vínculo entre la educación y la inserción propiamente con el empleo. En este sentido, Teichler (2003) señala que se espera que la educación superior le proporcione o ayude a los estudiantes a adquirir los conocimientos, habilidades o competencias que potencialmente les podrían servir para adquirir un empleo. Al preguntarle a los egresados si existía relación entre el empleo actual y los estudios que habían cursado en el pregrado, se puede observar que además de haberle proporcionado la UCAB a los egresados un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias, los mismos generaron el vínculo con el empleo en el cual se encuentran actualmente.

Al caracterizar todo aquello que está relacionado con un balance vida/trabajo de los egresados, la mayoría de los mismos contestaron que sí lo poseen, esto se puede evidenciar a través de que la mayoría de los egresados “Nunca” y “Rara vez” trabajan durante los fines de semana, que el mayor porcentaje tiene como actividades extra laborales las tareas del hogar y el ocio y en cuanto a la satisfacción con el empleo, con mayor frecuencia opinan que en “Algo” o “Mucho” están satisfechos, por lo tanto se puede observar que un aproximado del 75% desea permanecer en el empleo actual.

Al tomar en cuenta los principales determinantes de éxito del trabajo que plantea la OIT (2014) se puede decir que al tomar en cuenta las características de lo que puede ser una transición completa, es decir, a partir de los resultados anteriores, el mayor porcentaje de egresados que tiene un trabajo estable y han desarrollado su negocio, señalan que el mismo es satisfactorio.

Al tratarse de estudios realizados, la mayoría de los egresados llevó a cabo cursos o diplomados de actualización profesional en otras universidades de Venezuela, mientras que en el extranjero el mayor porcentaje de egresados realizó maestrías. En general, los jóvenes se saben en un mercado muy competido y

entienden que una fórmula para desarrollarse está asociada a incrementar sus niveles de formación.

III. Transición al mercado laboral de los egresados residenciados en el extranjero

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

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

Al igual que los egresados residenciados en Venezuela, en su mayoría señalan que en “Mucho” o “Algo” existe relación con los estudios del pregrado.

Al caracterizar todo aquello que está relacionado más a un balance vida/trabajo de los egresados, la mayoría de los mismos contestaron que sí lo poseen, esto se puede evidenciar por el hecho de que la mayoría de los egresados “Nunca” y “Rara vez” trabajan durante los fines de semana y en cuanto a la satisfacción con el empleo, con mayor frecuencia opinan que en “Algo” o “Mucho” están satisfechos.

Atendiendo a estos resultados se incluyen a continuación algunas recomendaciones:

1. Recomendaciones orientadas a futuras investigaciones:

A partir de los resultados obtenidos y las conclusiones, es necesario recrear un conjunto de recomendaciones dirigidas a futuras investigaciones similares, estas son:

- Buscar la posibilidad de obtener una muestra representativa por Escuelas, que permita extraer conclusiones específicas en este sentido.
- Realizar un análisis profundo en torno al negocio que los egresados estén desarrollando, con el objetivo de caracterizar cómo se ha desarrollado, las ventajas de haberlo constituido, así como los obstáculos encontrados.
- Con el Observatorio de empleabilidad, llevar a cabo de forma sostenida en el tiempo el estudio del seguimiento de los egresados, ya que esto le permitiría a la universidad, futuros egresados, Estado, etc., evaluar y comparar cuáles han sido los cambios a lo largo del tiempo.
- Preguntar sobre cuál ha sido el desempeño actual en el empleo de los egresados, tomando en cuenta indicadores tanto subjetivos como objetivos, esto permitiría realizar un análisis donde se interrelaciones tanto la remuneración como el estatus.
- Ahondar sobre los egresados que declaren el hecho de que exista una relación entre el empleo o negocio actual y los estudios llevados a cabo durante el pregrado, con el objetivo de evaluar como esto ha influenciado en el cargo obtenido, el salario devengado, etc.
- A partir de las competencias elegidas y de lo que hayan señalado los egresados, evaluar tanto la pertinencia como la calidad de los planes de estudios presentados.
- Realizar un análisis en torno al impacto que pueden generar las motivaciones, orientaciones y expectativas que tengan los futuros egresados en torno a las decisiones y trayectorias profesionales.
-

2. Recomendaciones orientadas a las autoridades de la Universidad Católica Andrés Bello.

Cuando se desea realizar un estudio en relación al seguimiento de egresados, éste posee entre sus objetivos el hecho de incorporar una serie de mejoras en los procesos institucionales por medio de la recolección y análisis de la información de los egresados. Las recomendaciones que se le realizarán a la institución constituyen un

conjunto de contribuciones a las explicaciones causales de la pertinencia en torno a las condiciones del estudio y lo que le proporciona la universidad.

A partir de los resultados obtenidos, se puede observar como la Universidad Católica Andrés Bello posee en sus futuros egresados y talentos que están por insertarse en el mercado laboral o ya se encuentran allí, un alto índice de empleabilidad, caracterizado por un alto porcentaje en torno a las posibilidades personales para adquirir el empleo y adaptarse a los cambios que le están por venir. Asimismo, la UCAB como su Alma Mater les ha proporcionado desde su primer año o semestre todas las competencias necesarias, esto se refleja en la contribución en relación a unas competencias específicas, en lo cual los egresados para la mayoría contestaron que en “Mucho” o en “Algo” la institución contribuyó para su desarrollo. Sin embargo, al hacer referencia a la competencia que se vincula al desarrollo en el contexto global, los egresados expresaron que al hablar de la tecnología y del enfoque en un segundo idioma, señalaron que en “Algo” o “Poco” la universidad ha contribuido con su desarrollo. Esto implica, desde luego, una gran oportunidad de mejora para la institución. Del seguimiento a los egresados pueden generarse, igualmente, otras iniciativas en materia de docencia, investigación y extensión que supongan el mantenimiento de un vínculo con la universidad, en respuesta a sus condiciones, necesidades y expectativas.

3. Recomendaciones a los futuros egresados que se insertarán por primera vez o no en el mercado laboral.

A todos aquellos estudiantes que en próximos meses obtendrán su título y se insertarán en el mercado de trabajo o en su defecto, aquellos que ya se encuentran en él, se hace necesario rescatar las siguientes recomendaciones:

- A partir de los resultados anteriores se puede observar cómo la mayoría de los egresados llevan a cabo algún tipo de estudio una vez que culminan con el pregrado. Sin embargo, para los futuros egresados, no deben dejar de adquirir conocimientos en su área de especialización.
- Postularse a los empleos que se adecúen con el perfil y las competencias que están seguros que poseen, ya que esto les incrementa la posibilidad de que lo obtengan.
- Mantener actualizados las hojas de vida o se CVs en las redes de empleo, ya que hoy en día las postulaciones en bolsas de empleos, portales web de

las diversas organizaciones, así como otro tipo de redes profesionales, se hace de suma importancia para la obtención del mismo.

4. Recomendaciones a entidades gubernamentales y organizaciones tanto públicas como privadas.

En términos generales y desde hace algún tiempo, se postuló como tema de importancia la implementación de la Ley para el trabajo productivo, que está dirigida al desarrollo productivo de Venezuela, garantizando las condiciones laborales de los jóvenes, teniendo como principal objetivo garantizarles que no sean víctimas de algún tipo de discriminación en el trabajo, por lo que se hace necesario crear empleos que produzcan bienestar social en la población y por ende el crecimiento sostenido del país. Como lo señala Zuñiga (2010):

> *"No cualquier empleo es capaz de cumplir semejante rol. Si las personas trabajan en situaciones desventajosas en términos de ingresos, de beneficios en general, si trabajan en empleos de mala calidad, no podrán disfrutar de una vida digna. Si el mercado laboral no es capaz de generar nuevos puestos de trabajo de calidad, significa que la actividad económica del país se encuentra debilitada y/o sesgada hacia sectores de baja productividad; en definitiva, una economía lejos de la senda del desarrollo" (p. 1).*

En términos de políticas laborales, se hace necesario y de relevancia el hecho de diseñar políticas que promuevan la creación de empleos e incidencia en la demanda de los mismos que se caractericen por ser decentes, es decir, que le proporcionen a los jóvenes las condiciones necesarias para desarrollarse tanto profesional como personalmente. Asimismo, se deben crear programas y políticas relacionadas a la oferta de los empleos, es decir, éstas deben estar relacionadas a la formación y enseñanza, tanto técnica como profesional.

El diseño de una Encuesta Nacional de Transición al primer empleo y un observatorio de empleabilidad, son los pilares fundamentales para fortalecer el crecimiento y desarrollo de empleos decentes, donde los jóvenes puedan desarrollarse. Es igualmente importante prestarle atención a la tasa migratoria que actualmente posee Venezuela, estudiando este fenómeno en el caso particular de los jóvenes.

LISTA DE REFERENCIAS

Álvarez, P., Bethencourt, J. y Cabrera, L. (2000). La transición al mercado laboral de los psicopedagogos: estudio de las dos primeras promociones en la Universidad de la Laguna. *Revista de Psicología General y Aplicada*, Vol. 3, N° 53, p. 538-545.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://www.aneca.es/var/media/308144/publi_procesosinl.pdf

Alfonso, J. (2011). *Diagnóstico de la realidad ocupacional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela. Período 2000-2006*. Recuperado el 10 de Diciembre de 2014, de: http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/ 123456789/3812/1/diagnostico%20de%20la%20realidad%2ocupacional.pdf

Alta Gerencia (AG) (2012). *¿Cómo gerenciar a los Millennials?.* Recuperado el 5 de Febrero del 2015, de: http://www.altag.net/como-gerenciar-a-los-millennials/

Aramburu, L. (1998). *Transición a la vida activa: Procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños.* Recuperado el 19 de Enero de 2015, de: http://biblioteca.ucm.es/tesis/19972000/S/4/S4012101.pdf

Asociación Colombus (2006). *Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados, Red GRADUA2.* Nuevo León: Editorial del Tecnológico de Monterrey.

Ávila, I., Barbero, M. y García, M. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, Vol. 15, N°. 2.

Banco Mundial (1995). *La enseñanza superior. Las lecciones derivadas de la experiencia.* Recuperado el 19 de Enero de 2015, de: http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/viewFile/291/245

Bauman, Z. (2002). *La cultura como Praxis*. Barcelona: Editorial Paidós.

Bavaresco, A (2001). *Proceso metodológico en la investigación.* Maracaibo: Ediluz.

Benatuil, D., y Laurito, J. (2009). El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos. *Summa Psicológica UST*, Vol.6, N°. 2, p.56.

Biggart, A. (2002). Trayectorias fallidas, entre estandarización y flexibilidad en Gran Bretaña, Italia y Alemania Occidental. Revista de Estudios de Juventud, Vol.1, Nº56.

Bloch, S. y Bates, T. (1995). *Employability: your way to Career Success.* London: Kogan Page.

Borden, V. (2003). Las encuestas a egresados universitarios como medio para la mejora de las universidades: lecciones desde Estados Unidos. Publicado en: *Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios* (Coord. Javier Vidal García). Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Borges, J. (2003). *Los jóvenes desempleados.* Consultado el 25 de agosto de 2016 en: http://www.eluniversal.com

Business and Management Dictionary (2007). *Business & Management Dictionary*. EEUU: Bloomsbury Business Library.

Cabrera, A., D. Weerts J. y Zulick B. (2003). *Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios*. Recuperado el 19 de Enero de 2015, de: http://ries.universia.net/article/viewFile /97/155

Cabrera, A., Weerts, D., y Zullick, B. (2003). Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. Publicado en: *Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios* (Coord. Javier Vidal García). Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Cachón, L. (1999). *Los Jóvenes en el Mercado de Trabajo en España*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Carneiro, R., Toscano, J., y Díaz, T. (2012). *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo.* Madrid: Fundación Santillana.

Casal, E. y Mateu, J. (2003). *Tipos de Muestreo.* Recuperado el 18 de agosto de 2016, en: *http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf*

Casali, C., Farber, A., Giangiácomo, G., Hernández, G. y Toribio, D. (2005). *Cuestiones de Educación Superior.* Lunús: Ediciones UNLA.

Centro Universitario de Columbia (CUC) (2013). *Seguimiento de egresados.* Recuperado el 18 de julio de 2015, en: http://www.columbiacentral.edu/web2014/colocaciones-virtual/

Coleman, J. S. y Husen, T. (1989). *Inserción de los jóvenes en una sociedad de los jóvenes y reforma educativa.* Recuperado el 6 de Mayo de 2014, de http://www.mecd.gob.es/dctm/revistadeeducacion/articulosre303/re3030100491.pdf?documentId=0901e72b8127102b

Conde, C. (2007). *Falta de experiencia afecta a egresados en busca de empleo.* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://amqueretaro.com/2014/07/fata-de-experiencia-afecta-egresados-enbusca-de-empleo/.html

Confederación de Empresarios de Andalucía (2010). *Herramientas 2.0.* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://www.cea.es/herramientas/

Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.* Recuperado el 23 de Enero de 2015, de: http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf

Corrales, H., y Rodríguez, B. (2000). *El tránsito hacia un primer empleo significativo en la década de los noventa.* Recuperado el 6 de Mayo de 2014, de: http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6202.pdf

Cuesta, E., Ibáñez, M., Tigliabue, R. y Zangaro, M. (2009). *La nueva generación y el trabajo.* Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de: http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo83/files/La_Nueva_Generacion_Millennials_y_el_Trabajo.pdf

Díaz, C. (2012) *El Reclutamiento de Talentos en las Empresas por medio de las Redes Sociales en Empresas Mexicanas: ¿Realidad o Ficción?* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://www.academia.edu/1927979/_El_Reclutamiento_de_Talentos_por_Medio_de_las_Redes_Sociales_en_Empresas_Mexicanas_Realidad_o_Ficcio_n_

Durston, J. (2003). Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en: *América Latina y el Caribe*, Vol.1, Nº 3.

Dytchwald, S. (2006). *Manual de la nueva fuerza laboral de América*. Recuperado el 4 de Febrero de 2015, de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---america s/---ro-lima/documents/publication/wcms_216075.pdf

De Vries, W., Vázquez, R. y Ríos D. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, Vol. IV, N° 9.

Escuela Superior de Tizayuca (EST) (1982). *Investigación a través del muestreo estratificado*. Tizayuca: Escuela Superior de Tizayuca.

Espinosa, B. (2006).*Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: introducción y síntesis de los estudios por país.* Bogotá: Mayol ediciones.

Fernández, A. y Blasco, M. (2012). *Estrategias de búsqueda de empleo.* Recuperado el 10 de Diciembre de 2014, de: http://www.cef.es/files-cef/estrategia_busqueda_empleo.pdf

García, C. (2004). *Seguimiento de egresados*. Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de: http://www.uaeh.edu.mx/campus/icea/revista/articulos_num7/articulo4 .htm

González, R. (2011). *La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia.* Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4045771.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1996). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill.

Hernández, Sampieri y Otros. (1991). *Metodología de la Investigación*. Bogotá Colombia: Mcgraw Hill.

Hopenhayn, M. (2004*). La juventud en Iberoamérica Tendencias y urgencias.* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://www.oij.org/file_upload/publicationsItems/document/20120420162808_82.pdf

Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (2013). *Encuesta Nacional de Juventud.* Recuperado el 23 de Enero de 2015, de: http://proyectojuventud.ucab.edu.ve/wp-content/uploads/2013/12/Proyecto-Juventud-UCAB-Boletin-1.pdf

Kelinger, F. (1979). *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología*. México: Interamericana.

López, R. (2010). *Métodos Cuantitativos de la investigación: Diseño de la encuesta*. Recuperado el 19 de Enero de 2015, de: http://ricardonica.com/indexfiles/files/encuesta.pdf

Martínez, J. (2003). *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género*. CEPAL: Serie Población y Desarrollo: Argentina.

Martínez, M. (2008). *La integración laboral del egresado de educación superior en México.* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://ciige.mty.itesm.mx/mem orias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf

Martínez, T., García, S., Fernández, J. y Zapata, J. (2013). *Estudio de los egresados de la Universidad de Granada.* Recuperado el 7 de Noviembre de 2014: http://www.marketing.ugr.es/encuesta/docs/informe.pdf.

Miranda A., Otero A. y Corica A. (2008). *La situación social de los jóvenes: postergación y autonomía*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Monitor Global de emprendimiento (2007/2008). *Monitor Global de emprendimiento*. Consultado el 27 de agosto de 2016, de: www.iesa.edu.ve/centro-de-emprendedores

Monitor Global de emprendimiento (2009/2010). *Monitor Global de emprendimiento*. Consultado el 27 de agosto de 2016, de: www.iesa.edu.ve/centro-de-emprendedores

Monitor Global de emprendimiento (2012/2013). *Monitor Global de emprendimiento*. Consultado el 27 de agosto de 2016, de: www.iesa.edu.ve/centro-de-emprendedores

Nowotny, H. (1995). *"Mass Higher Education and Social Mobility: a Tenuous Link*". Oxford: IAU Press/Pergamon.

Observatorio graduados de Colombia (2013). *Observatorio de graduados de Colombia.* Recuperado el 19 de Noviembre de 2014, de: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-channel.html

Observatorio laboral de la Universidad de Cuyo (2011). *Observatorio laboral*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2014, de: http://imd.uncuyo.edu.ar/observatorio-laboral

Observatorio de la Universidad de Deusto (2012). *Observatorio laboral*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2014, de: https://alumni.deusto.es/cs/Satellite/deustoalumni/es/observatorio-de-empleabilidad

Observatorio laboral de la Universidad de Quilmes (2012). *Observatorio laboral*. Recuperado el 19 de Noviembre de 2014, de: http://www.unq.edu.ar/secciones/383-programa-observatorio-laboral/

Observatorio laboral para la educación (2013). *Resultados de las condiciones laborales de los graduados de educación superior 2001-2012 y los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano 2010-2012.* Recuperado el 19 de Noviembre de 2014, de: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles334303_documento_tecnico_2013.pdf

Observatorio Social de la Juventud Venezolana (2013). *Observatorio social y de empleo.* Recuperado el 19 de Noviembre de 2014, de: http://venezuela.unfpa.org/doumentos/Boletin%20II%20Observatorio%202013.pdf

Ontiveros, I. (2006). *Seguimiento de egresados de la Licenciatura en Artes Visuales de la Escuela de pintura, escultura y artesanías de la UJED.* Recuperado el 20 de Enero de 2015, de: http://www.upd.edu.mx/librospub/tesisa e/segegre.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2012). *Jóvenes universitarios en Venezuela.* Recuperado el 6 de Mayo de 2014, de Informe de la matrícula escolar: http://www.unesco.org/educatio n/wef/countryr eports/venezuela/rapport_1.html

Organización Internacional del Trabajo (2001). *Remuneraciones.* Recuperado el 11 de Diciembre de 2014, de: http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/wag.htm

Organización Internacional del Trabajo (2006). *El empleo de los jóvenes.* Recuperado el 2 de Diciembre de 2014, de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_116020.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Remuneraciones.* Recuperado el 8 de Enero de 2015, de: http://prejal.oit.org.pe/docs/factsheet-empleo-juveniA L.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Tendencias Mundiales del empleo 2012.* Recuperado el 5 de Mayo de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp

5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Desempleo juvenil llegó a 13,7% en América Latina y el Caribe.* Recuperado el 5 de Mayo de 2014, de: http://www.ilo.org/americas/saladeprensa/WCMS_222817/ lang--es/index.html

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://www.ilo.org/glo bal/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en el Salvador.* Recuperado el 7 de Diciembre de 2014, de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/docume nts/publication/wcms_326253.pdf

Pancenza, M. (1997). *Tipología de la Inserción Laboral de los psicólogos: Estrategias y Prácticas laborales*. Mar de Plata: Proyecto Universidad y Mercado de Trabajo.

Paris, M. y Turner, A. (1994). Classroom Applications of Research on Self-Regulated Learning. Recuperado el 7 de Noviembre de 2014, de: http://www.unco.edu/cebs/psychology/kevinpugh/motivation_project/resources/paris_paris01.pdf

Pedroza, R., Villalobos, G. y Morales M. (2007). *Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado en Psicología*. México: Universidad Autónoma de México.

Pellegrino, A. y Calvo, J. (2001). *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada.* Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Programa de Población: Uruguay.

Prades, J. Rodríguez, M., Bernáldez, B. y Cazalla, A. (2012). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*. Recuperado el 18 de Enero de 2015 de:www.oei.es/historico/etp/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf

Pike, J. (1994) The relationship between alumni satisfaction and work experiences. *Research in Higher education*, Vol. 3, N° 35

Rendón, T. y Salas, C. (2007). *Educación y empleo juvenil.* Recuperado el 18 de Enero de 2015, de: http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/bib/200709260008_4_2_0. pdf

Riquelme, G. y Herger, N. (2014). *Educación y formación para el trabajo, escenarios complejos y reconocimiento de saberes: Problemas y debates actuales en América Latina y Argentina*. Recuperado el 18 de Enero de 2015, de: http://www.filo.uba.ar/contenidos/secretarias/posgrado/cursos/cont/seminarios014/RIQUELME-HERG ER.pdf

Ruiz, S. (1988).*Work values and the new technologies*. New York: Wiley.

Schkolnik, M. (2005).Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. *Serie de Políticas Sociales*, Vol. 3, N° 104.

Secretaría del Trabajo y Prevención Social de México (2009). *Introducción a la vida laboral*. Recuperado el 9 de Diciembre de 2014, de: http://www.empleo.gob.mx/es/empleo/Introduccion_a_la_vida_laboral

Salanova, D., Prieto, A. y Peiró, B. (1993). *El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. Los jóvenes ante su primer empleo. Los significados del trabajo y su medida.* Barcelona: Peiró, Prieto, Bravo, Ripio, Rodríguez, Hontangas, Salanova editores.

Spilerman,l. (1977). *Creersss, labor market structure and socioeconomic achievement.* Washington: American Journal of Sociology.

Subsecretaría de Educación Media Superior. (2010). *Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, Seguimiento de egresados de la Educación Superior Tecnológica*. México: Consejo Editores.

Teichler, U. (1998). *Las Exigencias del Mundo del Trabajo.* Recuperado el 5 de Enero de 2015, de: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/w work-s.html

Teichler, U. (2003). *Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios.* Publicado en: Métodos de Análisis de la Inserción Laboral de los Universitarios (Coord. Javier Vidal García). Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Telefónica (2014). *Encuesta: Los Millennials latinoamericanos aumentas sus expectativas sobre su futuro*. Recuperado el 5 de Enero de 2015, de: http://www.cwv.com.ve/encuesta-los-millennials-latinoamericanos-aumentassusespectativas-sobr e-su-futuro/

Testa, J. y Spinosa M. (2005). *Hacia la construcción de la red de trabajo sobre saberes, educación y formación para el trabajo*. III Congreso Nacional y Primer Encuentro Latinoamericano de Estudios Comparados en Educación.

Universidad Autónoma de Chapingo (UAC) (2012). *Cuestionario sobre el Seguimiento de Egresados.* Recuperado el 18 de julio de 215, en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NN7LXhe0LngJ:www.chapingo.mx/dima/contenido/reglamentos/FormatoSeguimientoEgresados.doc+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ve

Universidad Autónoma de Juárez (UAJ) (2009). *Cuestionario sobre el Seguimiento de Egresados.* Recuperado el 18 de julio de 2015, en: http://conocimientoabierto.fla cso .edu.mx/medios/tesis/segundo_me.pdf

Universidad Complutense de Madrid (UCM) (2011). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos.* Recuperado el 18 de julio de 2015, en: http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009_11_v4.pdf

Universidad Nacional de Asunción (UNA) (2010). *Cuestionario en relación al Seguimiento de egresados.* Recuperado el 18 de julio de 215, en: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13615/original/UNA_Comunicaci_n_de_Progreso_A_o_2011.pdf?1325184088

Universidad de Salamanca (US) (2011). *Encuesta sobre la satisfacción del Egresado.* Recuperado el 18 de julio de 215, en: http://diarium.usal.es/deptotradu/files/2014/02/IIS-2012-13-DEF2.pdf

Vega A., González E., Toro G., Grandón G., Sánchez J., Peña M., Solar M., Zúñiga M., Herrera R. y Carrasco S. (2012). *Aspectos Referenciales sobre la Inserción Laboral y Seguimiento de Egresados.* Recuperado el 2 de Enero del 2015, de: http://www.academia.edu/4360013/Seguimiento_de_Egresados_e_Inserci%C3%B3n_Laboral_Experiencias_Universitarias

Villalobos, D., Trinidad, J., Rodríguez, A. Muñoz, F. Díaz S. y Chamorro, E. (2013), Estudio sobre las experiencias, vivencias y actitudes de los egresados de la Universidad de Extremadura. Recuperado el 2 de Enero del 2015, de: http://www .unex.es/conoce-la-uex/centros/epcc/archivos/ficheros/EIL_2009-10.pdf/view

Weller, J. (2006). *Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral.* México: Mayol Ediciones.

Weller, J. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.* Recuperado el 19 de Enero del 2015, de: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf

Zuñiga, G. (2010). *Más empleo, menos precariedad.* Recuperado el 19 de Agosto del 2015, de: http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2010728_355-366.pdf

ANEXOS

Anexo A. Instrumento aplicado a los egresados de la cohorte del 2013

UCAB

Universidad Católica Andrés Bello
Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales

ENCUESTA SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA UCAB EN EL AÑO 2013

A. IDENTIFICACIÓN DE DATOS PERSONALES DEL EGRESADO

APELLIDOS:		EDAD:					
NOMBRE(S):		GÉNERO:	Femenino			Masculino	

B. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

RESIDENCIA ACTUAL:	Extranjero (país):		¿Qué tanto deseas irte del país? (residenciados en Venezuela)	Mucho		Bastante	Poco		Nada	
Venezuela (Estado):		Gran Caracas (Municipio):								
Estrato socioeconómico			¿Con quién vives actualmente? (Se puede seleccionar más de una opción)	1. Solo 2- Con la madre 3. Con hermanos	4. Con el padre 5. Con amigo (s)					

Buenos días (Tardes). Mi nombre es Adriana Bañez y estoy realizando una investigación sobre las *CARACTERÍSTICAS DE LA TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO EN EL 2013*. La información que me proporcione se utilizará solamente para analizar la situación de cada carrera, siendo las contribuciones de máximo interés académico.
Su opinión es muy importante para nosotros.

I. ELEMENTOS RELACIONADOS CON LOS VÍNCULOS ENTRE EL INDIVIDUO Y LA UNIVERSIDAD

1. ESCUELA DE EGRESO
1. Administración y Contaduría
2. Economía
3. Ciencias Sociales
4. Derecho
5. Letras
6. Psicología
7. Comunicación Social
8. Educación
9. Filosofía
10. Ingeniería Industrial
11. Ingeniería Informática
12. Ingeniería en Telecomunicaciones
13. Ingeniería Civil
14. Teología

2. CARRERA DE EGRESO:
1. Administración
2. Contaduría
3. Economía
4. Relaciones Industriales
5. Sociología
6. Derecho
7. Letras
8. Psicología
9. Comunicación Social
10. Educación
11. Filosofía
12. Ingeniería Industrial
13. Ingeniería Informática
14. Ingeniería en Telecomunicaciones
15. Ingeniería Civil
16. Teología

3. PUESTO Y RANGO:

4. ¿OBTUVO ALGÚN TIPO DE BECA O SUBSIDIO PARA REALIZAR SUS ESTUDIOS?
1. Sí
2. No

5. EN CASO DE SER AFIRMATIVO, ¿QUÉ TIPO DE BECA OBTUVO?
1. Financiamiento total
2. Financiamiento parcial
3. Beca-trabajo

6. ¿EJERCISTE ALGÚN TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL EN LA PROPIA UNIVERSIDAD DURANTE EL DESARROLLO DE TUS ESTUDIOS?
1. Sí

7. EN CASO DE SER POSITIVO, ¿CUÁL FUE LA ACTIVIDAD LABORAL REALIZADA EN LA PROPIA UNIVERSIDAD?
1. Preparador
2. Asistente de Cátedra
3. Asistente de Investigación
4. Contratado para un Proyecto
5. Otra (Especifique):_____

8. ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL ELIGIÓ LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO COMO EL LUGAR PARA CURSAR LOS ESTUDIOS DE PREGRADO? (DEBE SELECCIONAR SÓLO LA QUE CONSIDERE MÁS RELEVANTE)
1. Por el prestigio de la Universidad
2. Calidad de los Programas Educativos
3. Calidad de Los docentes
4. Cercanía al hogar
5. Por la infraestructura
6. Por ser la Universidad en la que estudió mi madre, padre o un familiar cercano.
7. Porque la carrera que me interesaba solo era ofrecida en esa Universidad.
8. Otra (Especifique):_____

9. ¿CUÁL FUE LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL ELIGIÓ SU CARRERA UNIVERSITARIA? (DEBE SELECCIONAR SÓLO LA QUE CONSIDERE MÁS RELEVANTE)
1. Por el título
2. Por conseguir empleo con facilidad
3. Por vocación
4. Sugerencia de familiares, amigos, etc.
5. Resultados de pruebas vocacionales
6. Por ser la carrera que estudió mi madre, padre o un familiar cercano.
7. Por tener facilidades en el campo laboral por negocios familiares
8. Otro (especifique):_____

10. ¿REALIZASTE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES DURANTE TU ESTADÍA EN LA UNIVERSIDAD?
1. Sí
2. No

11. EN CASO DE SER AFIRMATIVO, ¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES REALIZASTE? (ES POSIBLE SELECCIONAR MÁS DE UNA OPCIÓN)
1. Modelos de simulación nacionales o internacionales (LAMUN, NMUN, HNMUN, WORLDMUN, entre otros)
2. Cátedra de honor
3. Protocolo
4. Práctica de actividades deportivas
5. Voluntariado
6. Práctica de actividades culturales
7. Participación en la representación estudiantil.
8. Otro (especifique):_____

12. ¿REALIZASTE PASANTÍAS DURANTE LA CARRERA?
1. Sí

13. ¿EN QUÉ GRADO CONSIDERAS QUE LA UNIVERSIDAD CONTRIBUYÓ PARA EL DESARROLLO DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS?

Aprende a aprender con calidad	En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta
Abstrae, analiza y sintetiza información					
Aplica los conocimientos en la práctica					
Identifica, plantea y resuelve problemas					
Se comunica eficazmente de forma oral y escrita					
Trabaja con altos estándares de calidad					
Busca y procesa información de diversas fuentes					

Aprender a interactuar con el contexto global	En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta
Se desempeña eficazmente en los contextos internacionales					
Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación					
Se comunica con fluidez en un segundo idioma					

Aprende a convivir y servir	En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta
Valora y respeta la diversidad y la multiculturalidad					
Participa activamente en la preparación del medio ambiete					
Reflexiona y cuestiona su propia actuación					
Actúa según valores éticos comprendidos					
Se solidariza con el contexto					

Aprender a trabajar con el otro	En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta
Participa y trabaja en equipo					
Formula y gestiona proyectos					

SITUACIÓN ACTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO:

14. SITUACIÓN ACTUAL EN EL MERCADO DE TRABAJO:
1. Empleado
2. Desempleado
3. Trabajo por cuenta propia
4. Inactivo

15. EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL CREES QUE NO CONSIGUES EMPLEO?
1. Falta de experiencia
2. No he conseguido un trabajo relacionado con mis estudios
3. Los salarios ofrecidos son bajos
4. Falta de empleos
5. Falta de motivación
6. Otro (especifique):_____

16. ¿DÓNDE PREFERIRÍAS CONSEGUIR EMPLEO?
1. En el extranjero
2. En Venezuela

17. EN CASO DE ESTAR INACTIVO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA QUE NO BUSCAS EMPLEO?
1. Cansado de buscar empleo
2. No tengo con quién dejar a mis hijos
3. No es conveniente a nivel económico
4. Mis padres no me dejan
5. Poseo una enfermedad o invalidez
6. Deseo dedicarme al hogar
7. No poseo interés en trabajar ahora
8. No existe la necesidad de trabajar
9 . No tengo la posibilidad de estudiar y trabajar
10. Me encuentro trabajando como familiar no remunerado
11. Otro (especifique):_____

18. EN CASO DE ESTAR TRABAJANDO O BUSCANDO TRABAJO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL TRABAJAS O BUSCAS TRABAJO?
1. En mi casa me obligan a trabajar
2. Me mantengo a mí mismo
3. Mantengo o contribuyo a mantener a mi propia familia
4. Tengo que ayudar con los gastos del hogar de mis padres
5. Para no quedarme en casa sin hacer nada
6. Para poder estudiar
7. Para tener dinero para mis gastos
8. Porque me gusta
9. Otro (especifique):_____

En caso de estar empleado:

19. TIEMPO (EN MESES) PARA CONSEGUIR EL EMPLEO ACTUAL, ¿CUÁNTO TIEMPO TE TARDASTE EN CONSEGUIR EL EMPLEO ACTUAL?
1. Menos de 3 meses
2. Entre 3 y 6 meses
3. Entre 6 y 12 meses

20. ¿DESDE CUÁNDO POSEES EL EMPLEO ACTUAL? (MES Y AÑO)

21. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO POSEES?
1. Fijo
2. Contrato a tiempo determinado
3. No tengo contrato formal de trabajo

22. ¿POR CUÁL MEDIO LO OBTUVISTE?
1. Pasantías durante la carrera
2. Infojobs, bumeran, linkedin, etc.
3. Portal web de la organización
4. Fui referido
5. Por ayuda de un amigo o familiar
6. Ferias de empleo
7. Otro (especifique):_____

23. ¿CUÁL ES EL TIPO DE EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJAS?
1. Pública
2. Privada
3. Organización no gubernamental

24. EN TU TRABAJO ACTUAL, INCLUYÉNDOTE A TI ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN?
1. Una (1) persona
2. De 2 a 5 personas
3. De 6 a 20 personas
4. De 21 a 50 personas
5. De 51 a 100 personas
6. Más de 100 personas

25. ¿CUÁL ES EL NIVEL DEL CARGO QUE OCUPAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?
1. Director/gerente
2. Coordinador
3. Especialista
4. Analista
5. Asistente
6. Obrero
7. Otro (especifique):_____

En caso de estar trabajando por cuenta

26. ¿CUÁNTO TIEMPO TE TOMÓ DESARROLLAR ESTE NEGOCIO?
1. Menos de 3 meses
2. Entre 3 y 6 meses
3. Entre 6 y 12 meses

27. ¿DESDE CUÁNDO POSEES ESTE NEGOCIO? (MES Y AÑO)

28. ¿TU NEGOCIO ESTÁ CONSTITUIDO FORMALMENTE? (MARCA LAS OPCIONES QUE SE CORRESPONDAN CON LAS CARACTERÍSTICAS DE TU NEGOCIO)
1. Tienes una empresa o firma registrada

29. ¿EN TU NEGOCIO TIENES PERSONAL EMPLEADO?
1. Sí
2. No

30. EN CASO DE SER AFIRMATIVO, ¿CUÁNTAS PERSONAS POSEES EMPLEADAS?
1. Una (1) persona
2. De 2 a 5 personas
3. De 6 a 20 personas
4. De 21 a 50 personas
5. De 51 a 100 personas
6. Más de 100 personas

PARA TODOS AQUELLOS QUE SE ENCUENTRAN EMPLEADOS O SON TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA:

31. ¿CUÁL ES EL INGRESO MENSUAL PROMEDIO QUE OBTIENE?
1. Un salario mínimo
2. 2 salarios mínimos
3. Entre 3 y 4 salarios mínimos
4. Más de 4 salarios mínimos

32. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJAS DIARIAMENTE?
1. Menos de 4 horas
2. 4 horas
3. Entre 4 y 8 horas
4. Más de 8 horas

33. TRABAJAS LOS FINES DE SEMANA?

Siempre	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca

34. ¿EN QUÉ MEDIDA EL TRABAJO SE RELACIONA CON LOS ESTUDIOS CURSADOS?

En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta

35. EN CASO DE HABER RESPONDIDO "EN NADA" O "POCO" ¿CUÁL CREES QUE SEA LA RAZÓN PRINCIPAL PARA QUE NO EXISTA ESTA RELACIÓN?
1. Falta de experiencia
2. La universidad no me proporcionó las herramientas necesarias
3. No busqué la oferta laboral en la especialidad de la carrera

36. SI EXISTIERA LA POSIBILIDAD DE DEJAR EL TRABAJO ACTUAL POR UNO DE MAYOR RELACIÓN CON LOS ESTUDIOS CURSADOS, SUPONIENDO QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON SIMILARES ¿QUÉ DECISIÓN TOMARÍA?
1. Permanecer en el trabajo actual
2. Aceptar o desarrollar un nuevo trabajo
3. Satisfacción con el trabajo actual

37. ¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁ SATISFECHO CON EL TRABAJO ACTUAL?

En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta

38. EN TU TRABAJO ACTUAL ¿SIENTES QUE POSEES UN BALANCE ENTRE TU VIDA PERSONAL Y LA LABORAL?
Sí
No

39. EN UN DÍA LABORABLE, ¿CUÁNTAS HORAS DEDICA NORMALMENTE A?:
1. Las tareas del hogar:
2. Estudio:
3. El cuidado de su(s) hijo(s) o hermano(s) menor(es) de 15 años:
4. Cuidado de personas dependientes:
5. Ocio:

TRABAJOS POSTERIORES A LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS, PERO ANTERIORES AL TRABAJO ACTUAL (SE DESCRIBE PARA TANTOS TRABAJOS COMO HAYA TENIDO LA PERSONA DESDE LA CULMINACIÓN DE SUS ESTUDIOS)

40. PARA CADA EMPLEO O NEGOCIO DESARROLLADO SEÑALE MES Y AÑO DE INICIO, ASÍ COMO DE FINALIZACIÓN
1. Fecha de inicio (mes y año)
2. Fecha de finalización (mes y año)

En caso de estar

41. ¿CUÁNTO TIEMPO TE TARDASTE EN CONSEGUIR ESE EMPLEO?
1. Menos de 3 meses
2. Entre 3 y 6 meses
3. Entre 6 y 12 meses

42. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO OBTUVISTE?
1. Fijo
2. Contrato a tiempo determinado
3. No tengo contrato de trabajo

43. ¿POR CUÁL MEDIO LO OBTUVISTE?
1. Pasantías durante la carrera
2. Infojobs, bumeran, linkedin, etc.
3. Portal web de la organización
4. Fui referido
5. Por ayuda de un amigo o familiar
6. Ferias de empleo
7. Otro (especifique):_____

44. ¿CUÁL FUE EL TIPO DE EMPRESA U ORGANIZACIÓN?
1. Pública
2. Privada
3. Organización no gubernamental

45. EN ESTE TRABAJO, INCLUYÉNDOTE A TI ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJABAN?
1. Una (1) persona
2. De 2 a 5 personas
3. De 6 a 20 personas
4. De 21 a 50 personas
5. De 51 a 100 personas
6. Más de 100 personas

46. ¿CUÁL ES EL NIVEL DEL CARGO QUE OCUPASTE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?
1. Director/gerente
2. Coordinador
3. Especialista
4. Analista
5. Asistente
6. Obrero
7. Otro (especifique):_____

PARA TODOS AQUELLOS QUE SE ENCUENTRAN EMPLEADOS O SON TRABAJADORES POR CUENTA

47. ¿CUÁNTO TIEMPO TE TOMÓ DESARROLLAR ESTE NEGOCIO?
Menos de 3 meses
Entre 3 y 6 meses
Entre 6 y 12 meses
Más de 12 meses

48. ¿TU NEGOCIO ESTABA CONSTITUIDO FORMALMENTE? (MARCA LAS OPCIONES QUE SE CORRESPONDAN CON LAS CARACTERÍSTICAS DE ESTE NEGOCIO)
1. Poseía una empresa o firma registrada
2. Declarabas impuestos sobre la renta

49. ¿EN TU NEGOCIO TUVISTE PERSONAL EMPLEADO?
1. Sí
2. No

50. EN CASO DE SER AFIRMATIVO, ¿CUÁNTAS PERSONAS TUVISTE EMPLEADAS?
1. Una (1) persona
2. De 2 a 5 personas
3. De 6 a 20 personas
4. De 21 a 50 personas
5. De 51 a 100 personas
6. Más de 100 personas

PARA AQUELLOS QUE TUVIERON UN EMPLEO O TRABAJARON POR CUENTA PROPIA:

51. ¿CUÁL FUE EL INGRESO MENSUAL PROMEDIO QUE OBTUVISTE?
1. Un salario mínimo
2. 2 salarios mínimos
3. Entre 3 y 4 salarios mínimos

52. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJASTE DIARIAMENTE?
1. Menos de 4 horas
2. 4 horas
3. Entre 4 y 8 horas
4. Más de 8 horas

53. ¿TRABAJASTE LOS FINES DE SEMANA?

Siempre	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca

54. ¿EN QUÉ MEDIDA EL TRABAJO SE RELACIONÓ CON LOS ESTUDIOS CURSADOS?

En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta

55. EN CASO DE HABER RESPONDIDO NADA O POCO ¿CUÁL CREES QUE SEA LA RAZÓN PRINCIPAL PARA QUE NO EXISTIERA ESTA RELACIÓN?
1. Falta de experiencia
2. La universidad no me proporcionó las herramientas necesarias
3. No busqué la oferta laboral en la especialidad de la carrera

56. ¿EN QUÉ MEDIDA ESTUVISTE SATISFECHO CON ESTE TRABAJO?

57. ¿POR CUÁL MOTIVO CULMINÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO?
1. Culminación del contrato
2. Mayores aspiraciones económicas
3. Sensación de estancamiento por inexistencia de un plan de carrera definido
4. Reducción de personal en la organización
5. Comienzo en otro empleo que me ofrece mayores oportunidades de desarrollo, mayores beneficios, mejor clima laboral, etc.
6. Continuación de los estudios

REALIZACIÓN DE ESTUDIOS POSTERIORES A LA LICENCIATURA

58. ¿HAS REALIZADO ESTUDIOS FORMALES POSTERIORES A LA LICENCIATURA?
1. Sí
2. No

59. ¿DE QUÉ TIPO SON LOS ESTUDIOS REALIZADOS?

	Finalizado	Actualmente en curso	Iniciado pero abandonado
1. Doctorado			
2. Maestría			
3. Especialización			
4. Diplomados u otros cursos de actualización profesional			
5. Otra licenciatura			

60 ¿DÓNDE REALIZASTE LOS ESTUDIOS?
EN EL EXTRANJERO (ESPECIFIQUE PAÍS):
EN VENEZUELA,
En la ucab
Otra (especifique):_____

61. EN CASO DE SER NEGATIVO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL PARA NO CURSAR ESTUDIOS DE POSGRADO?
1. Mayor dedicación al trabajo
2. Necesidad de dedicación al hogar
3. Indecisión del área de especialización
4. Otra (especifique):_____

FIN DE LA ENCUESTA