

Características de la transición al primer empleo. Caso: egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013

Adriana Bañez y Gustavo García¹

Resumen

En el presente trabajo se caracteriza 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 fueron 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 propias de 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.

Characteristics of the Transition to First Employment.
Case: Andrés Bello Catholic University Graduates in 2013

Abstract

The objective of this work was to characterize the situation of the graduates of the year 2013 of all the faculties of Andrés Bello Catholic University (UCAB) in terms of their transition processes, as professionals, to the labor market, taking as reference the three dimensions proposed by Teichler (2003): the relationship between the employer and the graduate, the work achieved and the process of graduating from higher education to the labor market. For the purposes of the project, a non-experimental research design was considered, as well as a type of descriptive study. For the development of the study, a proportional stratified sample was carried out, which considered a total of 309 students. The technique used to collect the required information was the telephone questionnaire, in which most of the questions were characterized as being of forced choice, in order to avoid neutral answers. This work constitutes a valuable input in relation to the formulation of youth employment policies, in addition to contributing to the efforts related to UCAB's relationship with its graduates. In general terms, the results show high levels of employability of the graduates of the Andrés Bello Catholic University, so that there do not seem to be any significant difficulties or barriers to the transition to the first job, about which there is a high value on the part of the graduates themselves on the role that being educated in the university played. The majority of graduates enroll in jobs and a minority are encouraged to start their own businesses, which in many cases means remaining in the informal sector of the economy. Although in general terms the graduates are satisfied with their current jobs, the fundamental challenge has to do with obtaining quality jobs that guarantee the necessary conditions for a dignified life and the construction of a future, which is determined fundamentally by the complexities of the current economic context in the country. For this reason some decide to emigrate from the country, who also manage to obtain jobs whose real development options, in contrast to those that remain in Venezuela, have yet to be evaluated.

Keywords: university graduates, transition to employment, youth employment.

Características de la transición al primer empleo.
Caso: egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013

¹Adriana Bañez es Licenciada en Relaciones Industriales de la UCAB y Coordinadora Académico-Administrativa de la Escuela de Ciencias Sociales (UCAB). Gustavo García es Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad Simón Bolívar y Vicerrector Administrativo de la UCAB.

I. Problema de investigación

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 laboral².

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). En segundo lugar, cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final

².Según Corrales & 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.

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 nacional³.

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 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

³.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.

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 concertadas⁴ 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.

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

4.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).

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 funcionamiento⁵.

⁵Teichler (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

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. (UDC, 2012).

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.

II. Objetivo del estudio y aspectos relativos al método

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.

El objetivo de la investigación fue caracterizar la transición al primer empleo de los egresados en el 2013 de todas las facultades de la Universidad Católica Andrés Bello.

Se realizó un muestreo caracterizado por ser de tipo estratificado proporcional; 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, los datos no son representativos de cada Escuela o Facultad.

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.

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.

El instrumento (ver Anexo) empleado para la recolección de datos fue una encuesta cerrada, la cual fue administrada vía telefónica, con una duración de aproximadamente 25 minutos.

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.

III. Presentación de los resultados más relevantes

a) Algunas características del vínculo entre los egresados y la universidad durante el desarrollo de la carrera.

El 38,91% de los egresados 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.

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.

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. Por otro lado, 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.

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%.

b) Características del trabajo de los egresados que actualmente residen en Venezuela

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. 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. 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.

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.

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. 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. 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”.

En cuanto al 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.

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.

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).

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”.

En el caso de los egresados que se encuentran trabajando por cuenta propia, específicamente con respecto 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. Con respecto al 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. De los que poseen un negocio actualmente, el 55,56% de los egresados posee personal empleado, mientras que el 44,44% no.

Al caracterizar la actividad laboral del conjunto 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. 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.

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. 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.

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.

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. 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.

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. 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.

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. 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.

c) Características del trabajo de los egresados que actualmente residen en el extranjero

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.

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.

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. 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.

En cuanto al medio de obtención del trabajo, 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.

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.

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.

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”.

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.

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. 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. 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.

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.

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”.

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.

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. 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.

IV. Algunas conclusiones y recomendaciones

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 (2016), 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.

a) 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 seleccionó a 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.

b) 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, desarrollándose 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.

c) 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:

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.

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.

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.

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.

V. Lista de referencias

- Álvarez, P., Bethencourt, J. & 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_procesosi1.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%20ocupacional.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/>
- Anderson, D., Sweeney D. y Williams T. (2008). Estadística para administración y economía. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- 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. & 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>
- Batthyány, K. (2004). Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social. *Montevideo: (cinterfor)*.
- Bauman, Z. (2002). La cultura como Praxis. Barcelona: Editorial Paidós.
- Bavaresco, A (2001). Proceso metodológico en la investigación. Maracaibo: Ediluz.
- Benatuil, D., & 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, N°56.
- 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 & Management Dictionary* (2007). *Business & Management Dictionary*. EEUU: Bloomsbury Business Library.
- Cabrera, A. F., 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., & 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., & 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\(C%C3%B3m%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta\)/TiposMuestreo1.pdf](http://www.mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20Adicionales%20(C%C3%B3m%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf)
- Casali, C., Farber, A., Giangiacomo, 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/>
- Chávez, A. (2007). *Introducción a la investigación Educativa*. Maracaibo: Editorial Gráficas González.
- Coleman, J. S. & 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., & 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_Red_Sociales_en_Empresas_Mexicanas_Realidad_o_Ficcion_
- 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, N° 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-lima/documents/publication/wcms_216075.pdf
- De Vries, Wietse, Rebeca Vázquez-Cabrera y David Rios-Treto (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_búsqueda_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, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2005). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw 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
- Ibarra, E. (2010). Prueba piloto para evaluar confiabilidad. Recuperado el 23 de Enero de 2015, de: servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.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/memorias/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf
- Martínez, T., García, S., Fernández, J., 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
- Mora, C. (2012). La Calidad de la Educación Superior Venezolana deja mucho que desear. Recuperado el 10 de Diciembre de 2014, de: <http://www.entorno-empresarial.com/articulo/6933/la-calidad-de-la-educacion-superior-venezolana-deja-mucho-que-desear>
- Nowotny, H. (1995). "Mass Higher Education and Social Mobility: a Tenuous Link". Oxford: IAU Press/Pergamon.
- 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/articulos334303_documento_tecnico_2013.pdf
- Ochoa, C. (2015). Muestreo Estratificado. Recuperado el 19 de Julio de 2015, de: <http://www.netquest.com/es/muestreo-probabilistico-muestreo-estratificado/>
- 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/tesisae/segre.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/education/wef/countryreports/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-juvenilAL.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2012). Tendencias Mundiales del empleo 2012. Recuperado el 5 de Mayo de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/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/global/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/documents/publication/wcms_326253.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2016). El empleo de los jóvenes. Recuperado el 7 de Noviembre de 2014, de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_116020.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.
- Pedroza, R., Villalobos, G. y Morales M. (2007). Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado en Psicología. México: Universidad Autónoma de México.

- Peiró, J. (1993). Los jóvenes ante el trabajo. Valencia: NauLlibres.
- 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.
- Hernández, Sampieri y Otros. (1991). Metodología de la Investigación. Bogotá Colombia: Mcgraw Hill.
- 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_o.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-HERGER.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
- Spilerman, I. (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/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.
- Tejada, J. (1995). Instrumentos de Evaluación. España: Universidad de Barcelona.
- Telefónica (2014). Encuesta: Los Millennials latinoamericanos aumentan sus expectativas sobre su futuro. Recuperado el 5 de Enero de 2015, de: <http://www.cwv.com.ve/encuesta-los-millennials-latinoamericanos-aumentan-sus-expectativas-sobre-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.
- Terrádez, M. (2000). Análisis de Conglomerados. Recuperado el 18 de julio de 2015, de: <http://www.uoc.edu/in3/emath/docs/Cluster.pdf>
- Universidad Autónoma de Chapingo (UAC) (2012). Cuestionario sobre el Seguimiento de Egresados. Recuperado el 18 de julio de 2015, en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NN7LXheoLNgJ:www.chapingo.mx/dima/contenido/reglamentos/Forma+toSeguimientoEgresados.doc+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ve>
- Universidad Autónoma de Juárez (UAJ) (2012). Cuestionario sobre el Seguimiento de Egresados. Recuperado el 18 de julio de 2015, en: http://conocimientoabierto.flasco.edu.mx/medios/tesis/segundo_me.pdf
- Universidad Nacional de Asunción (UNA) (2010). Cuestionario en relación al Seguimiento de egresados. Recuperado el 18 de julio de 2015, en: https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13615/original/UNA_Comunicacion_de_Progreso_Ao_2011.pdf?1325184088
- Universidad de Salamanca (US) (2011). Encuesta sobre la satisfacción del Egresado. Recuperado el 18 de julio de 2015, 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_Insercion_Laboral_Experiencias_Universitarias
- Villalobos, Trinidad, Rodríguez, Muñoz, Díaz y Chamorro (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/biblio/texto/SIC2010728_355-366.pdf

VI. Anexo: Cuestionario empleado para la recolección de los datos



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 <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/>

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):	¿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)
Estrato socioeconómico			<input type="checkbox"/>				

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. Si
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. Si

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. Si
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, WORLD MUN, 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. Si

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 ambiente					
Reflexiona y cuestiona su propia actuación					
Actúa según valores éticos comprendidos					
Se socializa 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:

- Empleado
- Desempleado
- Trabajo por cuenta propia
- Inactivo

15. EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL CREES QUE NO CONSIGUES EMPLEO?

- Falta de experiencia
- No he conseguido un trabajo relacionado con mis estudios
- Los salarios ofrecidos son bajos
- Falta de empleos
- Falta de motivación
- Otro (especifique): _____

16. ¿DÓNDE PREFERIRÍAS CONSEGUIR EMPLEO?

- En el extranjero
- En Venezuela

17. EN CASO DE ESTAR INACTIVO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL NO BUSCAS EMPLEO?

- Cansado de buscar empleo
- No tengo con quién dejar a mis hijos
- No es conveniente a nivel económico
- Mis padres no me dejan
- Poseo una enfermedad o invalidez
- Deseo dedicarme al hogar
- No poseo interés en trabajar ahora
- No existe la necesidad de trabajar
- No tengo la posibilidad de estudiar y trabajar
- Me encuentro trabajando como familiar no remunerado
- Otro (especifique): _____

18. EN CASO DE ESTAR TRABAJANDO O BUSCANDO TRABAJO, ¿CUÁL ES LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA CUAL TRABAJAS O BUSCAS TRABAJO?

- En mi casa me obligan a trabajar
- Me mantengo a mí mismo
- Mantengo o contribuyo a mantener a mi propia familia
- Tengo que ayudar con los gastos del hogar de mis padres
- Para no quedarme en casa sin hacer nada
- Para poder estudiar
- Para tener dinero para mis gastos
- Porque me gusta
- 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?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 y 12 meses

20. ¿DESDE CUÁNDO POSEES EL EMPLEO ACTUAL? (MES Y AÑO)

21. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO POSEES?

- Fijo
- Contrato a tiempo determinado
- No tengo contrato formal de trabajo

22. ¿POR CUÁL MEDIO LO OBTUVISTE?

- Pasantías durante la carrera
- Infojobs, bumeran, linkedin, etc.
- Portal web de la organización
- Fui referido
- Por ayuda de un amigo o familiar
- Ferías de empleo
- Otro (especifique): _____

23. ¿CUÁLES EL TIPO DE EMPRESA U ORGANIZACIÓN EN LA QUE TRABAJAS?

- Pública
- Privada
- Organización no gubernamental

24. EN TU TRABAJO ACTUAL, INCLUYÉNDOTE A TI ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN?

- Una (1) persona
- De 2 a 5 personas
- De 6 a 20 personas
- De 21 a 50 personas
- De 51 a 100 personas
- Más de 100 personas

25. ¿CUÁL ES EL NIVEL DEL CARGO QUE OCUPAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?

- Director/gerente
- Coordinador
- Especialista
- Analista
- Asistente
- Obrero
- Otro (especifique): _____

En caso de estar trabajando por cuenta

26. ¿CUÁNTO TIEMPO TE TOMÓ DESARROLLAR ESTE NEGOCIO?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- 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. ¿CUÁLES 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
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. ¿EN QUÉ MEDIDA EL TRABAJO SE RELACIONA CON LOS ESTUDIOS CURSADOS?

En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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. In jobs, 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 PROPIA:

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
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

54. ¿EN QUÉ MEDIDA EL TRABAJO SE RELACIONÓ CON LOS ESTUDIOS CURSADOS?

En nada	Poco	Algo	Mucho	No sabe/no contesta
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 QUÁL 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Maestría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Especialización	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Diplomados u otros cursos de actualización profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Otra licenciatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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