

DIÁSPORA MIGRATORIA DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS EN GUAYANA. RELACIÓN ENTRE EXPECTATIVAS LABORALES E INTENCIÓN DE EMIGRAR EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

Fecha de recepción: 01 agosto 2018
Fecha de aceptación: 15 septiembre 2018

Eduardo Gonzalo
Investigador Independiente
eduardogozalo@gmail.com

Resumen

Asumiendo que el fenómeno migratorio representa pérdida de talento humano para Venezuela, esta investigación analizó la relación de las variables expectativas laborales e intención de emigrar de los estudiantes de la UCAB Guayana del último semestre o año, ante la hipótesis de que las expectativas laborales conforman los factores de emigración push-pull, e independientemente de las que los egresados posean, mantendrán una intención de emigrar afirmativa. Asumiendo que, tanto los factores push como pull inciden positivamente en la intención de emigrar. La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario con escala dicotómica, correspondiendo a: Sí y No; formulados conforme a las expectativas laborales, en función de los factores de emigración push y pull, comparándolos con la intención de emigrar sea esta afirmativa o negativa: Sí o No; contrastando las variables de investigación para su análisis. La muestra fue de 196 estudiantes, de los cuales 101 respondieron el cuestionario. Esta muestra fue homogénea y los resultados confirman la hipótesis nula, dado que 86% de los estudiantes tiene intenciones de emigrar de Venezuela, mientras que el 14% restante no manifestó la intención de emigrar, por lo que la intención de expatriarse varía indistintamente del tipo de expectativas laborales que mantengan los estudiantes de la UCAB Guayana.

Palabras claves: expectativas laborales, intención de emigrar, estudiantes universitarios, teoría push-pull.

Summary

Assuming that the migratory phenomenon represents a loss of human talent for Venezuela, this research analyzed the relationship of job expectations variables and the intention to emigrate of students of the UCAB Guayana from the last semester or year, facing the hypothesis that the job expectations shape the Push-Pull emigration factors, regardless of which expectations the students have, these will maintain an affirmative intention to emigrate. Assuming that both Push and Pull factors positively influence the intention to emigrate. Data collection was carried out through the application of a questionnaire with a dichotomous scale, corresponding to: Yes and No; formulated according to job expectations, based on the emigration factors Push and Pull, comparing them with the intention to emigrate, whether affirmative or negative: Yes or No; contrasting the variables for analysis. The sample was of 196 students, of whom 101 answered the questionnaire. This sample was homogeneous and the results confirm the null hypothesis, given that 86% of the students intend to emigrate from Venezuela, while the remaining 14% did not express the intention to emigrate, so the intention to expatriate varies indistinctly from the type job expectations maintained by UCAB Guayana's students.

Keywords: job expectations, intention to emigrate, university students, Push-Pull theory.

INTRODUCCIÓN

El auge de nuevas formas de trabajo, como también las pésimas condiciones con las que se vivía, fue un factor clave en la historia de la humanidad, que desencadenó en un flujo migratorio masivo de personas que dejaron el campo para buscar oportunidades en las grandes ciudades, ahora industrializadas. Esta

tendencia no ha variado desde la Revolución Industrial, viéndose hoy en día como nuevos profesionales, no mayores a 30 años, de diversas áreas del conocimiento, elaboran planes para emprender un viaje a otros países donde estos puedan desarrollarse profesionalmente.

Esto se ha evidenciado en investigaciones tales como la de Amador y Grullón (2013), desarrollado en el año 2013, donde buscaron caracterizar el proceso de intención de emigrar de los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello, sede Caracas, y de la Universidad Metropolitana. La investigación se realizó en 150 estudiantes, donde el 60% manifestó tener intenciones de emigrar una vez culminados sus estudios.

Para el año 2016, Azabache y Dámaso realizaron una investigación en 305 estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello, midiendo la intención de emigrar, estos determinaron que la motivación de aquellos con intención de emigrar era hallar una mejor calidad de vida de la que podían conseguir en el país debido a la crisis vivida.

De la Vega y Vargas (2017) buscaron estudiar la intención de emigrar de estudiantes de 4 universidades venezolanas, esta investigación fue longitudinal, con la intención de medir el porcentaje de estudiantes con intención de emigrar entre el año 2013 y el 2015. Entre sus resultados obtuvieron que en el 2013 el 73,7% de los estudiantes tenían intención de emigrar, y para el año 2015 esta cifra se elevó al 88,1%.

En las conclusiones de cada investigación se resalta la observación de que dicha intención de emigrar no iba a ser irreversible, sobre todo por los factores internos en el país que motivaron a los estudiantes a tomar dichas decisiones, que se siguen viviendo aún a la fecha.

Entre las causas podemos encontrar económicas, ligadas a la estabilidad macroeconómica y del mercado laboral mediante indicadores que brinda el informe mensual del Doing Business International. Tenemos los problemas relacionados a los conflictos e inestabilidad sociopolíticas tales como el nivel de represión, discriminación, libertad individual y otros factores que afectan directamente a la estabilidad de los ciudadanos, esto es medido mediante indicadores como el Índice de Desarrollo Humano e Índice de Paz Global.

Entre las teorías formuladas que explican el fenómeno social de la migración, tenemos la conocida *Push.Pull*, la cual parte de la premisa de que ciertos elementos son causales de éxodo, o los empuja a abandonar el lugar de origen, *push*, mientras que el destino donde se llega tiene algún atractivo ventajoso que atrae a las personas, *pull*. Estos factores pueden ser laborales, como el salario que se devengue; económicos, como el costo de vida; fiscal, como los tributos e impuestos que se tienen que pagar; cultural, e incluso, la libertad que se tenga en el lugar. (Micolta, 2005).

El modelo teórico ayuda a evaluar las migraciones en función a la motivación y expectativas que estos tengan, estudia dicho fenómeno bajo el concepto de que las personas eligen el lugar de destino que mejor les convenga, lo cual puede ser considerado ventajoso para la economía mundial debido a que ayuda a equilibrar el mercado laboral de los países de acuerdo a lo que mencionan Micolta (2005) y Díaz (2007).

Sin embargo, autores como Gomes y Mora (2018) afirman que el fenómeno de las migraciones no ayuda a la regulación del mercado laboral mundial, debido a la evidencia empírica de que varios países no han sido capaces de absorber y ayudar a adaptar al nuevo talento humano que ingresó, generando como consecuencia que surjan grupos minoritarios que se sientan excluidos, y por consiguiente, conflictos sociales. Adicionalmente, se le critica también el hecho de que el modelo se limita exclusivamente a las motivaciones individuales y no el contexto.

La intención de emigrar es dicha motivación individual, el cual se entiende como aquél deseo constante de establecerse en una ubicación geográfica diferente, acompañado de la manifestación dirigida a su cumplimiento. Esto está en función del clima social en el cual vive versus el clima en que desea vivir, el cual varía dependiendo de la situación económica, política y social de la región en cuestión. También en función al apoyo social recibido, considerando que somos seres gregarios, con necesidades de formar parte de un grupo y recibir aprobación de parte de estos. Y en función de la satisfacción con la vida, es decir, al juicio individual sobre aspectos positivos que genera una evaluación general de la vida de las personas.

Independiente de la intención de emigrar o no que tenga un individuo, el contexto del clima social donde desarrolla su vida influye también a las expectativas laborales que se tenga y la satisfacción que reciba de estas. Se entienden las expectativas como lo que aspira lograr la persona y la importancia, es decir, el valor subjetivo, que este le adjudica, mientras que la satisfacción laboral viene siendo aquel estado emocional positivo resultado de la percepción subjetiva de las vivencias que tenga la persona en el lugar de trabajo. Hay situaciones que obligan a las personas a emigrar que generan expectativas de empleo, y por consiguiente, de mejores ingresos, esto debido a que las condiciones vividas en el país de origen motivan la búsqueda un lugar mejor, lo cual hace llegar a la conclusión de que surgirían mayores expectativas, y se espera mayor satisfacción, en aquellos lugares que se vean más atractivos y motiven a ser el destino de la migración. (Narváez y Jiménez, 2017).

Entre las consecuencias de las migraciones se tiene que se genera una gran fuga de talento humano e intelectual de los países emisores, esto es conocido también como el *Brain Drain* tal como lo catalogaron Medina y Vásquez (2016). Estas personas buscarán emigrar donde mejores oportunidades les ofrezcan y tengan asegurado de que podrán satisfacer las necesidades buscadas.

No obstante, para los países receptores representa un gran reto debido a que la gran llegada de nuevo capital humano impacta tanto de buena como de mala forma en el mercado de trabajo. Rodríguez (2000) explica que el impacto social que esto ocasiona representa un reto debido a que las personas oriundas de los países receptores percibirán a los migrantes como posible amenaza a su cultura y empleo, ocasionaría inestabilidad, lo cual genera estigma y prejuicio.

Para el fenómeno de la migración se tienen que tomar más factores en consideración al momento, de acuerdo a Micolta (2005), Díaz (2007) y Cortina (2017), los que suelen tener mayores oportunidades e intención de emigrar son aquellos con un estatus socioeconómico intermedio o alto, y que tienen acceso fácil a una vivienda donde alojarse, como también acceso a empleo, por ayuda familiar o de amigos, lo que permite concluir que tienen mayor expectativa laboral. Sin embargo, se puede hipotetizar que, en contextos desfavorables para el desarrollo social, psicológico, laboral y político, habrá más personas con intención de emigrar independientemente de la expectativa laboral que tengan.

METODOLOGÍA

De acuerdo a la naturaleza de la investigación y el grado de profundidad con que se abordó el fenómeno en cuestión, se califica como una investigación descriptiva donde se estudia las variables expectativas laborales e intención de emigrar, como también correlacional no causal, al establecer un contraste entre las variables partiendo de una hipótesis.

El diseño utilizado fue de campo, ya que se estudió el fenómeno tal y como se dio en su contexto natural para, posteriormente, ser analizado. La población de estudio fueron los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello extensión Guayana, sin embargo, la muestra estuvo representada por aquellos que cursaban el último semestre o año de sus respectivas carreras en el período 2019-2020, conformado por un total de 196 estudiantes que realizaron la petición de grado en esa oportunidad.

La técnica para la extracción de los datos fue una encuesta y el instrumento empleado un cuestionario diseñado con preguntas cerradas en escala dicotómica, correspondiendo a: Sí y No; formuladas conforme a las expectativas laborales, en función de los factores *push* y *pull*, comparándolos con la intención de emigrar: Sí o No; considerando las respuestas afirmativas como *pull* y las negativas como *push*.

Se realizó la descripción y análisis de la correspondencia entre las variables de esta investigación. Esta encuesta fue aplicada a los estudiantes pertenecientes a la UCAB Guayana que realizaron la petición de grado para el acto de abril 2020.

El cuestionario elaborado para recolectar la información fue sometido a la evaluación de tres expertos en el tema y de las Relaciones Industriales con el fin de validar las opiniones de dichos profesionales; los

expertos seleccionados fueron la socióloga Otaiza Cupare, la Industrióloga Yelitza Briceño y el Industriólogo Ángel Naveda. Tras el proceso de validación se procedió a corregir el instrumento para ser aplicado y responder a los objetivos de investigación.

Previo a la aplicación del instrumento, mediante la plataforma virtual de *Google Form*, se envió el cuestionario a un número pequeño de personas con las mismas características de la muestra estudiada como una prueba piloto para determinar la fiabilidad.

La fiabilidad se determinó con el coeficiente de Kuder-Richardson, el cual está basado en el método Alfa de Cronbach, pero para instrumentos cuyas respuestas son dicotómicas (Palella y Martins, 2012), dicho análisis dio como resultado un valor de confiabilidad del 0,81, siendo considerado como un valor muy alto para el estándar de Palella y Martins (2012).

Se pretendió analizar una relación, entendiendo esta como la correspondencia o concordancia entre dos o más variables (RAE, 2019), buscando comprobar la hipótesis establecida previamente, sobre los factores *push-pull* en vínculo a las expectativas laborales. Por tanto, la intención de emigrar sea afirmativa indistintamente de los factores.

Una vez aplicado el instrumento se procedió a vaciar los datos en el software Microsoft Excel para su análisis descriptivo, con el cual se comprobó la correspondencia de los ítems según lo preestablecido en los objetivos de investigación.

RESULTADOS

La muestra se vio comprendida por un 52% de mujeres y un 48% de hombres, cuyas edades comprendía desde los 20 años hasta mayores de 24, siendo la mayor representación, el 32%, aquellos que tenían 23 años. De acuerdo a las carreras de la UCAB Guayana se obtuvo que el 17% estudió Administración de Empresas, un 25%; siendo una cuarta parte de la muestra y con mayor frecuencia; Comunicación Social, el 19% Contaduría Pública, el 15% Derecho, un 2% Educación, 6% de Ingeniería Civil, un 7% estudiantes de Ingeniería Industrial, un 2% de Ingeniería informática y el 7% restante Relaciones Industriales.

Analizando las expectativas laborales, se obtuvo que un 85% de la muestra afirma que tiene aspiraciones de conseguir empleo rápido, un 76% planea trabajar en su área profesional, el 99% le entusiasmaría laborar en un lugar donde pueda aprender y desarrollarse profesionalmente. El 79% planea continuar con sus estudios superiores, el 100% desea sentirse satisfecho con las funciones que vaya a desempeñar, el 93% hacia tener la oportunidad de participar y aportar ideas en su lugar de trabajo, el 98% desea tener una relación apropiada con sus compañeros de trabajo. El 99% de la muestra se proyecta en un ambiente laboral agradable, el 98% anhela tener un buen horario, el 93% pretende trabajar en un lugar que

promueva procesos creativos e innovadores, el 84% buscará laborar en una empresa reconocida, la totalidad de la muestra procurará tener un buen salario, como así también trabajar en un lugar con nuevos incentivos laborales. También se tiene que el 98% mantiene las expectativas de lograr ascender dentro de la jerarquía de la empresa y el 97% aspira que la empresa cubra sus gastos médicos.

Para la intención de emigrar se indagó que porcentaje de la muestra tiene dicha motivación, se obtuvo que el 86% de estos tiene planes de emigrar del país frente a un 14% que niega tenerlo. A los que respondieron afirmativamente se procedió a preguntarles a cuáles lugares piensan emigrar, a grandes rasgos se obtuvo que el 11% manifestó que se mudarán a algún país de América del Norte, el 8% a América Central, el 30%, la mayor frecuencia, afirmó que se mantendrían en América del Sur, el 17% se iría a vivir a un país de Europa, el 2% a Oceanía, y el 2% restante a un país de Oriente Próximo. El 30% restante manifestó tener varias opciones a donde emigrar, cuestionándose si se quedarían en el continente o se irían a otro, o si se mantendrían en un país de América del Sur o se irían a algún país del norte.

Seguido a esto se les cuestionó cuáles factores consideran estos que incidían en su elección para la emigración al país, o países seleccionados: el 87% de la muestra manifestó que la residencia de un familiar y/o conocido en dichos países instaba a que ellos lo considerasen para empezar una nueva vida en ese lugar. Un 26% de la muestra explicó que tienen una oferta de trabajo o mayor facilidad para conseguir trabajo en dichos lugares, el 68% mantienen la postura de la búsqueda de oportunidades, considerando que dichos países tienen mayores oportunidades que en el que residen. Un 27% afirma poseer nacionalidad del país a donde considera emigrar, un 60% toma en consideración las condiciones de vida dignas, el 52% concuerda en la capacidad de ahorro en la moneda del país a donde emigrarán, considerando la poca capacidad que tiene la moneda venezolana por la pérdida de su valor por la hiperinflación vivida.

El 53% manifiesta que algo a tomar en consideración es su desarrollo profesional, el 50% toma en cuenta la seguridad de su vida, de sus bienes, de su libertad, entre otros. El 36% toma como referencia la escasez alimentaria del país, por lo cual evalúan que un factor que influye en la posibilidad de migrar es la de poder abastecerse en alimentos. El 25% considera al Clima como un factor importante, igual que un 27% a la cultura, debido a que, como seres gregarios, las personas necesitan sentir que se pertenece a una cultura con la cual se puedan identificar, sea o no similar a la propia. El 13% restante toma en cuenta a la posición Geográfica.

Finalizando, se indagó sobre el posible interés de los que afirmaron que tenían intenciones de emigrar, si retornarían a Venezuela en caso tal que las circunstancias cambiaran, obteniéndose como resultado que el 58% de la muestra afirma que sí lo harían, frente a un 42% que niegan hacerlo.

DISCUSIÓN

Para las expectativas laborales se aplicó la media geométrica para clasificar los factores Push (las respuestas negativas) y Pull (las respuestas afirmativas) de las 15 preguntas del cuestionario, de manera que pueden denotarse los cambios porcentuales para una serie de números positivos (Webster, 2001), utilizando la siguiente fórmula:

$$\bar{X}_g = \sqrt[n]{x_1 \cdot x_2 \cdot x_3 \cdot \dots \cdot x_n}$$

Reemplazando

las incógnitas se obtiene para los factores Push:

$$\bar{X}_g = \sqrt[12]{14,85\% \cdot 23,76\% \cdot 0,99\% \cdot 20,79\% \cdot 6,93\% \cdot 1,98\% \cdot 0,99\% \cdot 1,98\% \cdot 6,93\% \cdot 15,84\% \cdot 1,98\% \cdot 2,97\%}$$

$$\bar{X}_g = 4,73\%$$

Mientras que, al reemplazar, se obtiene lo siguiente para los factores Pull:

$$\bar{X}_g = \sqrt[15]{85,15\% \cdot 76,24\% \cdot 99,01\% \cdot 79,21\% \cdot 100,00\% \cdot 93,07\% \cdot 98,02\% \cdot 99,01\% \cdot 98,02\% \cdot 93,07\% \cdot 84,16\% \cdot 100,00\% \cdot 100,00\% \cdot 98,02\% \cdot 97,03\%}$$

$$\bar{X}_g = 92,98\%$$

El resultado de la media geométrica para los factores Push fue de 4,73%, representando los aspectos repelentes en las expectativas laborales, mientras que para los factores Pull representan 92,98% denotando los aspectos atractivos de las expectativas laborales. Contrastado a la intención de emigrar, se observa que esta se compone principalmente de factores pull, ya que un gran número de personas afirma tener intenciones de salir

del país en búsqueda de una nueva vida, esto es debido a que las condiciones vividas actuales son motivo para considerar emigrar a un destino mucho más atractivo, por lo que buscan un lugar que tenga las características que estos desean o sienten que es necesario, como lo es la seguridad personal, la estabilidad macroeconómica, el mercado laboral, la facilidad para hacer negocios, el nivel de libertad social acorde a sus principios, entre otros.

Partiendo desde la premisa hipotética de que indiferentemente de las expectativas laborales que tuviesen los alumnos, elegirían emigrar, se aceptó la hipótesis nula, refiriéndose a que los factores *push-pull* de las expectativas laborales de los estudiantes por egresar de la UCAB Guayana, no inciden en que la totalidad de sus intenciones de emigrar sean afirmativas.

CONCLUSIONES

La teoría *push-pull* trata sobre los factores atractores y repelentes de diferentes zonas geográficas y cómo son determinantes para la emigración, las expectativas laborales de los estudiantes de esta investigación fueron en su mayoría atrayentes (*pull*). Dentro del territorio nacional, puede que estas expectativas no sean satisfechas, e incidan como factores repelentes (*push*) para los ciudadanos, que no consiguen dentro de la nación satisfacer sus necesidades básicas, ni mucho menos, sus aspiraciones. Más allá de las fronteras venezolanas se encuentra un mercado de trabajo que sigue creciendo y ofreciendo empleo al talento humano que califique, para quienes aspiran mejores condiciones de trabajo, por lo que estos aspectos que estimulan sus expectativas laborales son factores atrayentes (*pull*).

La composición de los estudiantes de la UCAB Guayana que están próximos a egresar, se presenta como una muestra considerablemente homogénea que es más simple de entender, además de accesible para esta investigación, por lo que la hipótesis planteada fue coherente basándose en estas características, sin embargo, los datos indican que si bien, las expectativas laborales inciden, sin duda alguna, en la intención de emigrar de los estudiantes, por sí solas no determinan la decisión final de emigrar.

La percepción es relativa a cada individuo, y en este caso, es posible que los estudiantes vean satisfechas sus expectativas laborales dentro del panorama venezolano, pese a que al ser comparado a la par con otros países, califique entre los últimos para la factibilidad de negocios, sin embargo, estas consideraciones estadísticas están desligadas de los intereses personales de cada individuo, que, por vínculos emocionales u otras aspiraciones, mantengan a Venezuela como la opción favorable para cumplir con algún plan en específico. Volviendo a lo mencionado al comienzo del párrafo anterior, cada persona maneja sus decisiones en base a lo que puede percibir y el cómo lo procesa, esta investigación se planteó deliberadamente comprender las *expectativas* laborales, más no las certezas o garantías basadas en datos estadísticos.

Pero es importante mantener un entendimiento actualizado sobre estas expectativas, sobre todo en próximos graduandos, debido a que estos son los que ocuparán el siguiente lote de recursos intelectuales disponibles o no, al mercado laboral, cada emigrante disminuye la disponibilidad del mercado laboral, y siendo estos egresados universitarios, disminuye a su vez la calidad de aspirantes que las empresas pueden contactar a la hora de ejecutar reclutamiento.

No obstante, una vez ingresados en una empresa, las expectativas pasan a ser realidades, las cuales son contrastadas ante escenarios comparables, como haciendo referencia a un conocido que está trabajando en otra empresa, caso que bien podría ser en otro país. Tal panorama presenta una dinámica diferente para el nuevo ingresado, que en caso de no ver satisfechas sus expectativas, podría considerar emigrar como una opción más favorable, tomando en cuenta que las mismas condiciones de Venezuela, más allá de las laborales, inciden en la intención de emigrar, además de las medidas legales tomadas en otros países, que toman a los venezolanos como refugiados, o les ofrecen facilidades para formalizarse dentro del país, residenciarse y trabajar legalmente dentro del mismo.

Las expectativas laborales de la muestra de estudiantes de la UCAB Guayana reflejan la ambición y la búsqueda de aspectos positivos y atractivos, por lo que los factores pull inciden más en estos. Probablemente, un grupo que tendrá su primera experiencia laboral una vez se gradúe, y serán las primeras impresiones las que determinarán a mayor medida las decisiones que tomen en un futuro respecto a su vida laboral. Aun así, plantearse emigrar antes que trabajar, es una decisión complicada de tomar, debido a esto son muchas las consideraciones que están en juego al momento de emigrar, teniendo como las más influyentes tener oportunidades que mejoren la posibilidad de éxito, así como poder mantener una residencia más agradable, como al tener uno o varios conocidos en el país de elección, que puedan prestar una mano en caso de que algo no resultase como se planea.

Ante todo, la condición de emigrante de la mayoría de los venezolanos es forzosa y suele calificar como refugiado, si bien esto no refleja o clasifica a todos los estudiantes de esta muestra de la misma forma, la imagen que el público extranjero posee respecto a los venezolanos se proyecta en base a esa clasificación, en casos adaptándose a favor de los emigrantes venezolanos, mientras que en otras reforzando los procesos y haciéndose más estrictos para la entrada de venezolanos, a esto se suma la percepción de los habitantes de cada nación respecto a los anteriormente mencionados, después de todo, el ambiente laboral está constituido de personas, y estas van a tener una preconcepción sea por referencia o experiencia, sobre los emigrantes venezolanos. En este caso, estos emigrantes son jóvenes que probablemente hayan tenido experiencias al nivel de complejidad de una cultura completamente diferente a la propia, o no posean la seguridad económica o

ahorros para escoger con flexibilidad a donde ir, o donde trabajar, esto los fuerza a considerar con mucho más cuidado su destino.

Indistintamente que la decisión final, sea emigrar o no, requiere de ingenio y mucha planificación optar por cualquiera de estas opciones, u otras, tales como emprender o continuar los estudios en posgrado o áreas técnicas. La expectativa de conseguir un trabajo no lo garantiza, y de acuerdo a como evolucionen las condiciones de Venezuela, el desempleo y el encogimiento económico de la nación no presentan un panorama alentador para un grupo que pretende dar sus primeros pasos en las áreas que estudiaron durante tantos años.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2020). *Psicología industrial/organizacional*. CENGAGE Learning.
- Álvarez, R. (2007). *Evolución histórica de las migraciones en Venezuela. Breve Recuento*. Aldea Mundo. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/aldeamundo/article/download/8758/8718>
- Amador, A., & Grullón, C. (2013). *Caracterización de la intención de emigrar de Venezuela en estudiantes encuestados de las universidades UCAB y UNIMET*. Recuperado el 19 de noviembre de 2018, de Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS7192.pdf>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, sexta edición.
- Asamblea Nacional. (Octubre de 2018). *Diputado Alvarado: 56,7% es el índice de inflación del mes de noviembre 2017*. Obtenido de Asamblea Nacional: http://www.asambleanacional.gob.ve/noticias/_diputado-alvarado-567-es-el-indice-de-inflacion-del-mes-de-noviembre-2017
- Azabache, B., & Dámaso, V. (2016). *Influencia de Motivos para Emigrar, Rasgos de Personalidad, Sexo y Redes de Apoyo en el Extranjero sobre la Intención de Emigrar en Universitarios*. Caracas: UCAB.
- Badell Mendez, M. C., & Stanchieri Santaniello, Y. (Septiembre de 2011). *Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional e Intención de Irse. Un estudio comparativo de dos empresas multinacionales*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3028.pdf>
- BBC. (7 de agosto de 2014). *Trabajar menos hora, ¿incrementa la productividad?* Obtenido de [bbc.com](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/08/140801_vert_cap_productividad_trabajar_menos_horas_yv): https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/08/140801_vert_cap_productividad_trabajar_menos_horas_yv
- BBC. (2 de mayo de 2019). *Trabajos en América Latina: los 10 empleos donde más han aumentado las vacantes*. Obtenido de [bbc.com](https://www.bbc.com/mundo/noticias-48123047): <https://www.bbc.com/mundo/noticias-48123047>
- Calderón, L., & Schulze, M. (2008). *Fuga de talentos en Venezuela. Estudio de las causas y variables sociodemográficas durante el periodo 2006-2008*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 12 de julio de 2019, de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5098.pdf>

- Cardozo, E. (Octubre de 2013). La gobernabilidad en Venezuela y la seguridad regional: presente y perspectivas. Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/10365.pdf>
- Cea, Á., & Mella, P. (2009). Relación entre factores de riesgo psicosocial e índices de satisfacción laboral: caso empresa mantahue. Talca: Universidad de Talca.
- CEPAL. (2006). Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe: síntesis y conclusiones. Recuperado el 10 de abril de 2019, de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13140/S0600006_es.pdf
- conceptodefinición.de. (18 de julio de 2019). Definición de Método Kuder Richardson. Recuperado el 15 de noviembre de 2019, de conceptodefinición.de: <https://conceptodefinicion.de/metodo-kuder-richardson/>
- Cortina, A. (2017). Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia. Barcelona: PAIDÓS.
- Crosa, Z. (2015). Migraciones latinoamericanas. Procesos e identidades: el caso uruguayo en Argentina. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de POLIS Revista Latinoamericana: <https://journals.openedition.org/polis/11212>
- Culshaw, F. (2014). Migración del talento pone en jaque a las empresas. Recuperado el 07 de noviembre de 2019, de bvonline.com: <http://www.bvonline.com.ve/index.php?option=com>
- Cunto, G. (8 de Enero de 2018). ¿Qué está pasando con la capacidad de compra del salario en Venezuela? Recuperado el 9 de Enero de 2018, de Prodavinci: <http://prodavinci.com/que-esta-pasando-con-la-capacidad-de-compra-en-venezuela-2/>
- Dailey, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Gran Bretaña: Pearson Education.
- De la Vega, I., & Vargas, C. (2017). La intención de emigración de estudiantes universitarios. Estudio comparado en cuatro universidades venezolanas. Recuperado el 19 de noviembre de 2018, de Interciencia: <https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2017/12/798-DE-LA-VEGA-42-12.pdf>
- De Soto, F. (2006). La Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones de servicios. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Díaz, G. (2007). Aproximaciones metodológicas al estudio de las migraciones internacionales. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Doing Business. (2019). Clasificación de economías. Nivel de competitividad. Recuperado el 7 de mayo de 2019, de Doing Business: <https://espanol.doingbusiness.org/>
- EAE Business School. (1 de enero de 2017). ¿Cuáles son los incentivos laborales de tus empleados? Recuperado el 4 de 11 de 2019, de Retos para Ser Directivo | Blog de Liderazgo Empresarial: <https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-los-mejores-incentivos-para-tus-empleados/>
- EOI Escuela de Organización Industrial. (6 de mayo de 2015). Recursos Humanos En La Salud y Seguridad Ocupacional. Recuperado el 3 de 11 de 2019, de Escuela de Negocios - EOI Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/recursos-humanos-en-la-salud-y-seguridad-ocupacional/>
- Esser, K. (1993). América Latina. Industrialización sin visión. Berlin.
- García, J. (2016). América Latina durante la Guerra Fría (1947-1989): Una Introducción. San José: InterSedes. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66646380006.pdf>

- Gomes, L., & Mora, R. (2018). *Intención de Emigrar a partir del Sexto, Nivel Socioeconómico, Apoyo Social Percibido, Clima Social Emocional y Satisfacción con la Vida*. Caracas: UCAB.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Lander, E. (Octubre de 2014). *Venezuela: ¿crisis terminal del modelo petrolero rentista?* Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de *Tiempo de Crisis*: <http://tiempodecrisis.org/wp-content/uploads/2014/10/lander1.pdf>
- Medina, Y., & Vásquez, N. (2016). *Migración en los estudiantes del décimo semestre de relaciones industriales en una universidad pública ubicada en valencia estado carabobo*. Bárbula: Universidad de Carabobo.
- Mendez, B., & Stanchieri, Y. (2011). *Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional e Intención de Irse. Un estudio comparativo de dos empresas multinacionales*. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de *Universidad Católica Andrés Bello*: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS3028.pdf>
- Micolta, A. (2005). *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. *Revista del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391739>
- Narvaez, O., & Jimenez, L. (2017). *Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de empresas de la universidad de cartagena*. Cartagena de Indias: Universidad de Cartagena.
- Navas, S. (2015). *EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS ESTUDIANTES DE RELACIONES INDUSTRIALES UCAB CARACAS 2015*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pizarro, M. (2008). *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo*. Recuperado el 10 de abril de 2019, de *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362>
- Real Academia Española. (2019). *Correspondencia*. Recuperado el 7 de julio de 2019, de *Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario*: <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=correspondencia>
- Real Academia Española. (2019). *Emigrar*. Recuperado el 7 de julio de 2019, de *Diccionario de la lengua española - Edición del Tricentenario*: <https://dle.rae.es/?id=EiyI4Gz>
- Robbins, S. P. (1997). *Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson.
- Rodríguez, M. (2000). *La migración inter regional de américa latina: Problemas y desafíos*. La Habana. Recuperado el 13 de Agosto de 2019, de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cemi/miginter.pdf>

Universidad de Carabobo. (2017). Venezuela en la mira de las Ciencias Económicas y Sociales. Encuentro de Saberes. Tomo V. Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de Biblioteca Central de la Universidad de Carabobo: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4300/tomo5.pdf>

Virtuoso, F. J. (5 de Octubre de 2017). Lectio Brevis. Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de Universidad Católica Andrés Bello: <http://w2.ucab.edu.ve/10015.html>

Webster, A. L. (2001). Estadística aplicada a los negocios y la economía. Colombia: Editorial McGraw-Hill.