



REPÚBLICA DEL ECUADOR

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**

**TRABAJO DE GRADO
PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
PSICOLOGÍA LABORAL & EMPRESARIAL**

**TEMA:
PERCEPCIÓN LABORAL DE INMIGRANTES
VENEZOLANOS SEGÚN UNA EMPRESA
RECLUTADORA EN GUAYAQUIL**

ANDREA XIMENA ROCAFUERTE ÁLVAREZ

2019

GUAYAQUIL – ECUADOR

Título

PERCEPCIÓN LABORAL DE INMIGRANTES VENEZOLANOS SEGÚN UNA
EMPRESA RECLUTADORA EN GUAYAQUIL.

Andrea Ximena Rocafuerte Álvarez

andrea.ximena_10@hotmail.es

Índice

| | |
|--|----|
| Título..... | 2 |
| Resumen..... | 4 |
| 1 Introducción | 5 |
| 1.1 Objetivo general..... | 5 |
| 1.2 Objetivos específicos | 5 |
| 2 Desarrollo temático..... | 6 |
| 2.1 Marco teórico..... | 6 |
| 2.1.1 Migración Venezolana | 6 |
| 2.1.2 Condiciones básicas laborales..... | 9 |
| 2.1.3 Economía laboral en el Ecuador | 12 |
| 2.2 Metodología | 14 |
| 2.3 Resultados..... | 15 |
| 3 Conclusiones..... | 19 |
| 4 Bibliografía | 23 |

Resumen

El presente trabajo surge por la necesidad de evaluar las variables sociodemográficas y el impacto que éstas tienen en la comunidad venezolana que inmigrado a Guayaquil-Ecuador.

La recolección primaria de datos se realizó mediante una encuesta donde se evidenció que la mano de obra se encuentra mayoritariamente en un rango de edad comprendido entre los 18 a 39 años, quienes a su vez están mayoritariamente en proceso de regularización o en situación no legalizada; de igual manera la gran mayoría de ciudadanos goza de educación Técnica y Superior completa, esto contrasta con la observación referente a la disposición al tipo de empleo pues la mayoría absoluta muestra apertura al empleo informal.

Finalmente la segunda data obtenida a través de la entrevista evidenció una situación completamente desfavorable para los inmigrantes que se encuentran laborando pues en muchos casos no reciben el salario básico ni condiciones igualitarias en el ámbito laboral.

1 Introducción

El análisis surgió de la necesidad de reducir la mano de obra ilegal venezolana en la ciudad de Guayaquil. La migración es un fenómeno cada vez más creciente en el país, magnificado y poco entendido. Los inmigrantes son, en muchos casos, discriminados, asociados al delito y explotados laboralmente, de esta manera se buscó responder la siguiente interrogante ¿Cuál es la percepción de la mano de obra venezolana frente al mercado laboral ecuatoriano? La investigación se desarrolló en el campo laboral de la ciudad de Guayaquil, donde se pudo obtener información sobre sus “leitmotiv migratorio” y evidenciar las mayores complicaciones enfrentadas por los inmigrantes al momento de querer reinsertarse laboralmente dentro de la ciudad.

1.1 Objetivo general

Analizar la percepción laboral en inmigrantes venezolanos que se presentan en una empresa reclutadora de la ciudad de Guayaquil.

1.2 Objetivos específicos

1. Identificar el status migratorio y evaluar las principales variables sociodemográficas observables en los migrantes venezolanos.
2. Evaluar las condiciones laborales en las que se desempeña la mano de obra venezolana.
3. Analizar la percepción laboral de los inmigrantes venezolanos en función de los datos obtenidos.

2 Desarrollo temático

2.1 Marco teórico

2.1.1 Migración Venezolana

2.1.1.1 *Definición de migración*

La migración se pudo definir de diferentes maneras ya que en la actualidad no existe una sola que abarque su significado en totalidad debido a su amplitud y su controversia; sin embargo, se consideró una diversidad de autores que han manifestado su punto de vista sobre esta temática con el afán de precisar su contexto. Para García, (2002) la migración se basa en el desplazamiento de personas que tienen como intención un cambio de residencia desde un lugar de origen a otro destino, atravesando por un límite geográfico que generalmente es una división político – administrativa. Por su parte Kearney & Beserra, (2002) definen a la migración como aquel movimiento que atraviesa de manera significativa aquella frontera que es definida y mantenida por una clase de régimen político – un orden formal o informal – que trae como consecuencia la afectación de la identidad del individuo al momento de cruzarla.

Dentro del tema migración se determinaron terminologías que son sumamente importante diferenciar. La migración es el proceso que engloba a la emigración y a la inmigración, por lo que usar migrante para cualquiera de los dos supuestos es correcto. De hecho, emigrante es aquel que abandona su país originario para establecerse en otro diferente; inmigrante, es aquel que llega a un país distinto del que es originario; y migrante, englobaría a la totalidad de todos aquellos que se trasladan del lugar en el que habitan a otro diferente del que son originarios, (Quirós, 2018).

Para Zolnisky & Canales, (2001) los migrantes pueden ser catalogados de cinco maneras: trabajadores migrantes temporarios (invitados a laborar en determinado país durante un tiempo

preciso), migrantes altamente calificados o profesionales (intra – firma), migrantes irregulares (indocumentados o ilegales), refugiados (perseguidos y corren peligro en su lugar de origen debido a diferencias de toda clase) y solicitantes de asilo (piden al gobierno receptor asilo político).

Siendo un fenómeno complejo, es uno de los procesos demográficos más complicados de entender, registrar y sobre todo controlar. Así lo exponen Serow & Nam, (1990) en su libro *International Migration*:

La migración es el proceso demográfico más difícil de documentar correctamente. Esto es debido a que no se distingue muchas veces los diferentes tipos de migración, permanente y no permanente, en los mecanismos existentes para recolectar información y no se obtiene información verás acerca del tema, sino cifras aproximadas de los flujos migratorios. (p.1)

2.1.1.2 Causas y Consecuencias de Migración

Arizpe, (1980) Aclara que las causas que provocan la migración son diferentes para cada grupo social por lo que cada clase social tiende a generar un tipo específico de migración en respuesta a los procesos económicos por los que se sienten profundamente afectados. Las razones dependen de los motivos de cada persona que está dispuesta a migrar. En relación a lo mencionado DaVanzo, (1981) indica que como todo fenómeno social, la migración tiene consecuencias positivas y negativas dentro de los individuos y las sociedades como tal. Dentro de los márgenes positivos se encuentra la oportunidad de mejorar la calidad de vida de los migrantes y la adquisición de un mejor empleo. El aspecto negativo se ve reflejado en el sentimiento de pérdida y desapego de identidad nacional y de sus costumbres. Así como la ruptura en la mayoría de ocasiones con los lazos familiares y de amistad.

Según Lee, (1966) existen cuatro factores que determinan la migración: los asociados con el área de origen, los asociados con el área de destino, obstáculos que intervienen y los factores personales. El área de destino y de origen, cuentan con una serie de factores positivos y negativos los cuales atraen o alejan a los migrantes. Estos factores dependerán de las características sociodemográficas del migrante, tales como la educación, habilidades, sexo, raza, personalidad y aspiraciones.

Algunos de los factores que ayudan a incrementar el fenómeno migratorio se centran en problemas socioculturales, políticos, en donde la democracia ya no es viable, recesiones económicas, desempleo y falta de oportunidades de crecimiento, inseguridad y en la mayoría de casos la escasez así lo expresa Mondol, (2010). Respecto a esto se pudo dar una pequeña explicación a la famosa teoría Push and Pull por Martinez & Sandoval , (2009) en donde explican la migración del lado del rechazo, poblaciones que han sido obligadamente expulsados de sus tierras por las escasas oportunidades económicas siendo atraídos por ciudades con mejor calidad de vida. Los conflictos civiles, el crecimiento demográfico, la delincuencia son algunos fuertes factores de empuje (push), mientras que la tecnología, desarrollo industrial, oportunidades laborales de crecimiento, la seguridad son considerados como los factores de atracción (pull).

En el caso de los recursos humanos calificados (RHC) luego de haber tomado la decisión orientada a una emigración más definitiva que circunstancial, basándose en una insatisfacción básica con respecto a lo que su país de origen pudo ofrecerle, sino también por las oportunidades imaginarias que surgen de la estructura del mercado de trabajo y el marco cultural y social general del país al cual se dirige, trae consigo consecuencias para este último. “La selección para cubrir necesidades les permite a los países centrales encontrarse con un sujeto en el cual no invirtieron nada, sólo se benefician a partir de su potencial, (Aruj, 2008).

2.1.1.3 Ecuador como país de tránsito y destino para Migrantes

En el año 1951 se crea la Asociación Conjunta de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) cuya finalidad era atender los problemas de refugiados y desplazados bajo cualquier perspectiva en donde intervenga un proceso de identificación, registro y clasificación de las personas, brindarles protección y promover soluciones duraderas a su situación mediante el reasentamiento voluntario en su país de origen o en el país de acogida.

Ecuador pertenece a las Naciones Unidas y recientemente es catalogado tanto como un país de destino como de tránsito para migrantes sobre todo para países como Cuba y Venezuela que se dirigen a países como Perú y Chile. Las primeras han sido naciones que generaron una migración hacia Ecuador, producto de sus problemas sociales, económicos y políticos. La moneda oficial de dólar americano es la principal atención de estas poblaciones haciendo de nuestro país un atractivo migratorio es lo que nos pudo comentar el Diario El Nacional, (2018).

2.1.2 Condiciones básicas laborales

2.1.2.1 Formalización del trabajo

Trabajo decente

La OIT (Organización Internacional del trabajo) define al trabajo como un conjunto de actividades remuneradas o no, que se dedica a la producción de bienes o servicios para satisfacer alguna necesidad y define el empleo como aquel trabajo efectuado a cambio de un pago (salario, sueldo, comisiones etc.) sin importar la relación de dependencia.

El trabajo decente está caracterizado por cuatro objetivos estratégicos tal como lo explica Somavia, (1999): aquellos derechos de los que se hacen acreedores como trabajadores, el alcance de las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social

No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales

fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo.

Trabajo informal

La OIT, (1972) hace referencia al grupo “informal” como aquel, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanas que operan en el ámbito informal, con duras actividades en donde no existe un reconocimiento, un registro, o alguna protección regulada por las autoridades públicas

Entre ellos se puede incluir a trabajadores explotados en fábricas, trabajadores a domicilio, trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades catalogadas de subsistencia (vendedores callejeros, limpia parabrisas, chatarreros). Todos ellos tienen algo en común: no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario y por su alto nivel de vulnerabilidad.

2.1.2.2 *Legislación Ecuatoriana (Código de trabajo)*

La Constitución Política de la República Del Ecuador en conjunto con la OIT ha dado a conocer los derechos y obligaciones del trabajador/empleador. (Código del Trabajo, 2018)

Artículo 42.- Obligaciones del empleador

1. Celebrar un contrato de trabajo e Inscribirlo en el Ministerio de Trabajo
2. Afiliar al trabajador al Seguro Social (IESS) a partir del primer día, incluso si es a prueba.
3. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
4. Sueldo básico que se debe pagar es de \$396.00 (SBU)
5. Asumir el porcentaje (11,15%) que corresponde al empleador por la seguridad social.
6. Pagar horas extras y suplementarias.

7. Pagar los décimos tercero y cuarto.
8. A partir del segundo año de trabajo pagar los Fondos de Reserva.
9. Pagar Utilidades si la empresa presenta beneficios.

Contratación para personal extranjero:

10. Visa Residente Permanente UNASUR o MERCOSUR
11. Condición migratoria regular (requisito aplicable solo dentro del país)
12. Original y copia de pasaporte válido y vigente
13. Los ciudadanos extranjeros que vayan a prestar sus servicios en el sector privado que tengan la condición migratoria de Residente Temporal o Residente Permanente, que la Ley de Movilidad Humana les faculte, podrán realizar actividades laborales.

De tal forma que las personas extranjeras que desean trabajar en el sector privado en el Ecuador, no requieren autorización laboral.

Artículo 43.- Derechos laborales del trabajador

14. Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día
15. A percibir como mínimo un SBU (\$396)
16. A percibir horas extras y suplementarias en el caso de trabajarlas.
17. A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas
18. A percibir Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo
19. A un periodo de vacaciones laborales remuneradas
20. A un periodo por licencia de paternidad y maternidad y un subsidio de esta última.
21. Solicitar certificados relativos a su trabajo
22. A recibir un pago por concepto de Utilidades.

2.1.3 Economía laboral en el Ecuador

2.1.3.1 Tasa de desempleo

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) menciona respecto al desempleo por ciudades lo siguiente:

Tabla 1.- Desempleo por Ciudades

| Periodo | Quito | Guayaquil | Cuenca | Machala | Ambato |
|----------------|--------------|------------------|---------------|----------------|---------------|
| jun-10 | 6,7% | 9,0% | 4,0% | 5,4% | 3,3% |
| jun-11 | 3,8% | 9,6% | 3,6% | 6,9% | 3,9% |
| jun-12 | 4,4% | 6,3% | 3,4% | 4,7% | 3,4% |
| jun-13 | 4,4% | 6,0% | 4,5% | 3,7% | 4,5% |
| jun-14 | 4,2% | 7,0% | 3,4% | 3,1% | 5,0% |
| jun-15 | 4,8% | 4,7% | 3,1% | 4,5% | 3,6% |
| jun-16 | 7,1% | 5,3% | 3,3% | 4,6% | 5,3% |
| mar-17 | 9,1% | 5,1% | 4,3% | 4,2% | 5,0% |
| jun-17 | 7,8% | 5,3% | 4,5% | 4,3% | 4,6% |
| sep-17 | 7,8% | 4,6% | 4,6% | 4,4% | 4,8% |
| dic-17 | 9,4% | 4,4% | 5,6% | 5,6% | 6,1% |
| mar-18 | 7,1% | 4,7% | 5,4% | 5,9% | 5,7% |
| jun-18 | 9,8% | 3,4% | 5,1% | 6,4% | 4,7% |

Fuente: (INEC, 2018)

Para junio de 2018, la Tasa Nacional de Desempleo fue de 4,1% de la PEA y por ciudades auto- representadas desde el 2010 pudimos observar que Guayaquil presentó la tasa más baja.

2.1.3.2 Empleo no adecuado

La misma fuente indica lo siguiente respecto al empleo no adecuado:

Tabla 2.- Empleo Adecuado por Ciudades

| Periodo | Quito | Guayaquil | Cuenca | Machala | Ambato |
|---------|-------|--------------|--------|---------|--------|
| jun-12 | 60,4% | 59,1% | 64,1% | 56,1% | 55,6% |
| jun-13 | 63,6% | 49,9% | 69,0% | 51,6% | 48,6% |
| jun-14 | 71,5% | 59,6% | 66,9% | 52,8% | 57,1% |
| jun-15 | 65,3% | 60,4% | 63,0% | 51,7% | 58,4% |
| jun-16 | 64,0% | 54,0% | 61,8% | 53,0% | 53,7% |
| mar-17 | 57,7% | 49,1% | 61,9% | 48,1% | 46,6% |
| jun-17 | 63,1% | 49,5% | 60,1% | 49,3% | 52,7% |
| sep-17 | 66,4% | 47,9% | 61,4% | 43,6% | 54,3% |
| dic-17 | 61,6% | 50,0% | 57,3% | 51,2% | 54,0% |
| mar-18 | 60,2% | 51,3% | 61,4% | 53,2% | 51,8% |
| jun-18 | 59,1% | 49,6% | 66,5% | 51,1% | 54,8% |

Fuente: (INEC, 2018)

Por otra parte se observa en la Tabla 2, que Guayaquil registra la menor Tasa de Empleo Adecuado a junio 2018 (49,6%). Cuando se habla de empleo adecuado hace referencia al número de personas mayores de 15 años empleadas. Por lo tanto la no adecuación de su mercado laboral vendría a ser la más alta.

2.1.3.3 Tasa de empleo no remunerado

Respecto al empleo no remunerado, el INEC indica lo siguiente:

Tabla 3.- Empleo no Remunerado por Ciudades

| Periodo | Quito | Guayaquil | Cuenca | Machala | Ambato |
|---------|-------|-------------|--------|---------|--------|
| jun-10 | 2,8% | 2,0% | 6,3% | 4,1% | 9,7% |
| jun-11 | 4,1% | 3,2% | 7,5% | 4,7% | 10,8% |
| jun-12 | 3,9% | 4,3% | 6,8% | 4,0% | 9,7% |
| jun-13 | 3,9% | 4,6% | 5,3% | 4,5% | 8,0% |
| jun-14 | 3,8% | 3,1% | 5,3% | 5,0% | 6,1% |
| jun-15 | 3,4% | 2,9% | 7,0% | 7,1% | 6,1% |
| jun-16 | 3,6% | 4,1% | 6,5% | 5,7% | 7,7% |
| mar-17 | 3,0% | 3,7% | 7,1% | 5,9% | 8,6% |
| jun-17 | 3,3% | 3,6% | 6,7% | 5,6% | 8,0% |
| sep-17 | 3,6% | 3,7% | 5,8% | 5,7% | 8,6% |
| dic-17 | 2,4% | 4,9% | 7,3% | 5,2% | 7,4% |
| mar-18 | 2,3% | 3,8% | 6,1% | 7,1% | 7,5% |
| jun-18 | 2,9% | 4,2% | 4,3% | 4,8% | 6,5% |

Fuente: (INEC, 2018)

Si se analiza la Tabla 3, se pudo comentar que Guayaquil es una de las ciudades con mayor tasa de empleo no remunerado, éste registra una variación estadísticamente significativa comparada con el mes de Marzo 2018, en donde hubo una reducción de la tasa.

2.2 Metodología

El diseño de la investigación fue no experimental transeccional o también llamada *ex post – facto*. Es decir, una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Los sujetos son observados en su realidad en un momento dado y único (Kerlinger, 1979).

Por otra parte, la investigación estuvo enfocada de manera mixta, (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez, & Christian, 2014), donde “se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos y la interpretación es producto de toda la información en su conjunto.” (p. 534). Por otra parte cabe destacar que el alcance de la investigación es exploratorio, puesto que la problemática presentada ha sido poco estudiada y representa una enorme oportunidad para la recolección de datos que permitan brindar una base sólida que sustente investigaciones futuras basadas en éste estudio.

En el presente trabajo se utilizó el método deductivo con el objetivo de partir de aspectos generales de la investigación para poder llegar a situaciones particulares. Tal como lo expresa el diccionario de Filosofía cuando trata el concepto de la deducción: “la relación por la cual una conclusión resulta de una o más premisas. La interpretación tradicional de la deducción como derivación de lo particular del universal o como un razonamiento que va de lo universal a lo particular” (Abbagnano, 2015).

Las Fuentes de Investigación utilizadas como primarias fueron encuestas y entrevistas realizadas a las personas venezolanas que llegan diariamente a la empresa consultora en búsqueda de mejores oportunidades laborales junto con aquellos trabajadores venezolanos informales del sector.

Las técnicas empleadas en la aplicación de la investigación fueron la encuesta y la entrevista. Como instrumento se diseñó un cuestionario (Anexo 1) junto con una guía detallada de entrevista. (Anexo 2)

2.3 Resultados y análisis

De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta realizada como fuente de investigación a 80 personas de nacionalidad venezolana que visitaron la consultora en Guayaquil en el mes de Enero, se pudo entender de mejor manera las condiciones laborales por las que atraviesa el personal migrante dentro de la perspectiva laboral.

La encuesta se aplicó partiendo de preguntas iniciales sociodemográficas relacionadas a su género y edad que permitió identificar lo siguiente:

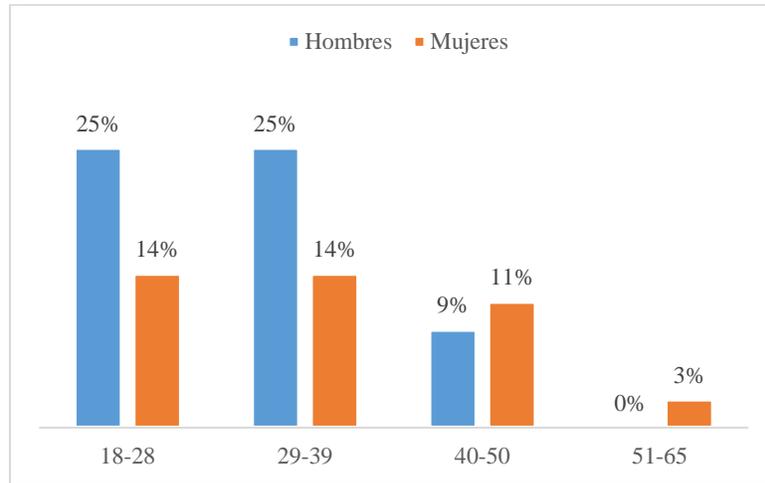
Tabla 3.- Género vs edad observados

| Género | Rango de edad (años) | Conteo | % |
|---------------|-----------------------------|---------------|----------|
| Hombres | 18-28 | 20 | 25% |
| | 29-39 | 20 | 25% |
| | 40-50 | 7 | 9% |
| | 51-65 | 0 | 0% |
| Mujeres | 18-28 | 11 | 14% |
| | 29-39 | 11 | 14% |
| | 40-50 | 9 | 11% |
| | 51-65 | 2 | 3% |
| | | 80 | 100% |

Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Gráficamente se puede observar:

Gráfico 1.- Género vs edad observados



Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Dentro de estos datos se pudo observar que 40 de los 80 sujetos de investigación pertenecen al género Masculino y tienen una edad que fluctúa entre los 18 a 39 años (50%) y que 22 de los 80 sujetos de investigación pertenecen al género femenino y tienen una edad que fluctúa entre los 18 a 39 años (28%). De los 18 sujetos de investigación restantes se puede apreciar un alta dominancia femenina con edades que fluctúan entre los 40 y 65 años (14%) y sólo un pequeño porcentaje masculino con una edad que oscila entre los 40 y 50 años (9%).

Como segunda variable se pudo describir la situación migratoria de los 80 sujetos de investigación y su consiguiente regularización.

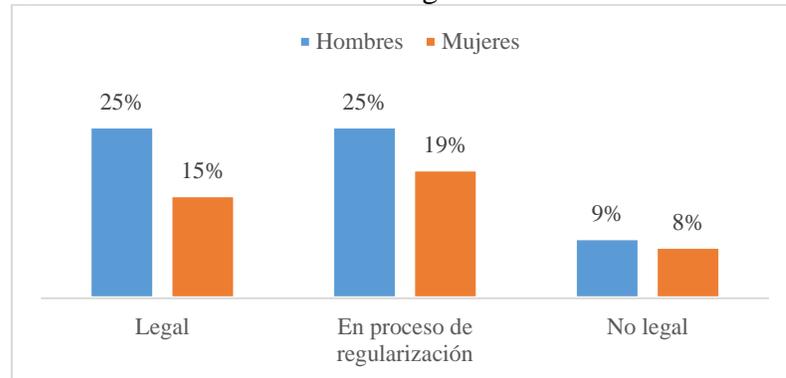
Tabla 3.- Género vs status migratorio

| Género | ¿Regularización migratoria? | Conteo | % |
|---------------|------------------------------------|---------------|-------------|
| Hombres | Legal | 20 | 25% |
| | En proceso de regularización | 20 | 25% |
| | No legal | 7 | 9% |
| Mujeres | Legal | 12 | 15% |
| | En proceso de regularización | 15 | 19% |
| | No legal | 6 | 8% |
| Total | | 80 | 100% |

Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Esto gráficamente se muestra del siguiente modo:

Gráfico 2.- Género vs status migratorio



Elaborado por: Andrea Rocafuerte

De acuerdo a los datos arrojados en la variable situación migratoria se puede observar que de los 80 sujetos de investigación, 32, entre hombres y mujeres, se encuentran con una situación migratoria “legal” (40%), 35, entre hombres y mujeres, se encuentran en “proceso de regularización” (44%) y 13 entre hombres y mujeres, se encuentran de manera “no legal” (16%).

Como tercera variable se tuvo como objetivo identificar el nivel de educativo de sujetos en investigación:

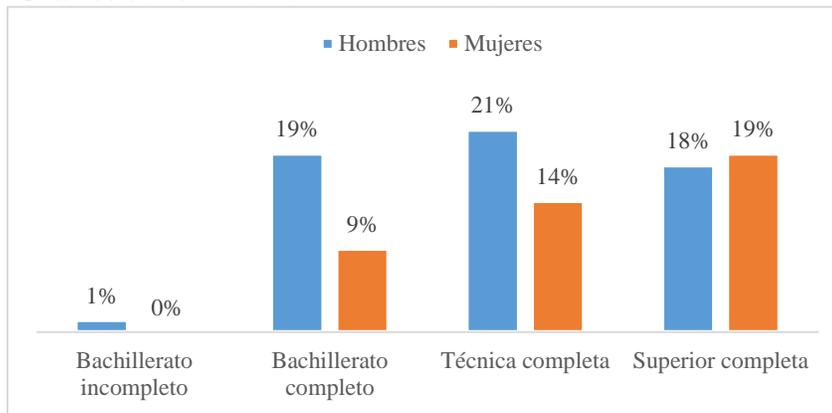
Tabla 4.- Género vs nivel educativo

| Género | Nivel educativo | Conteo | % |
|--------------|-------------------------|--------|------|
| Hombres | Bachillerato incomplete | 1 | 1% |
| | Bachillerato complete | 15 | 19% |
| | Técnica complete | 17 | 21% |
| | Superior complete | 14 | 18% |
| Mujeres | Bachillerato incomplete | 0 | 0% |
| | Bachillerato complete | 7 | 9% |
| | Técnica complete | 11 | 14% |
| | Superior complete | 15 | 19% |
| Total | | 80 | 100% |

Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Esto se puede observar gráficamente del siguiente modo:

Gráfico 3.- Género vs nivel educativo



Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Podemos observar por medio de los datos que de los 80 sujetos de investigación, tan sólo 1, entre hombres y mujeres, se encuentran con su nivel de bachillerato incompleto (1%), 22, entre hombres y mujeres, han podido culminar su bachillerato (28%), 28, entre hombres y mujeres, han obtenido una formación técnica completa (35%) cuando hablamos de educación técnica hacemos referencia a carreras de especialidad más cortas y accesibles, y por último, 29 sujetos, entre hombres y mujeres, han obtenido una educación superior completa (37%).

Como ultima variable se quiso cuestionar la disposición del sujeto en investigación hacia la aceptación de propuestas laborales formales e informales, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

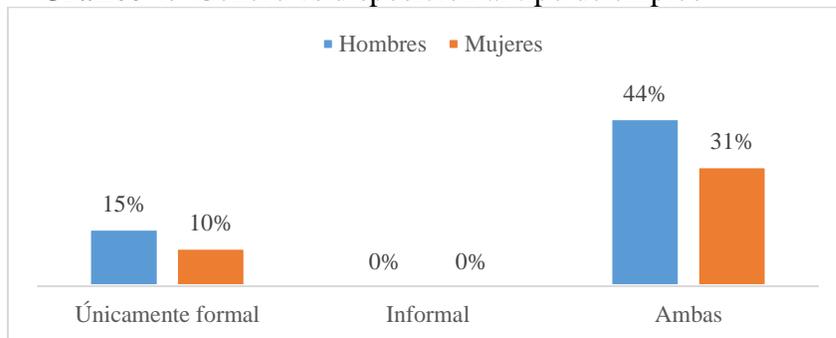
Tabla 5.- Género vs disposición al tipo de empleo.

| Género | Tipo de empleo | Conteo | % |
|--------------|-------------------|--------|------|
| Hombres | Únicamente formal | 12 | 15% |
| | Informal | 0 | 0% |
| | Ambas | 35 | 44% |
| Mujeres | Únicamente formal | 8 | 10% |
| | Informal | 0 | 0% |
| | Ambas | 25 | 31% |
| Total | | 80 | 100% |

Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Esto se puede observar gráficamente del siguiente modo:

Gráfico 4.- Género vs disposición al tipo de empleo



Elaborado por: Andrea Rocafuerte

Los datos nos muestran que de los 80 sujetos de investigación, 20, entre hombres y mujeres, estarían dispuestos aceptar ofertas laborales únicamente formales (25%), también, ningún hombre o mujer estaría dispuesto a trabajar solamente en propuestas informales ya que entre sus planes a corto plazo está poder mejorar su situación migratoria actual, 60, entre hombres y mujeres, tienen la total predisposición de laborar de cualquiera de las dos formas (75%). Dándonos como resultado un alto nivel de mano de obra dispuesta a trabajar de manera ilegal.

De acuerdo a los resultados arrojados por la entrevista utilizada también como fuente de investigación a 37 personas de nacionalidad venezolana, quienes actualmente se encontraban con empleo, se pudo ahondar en temas específicos en donde se cuestionó sus condiciones laborales actuales.

Personal afiliado al Instituto de Seguridad Social:

Los datos obtenidos a partir de la población entrevistada, muestran de manera general que apenas 5 personas estaban afiliadas al Seguro Social, una cantidad que contrasta mucho con 32 personas que a pesar de encontrarse laborando, no poseen este registro.

Contrato registrado en el Sistema SAITE

- 3 personas cumplían con la celebración de un contrato registrado en el sistema SAITE.
- En contraste, se evidenció que 2 personas que se encontraban en goce de un contrato no habían sido registradas en el sistema SAITE.

Remuneración:

- 2 personas perciben una remuneración económica mayor al SBU.
- 3 personas perciben una remuneración económica similar al SBU.

Beneficios:

- 2 personas gozan de beneficios otorgados por la empresa.
- 2 personas no gozan de beneficios, pues su cargo no lo exige.
- 1 personas no goza de beneficios otorgados por la empresa.

Horas extras:

- 1 personas reconoce el pago de horas extras por su empresa.
- 4 personas mencionaron que su cargo no exigía el pago de horas extras.

Dotaciones:

- 2 personas reconocieron haber recibido dotaciones en su lugar de trabajo.
- 1 persona mencionó no haber recibido dotación alguna en su lugar de trabajo.
- 2 personas indicaron que su cargo no exigía la asignación de dotaciones.

Personal no Afiliado al Instituto de Seguridad Social:

En contraste a lo anteriormente detallado las 32 personas, que no se encuentran registradas en el Seguro Social a pesar de encontrarse laborando, muestran lo siguiente:

Contrato registrado en el Sistema SAITE

- Ninguno cumplía con la celebración de un contrato registrado en el sistema SAITE.

Remuneración

- 32 perciben una remuneración económica menos al SBU.

Dotaciones

- 14 personas recibieron dotación en su lugar de trabajo.
- 18 personas no recibieron dotación alguna por parte de su empleador.

Horas extras:

- 3 personas reconocieron el pago de horas extras por su empresa.
- 23 personas mencionaron que no gozaban del reconocimiento de horas extras por su empresa.
- 3 personas mencionaron su cargo no exigía el pago de horas extras.

3 Conclusiones

Gracias a los datos obtenidos mediante las encuestas y entrevistas como fuentes de investigación, se pudo identificar las condiciones de precariedad laboral que atraviesa esta mano de obra y la percepción que este grupo social se ha creado del mercado laboral ecuatoriano en necesidad de ser escuchada. Más de cien venezolanos se acercan mensualmente a las oficinas de una empresa consultora en la ciudad de Guayaquil con la mentalidad de poder encontrar un trabajo digno que los ampare o simplemente mejorar su situación laboral actual. De los cuales más del 85% no cuenta con un “trabajo decente” que les brinde protección y dialogo social, junto con el alcance de oportunidades remuneradas bajo el trabajo realizado.

Por ahora, el gobierno les brinda atención humanitaria en el área de salud pero el objetivo es que en la oferta existan también más soportes jurídicos, más lineamientos y políticas de inclusión laboral, hay muchas falencias y por ello, se crean ambientes de inseguridad laboral basados en la desinformación o justificaciones sin fundamento.

4 Bibliografía

Abbagnano, N. (2015). Metodología de la Investigación. En C. M. Rocha, *Metodología de la Investigación*. México: Oxford.

Araujo, L., & Eguiguren, M. (s.f.). *FLACSO*. Obtenido de <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/197/1/BFLACSO-AM3-02-Araujo.pdf>

Arizpe, L. (1980). *La Migración por relevos y la reproducción social del campesinado*. Mexico D.F.: Centro de estudios sociológicos. El Colegio de México.

Aruj, R. S. (Marzo de 2008). *SCIELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000100005

Asamblea Constituyente. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Consitución de la Republica del Ecuador*. Obtenido de Oas: https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cons.pdf

Código del Trabajo. (2018). Guayaquil.

Comercio, E. (Julio de 2018).

DaVanzo, J. (1981). *“Microeconomic approaches to studying migration decisions”*. New York: Pergamon Press.

Doncel, L. (9 de Octubre de 2018). Venezuela entra en la historia de las grandes crisis. *EL PAIS*.

El Nacional. (13 de Enero de 2018). *La inmigración venezolana a Ecuador*.

- Emol. (23 de Julio de 2018). Proyecciones del FMI para Venezuela en 2018: PIB caerá 18% e inflación alcanzará el 1.000.000%. *Emol*.
- Freitz, A. (2014). Migración fronteriza colombo - venezolana: una perspectiva metodológica para su estudio. *Relaciones Laboral e Internacionales*, 9 - 30.
- García, A. R. (2002). *Migración oaxaqueña : una aproximación a la realidad*. Oaxaca - México: 1era Edición.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista , P., Méndez, S., & Christian, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF.
- INEC. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
- Inojosa, C. V. (13 de Enero de 2017). Éxodo venezolano lidera cifras migratorias. *El Nacional*.
- Kearney, M., & Beserra, B. (2002). *Migration and Identities- A Class - Based Approach*. Latin American Perspectives.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque Conceptual de la Investigación de Comportamiento: Técnicas y Metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Lee, E. S. (1966). En *A Theory of Migration* (págs. 47 - 57). Population Association of America.
- Ley Organica de la Movilidad Humana. (3 de Agosto de 2017). Obtenido de https://www.ecoi.net/en/file/local/1408218/1930_1505203418_59ad53874.pdf
- Martinez Guzmán, V., & Sandoval Forero, E. A. (Mayo de 2009). *Migraciones, conflictos y cultura de paz*. Obtenido de <http://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=46029>

- Martinez, C., & Garzón, E. (10 de Enero de 2015). *Causas y Consecuencias de la caída del precio del petróleo*. Obtenido de <http://www.economiccritica.net/?p=4184>
- Mercurio, D. e. (28 de Agosto de 2018). *Más de 640.000 venezolanos han ingresado en Ecuador en lo que va de 2018*.
- Mondol Lopez , L. (2010). *Políticas públicas migratorias: consideraciones preliminares para su discusión Estado actual y perspectivas de las políticas migratorias en el MERCOSUR* . Montevideo - Uruguay: FLACSO.
- OIT. (1972). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment* . Ginebra.
- Osorio, E. (4 de Julio de 2017). *Vanderbilt*. Obtenido de <https://www.vanderbilt.edu/lapop/news/070417-secretosrevelados.pdf>
- Quirós, P. R. (30 de Junio de 2018). *¿Por qué decimos ahora migrante en lugar de inmigrante?*
- Salvia, A., & Tissera, S. (2004). *Saber ULA*. Obtenido de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/25064/articulo6.pdf;jsessionid=B57CCC06CC40C1D9DDE9A993D75B14F4?sequence=2>
- Serow, W. J., & Nam, C. B. (1990). *Handbook of International Migration*. Greenwood.
- Somavia, J. (1999). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Suárez, J. E. (27 de Junio de 2016). *Ecuavisa*. Obtenido de <https://www.ecuavisa.com/articulo/televistazo/noticias/169321-ecuador-recibio-mas-39-mil-venezolanos-2016-segun-cifras>

Zlolnisky, C., & Canales, A. I. (Septiembre de 2001). *Repositorio Digital - Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.cepal.org/celade/proyectos/migracion/Canales.doc>

ANEXOS

Anexo 1

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como objetivo conocer de manera detallada la situación laboral de los migrantes Venezolanos.

Dirigido a la población venezolana que acude a la consultora de Guayaquil en búsqueda de oportunidades laborales.

1. GÉNERO

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino

2. EDAD

Marca solo un óvalo.

- 18 - 28
 29 - 39
 40 - 50
 51 - 65
 65 o Más

3. ¿TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL ECUADOR?

Marca solo un óvalo.

- Menos de tres meses
 Más de tres meses y menos de un año
 Más de un año y menos de tres años
 Más de tres años

4. ¿PLANEA RESIDIR EN GUAYAQUIL?

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

5. ¿POR CUANTO TIEMPO PLANEA RESIDIR EN GUAYAQUIL?

Marca solo un óvalo.

- Menos de tres meses
 Más de tres meses menos de un año

- Más de un año y menos de 3 años
- Más de tres años

6. ¿CUENTA CON SUS PAPELES MIGRATORIOS EN REGLA?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No, pero estoy en proceso

7. Nivel Educativo

Marca solo un óvalo.

- Básica Incompleta
- Básica Completa Bachillerato
- Incompleto Bachillerato
- Completo Técnica Completa
- Superior Completa o más

8. ¿ESTÁ EN BÚSQUEDA DE UN EMPLEO?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Actualmente Laborando

9. ¿ESTÁ DISPUESTO A TRABAJAR EN CONDICIONES DE?

Marca solo un óvalo.

- Formalidad
- Informalidad
- Ambas

10. ¿CUENTA CON EXPERIENCIA LABORAL?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

Anexo 2

GUIÓN DE ENTREVISTA A MIGRANTES VENEZOLANOS

La presente encuesta tiene como objetivo conocer de manera detallada las condiciones laborales de los migrantes Venezolanos.

Dirigido a la población venezolana que acude a la consultora de Guayaquil en búsqueda de oportunidades laborales.

Bloque 1: Trayectoria migratoria.

Objetivos

- Identificar la historia migratoria de los migrantes venezolanos, definiendo su proceso y trayectoria migratoria.
- Definir las condiciones de vida del migrante en origen: datos personales situación familiar, laboral, nivel de vida, nivel de estudios.
- Identificar si en el proyecto migratorio está presente la idea de retorno.

Cuestiones específicas a tratar:

¿Qué te llevó a dejar Venezuela y migrar a Ecuador?

¿Qué proyecto tenías en mente al dejar Venezuela? ¿Entra en tus planes retornar a tu país de origen?

¿Por qué?

¿Cómo eran tus condiciones socioeconómicas en Venezuela? ¿Dirías que eran mejores o peores que las que tienes ahora en Ecuador?

Bloque 2: Inserción en el campo laboral

Objetivos.

- Identificar la trayectoria de las migrantes en el campo laboral delimitando su experiencia laboral en el país de origen, y cuántos empleos semejantes tuvieron ya en el destino actual.
- Definir su percepción sobre sus condiciones laborales y el tipo de trabajo que realizan, si fuera el caso (legal o ilegal).

Cuestiones específicas:

¿Trabajas actualmente? ¿Habías trabajado antes? ¿Cuánto tiempo llevas trabajando?

¿Cómo conseguiste tu actual trabajo?

¿Cómo son tus condiciones de trabajo? ¿Estás afiliado al IESS? ¿Tienes un contrato de trabajo registrado? ¿Te pagan sobretiempo? ¿Te entregan equipos de protección, uniformes? ¿Estás contenta con ellas?

¿Conoces la manera en que la ley ampara a los extranjeros en la búsqueda de trabajo

Anexo 3

INTERPRETACIÓN CUANTITATIVA DE ENTREVISTA

| Contrato de trabajo | Afiliación IESS | Salario | Conteo | % |
|------------------------|-----------------|--------------|--------|------|
| Si + registro en SAITE | Si | Mayor al SBU | 2 | 40% |
| | Si | Igual al SBU | 1 | 20% |
| | Si | Menor al SBU | 0 | 0% |
| Si - registro en SAITE | Si | Mayor al SBU | 0 | 0% |
| | Si | Igual al SBU | 2 | 40% |
| | Si | Menor al SBU | 0 | 0% |
| Total | | | 5 | 100% |

| Contrato de trabajo | Afiliación IESS | Dotaciones | Conteo | % |
|------------------------|-----------------|----------------------|--------|------|
| Si + registro en SAITE | Si | Si | 1 | 20% |
| | Si | No | 1 | 20% |
| | Si | No lo exige mi cargo | 1 | 20% |
| Si - registro en SAITE | Si | Si | 1 | 20% |
| | Si | No | 0 | 0% |
| | Si | No lo exige mi cargo | 1 | 20% |
| Total | | | 5 | 100% |

| Contrato de trabajo | Afiliación IESS | Horas extras | Conteo | % |
|------------------------|-----------------|----------------------|--------|------|
| Si + registro en SAITE | Si | Si | 1 | 20% |
| | Si | No | 2 | 40% |
| | Si | No lo exige mi cargo | 0 | 0% |
| Si - registro en SAITE | Si | Si | 0 | 0% |
| | Si | No | 1 | 20% |
| | Si | No lo exige mi cargo | 1 | 20% |
| Total | | | 5 | 100% |

| Contrato de trabajo | Afiliación IESS | Salario | Conteo | % |
|---------------------|-----------------|--------------|--------|------|
| No | No | Mayor al SBU | 0 | 0% |
| | | Igual al SBU | 0 | 0% |
| | | Menor al SBU | 32 | 100% |
| Total | | | 32 | 100% |

| Contrato de trabajo | Afiliación IESS | Horas extras | Conteo | % |
|---------------------|-----------------|----------------------|--------|------|
| No | No | Si | 3 | 9% |
| | | No | 23 | 72% |
| | | No lo exige mi cargo | 6 | 19% |
| Total | | | 32 | 100% |

| Contrato de trabajo | Afiliación IESS | Dotaciones | Conteo | % |
|---------------------|-----------------|------------|--------|------|
| No | No | Si | 14 | 44% |
| | | No | 18 | 56% |
| Total | | | 32 | 100% |