PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR - MATRIZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS MENCIÓN GERENCIA DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVA

FACTORES QUE INCIDEN EN LA DEMANDA Y OFERTA LABORAL DE LA POBLACIÓN VENEZOLANA EN CONDICIONES DE MOVILIDAD HUMANA EN EL CANTÓN QUITO, PROVINCIA PICHINCHA - ECUADOR. 2022.

LCDO. JUAN MIGUEL TRIA

DIRECTOR:
PHD. ANDRÉS RODRÍGUEZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LAS ORGANIZACIONES.

QUITO, 2022

DEDICATORIA

Este artículo profesional está dedicado a todo connacional venezolano en situación de movilidad humana. Aquel que busca en nuevas tierras oportunidades de mejora laboral, brindando a su nuevo hogar su experiencia y apoyando en el crecimiento económico y social.

La mente que se abre a una nueva idea jamás volverá a su tamaño original.
(Albert Einstein).

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida, ser mi fuerza y mi compañía en todo momento.
A mi esposo Michael por ser mi más grande apoyo a lo largo de este proceso, así como la fuente de mi esfuerzo y mis alegrías, a mi familia en especial mis padres por ser incondicionales y brindarme su cariño y amor, a mi michi Jessica por ser mis consejera y hermana de vida.
A mi director del artículo PhD. Andrés Rodríguez, ya que con su experiencia y conocimiento me orientó en el desarrollo de este trabajo de titulación.
A la Fundación Chamos Venezolanos en Ecuador, por permitirme acceder a la información necesaria para el desarrollo del artículo, gracias Egleth Noda por su confianza.
A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por todo el conocimiento otorgado a través de los docentes.

Índice de Figuras

Figura 1 Tipos de empresas, sector de la empresa, edad de empleados y puesto predominantes. 16
Figura 2 Presencia de personal extranjero y venezolano, requisitos de contratación y puestos requeridos en las empresas. 17
Figura 3. Caracterización de la muestra poblacional de migrantes venezolanos. 18
Figura 4. Matriz FODA de la población de migrantes venezolanos..... 20

Índice de Tablas

Tabla 1. Factores que determinan la oferta y la demanda..... 6
Tabla 2. Grupos vulnerables 12
Tabla 3. Características diferenciales entre hombre y mujeres evaluados en las encuestas 19
Tabla 4. Recomendaciones estratégicas relevantes basadas en las observaciones realizadas en la investigación. 25

Tabla de Contenidos

1. INTRODUCCIÓN 1

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA 5

2.1. Oferta y demanda laboral, factores determinantes 5

2.2. Configuración estructural actual del mercado Laboral en Ecuador 7

2.2.1. La destrucción del empleo en la pandemia. 8

2.3. Los procesos Migratorios (Definición, Causas y efectos) 9

2.4. Generalidades del impacto de la migración en el mercado laboral 10

2.5. Vulnerabilidad y grupos objetivos 11

3. METODOLOGÍA Y DATOS 13

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 16

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 24

REFERENCIAS 27

ANEXOS 33

RESUMEN

Los procesos migratorios se caracterizan por estar motivados por aspiraciones y metas particulares de las personas que componen el grupo familiar de los migrantes y esperan que el lugar de acogida se convierta en su nuevo hogar, aportándoles soluciones a las carencias que presentaban en sus lugares de origen, pero esta no siempre es la realidad. El objetivo de este trabajo fue describir los factores que inciden en la oferta y demanda laboral formal asociada a la población venezolana en condiciones de movilidad humana del cantón Quito. Para esto, se aplicaron encuestas a 383 venezolanos migrantes en edad laboral y a los responsables de 30 empresas en la ciudad de Quito indagando en ellas sobre las condiciones que podrían afectar la obtención de un empleo por parte de los migrantes evaluados. La documentación migratoria y los requerimientos de la empresa resultaron ser los elementos claves para la obtención de empleo.

Palabras Claves: Migración, oferta laboral, demanda laboral, venezolanos migrantes.

ABSTRACT

Migratory processes are characterized by being motivated by particular aspirations and goals of the people who make up the family group of migrants and expect the place of reception to become their new home, providing them with solutions to the deficiencies they presented in their places of origin, but this is not always the reality. The objective of this work was to describe the factors that affect the formal labor supply and demand associated with the Venezuelan population in conditions of human mobility in the Quito canton. For this, surveys were applied to 383 Venezuelan migrants of working age and to those responsible for 30 companies in the city of Quito and they were inquired about the conditions that could affect the obtaining of a job by the evaluated migrants. Immigration documentation and company requirements turned out to be the key elements for obtaining employment.

Keywords: Migration, labor supply, labor demand, venezuelan migrants.

1. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su informe sobre desafíos globales de migración (2021) indica que el desplazamiento poblacional interno y externo de personas o grupos, motivado por la necesidad de encontrar nuevas oportunidades sociales y económicas, o por huir de conflictos políticos se define cómo migración.

Estos flujos migratorios, potencialmente pueden ser tanto positivos como negativos para el migrante y para los lugares de origen o destino de los mismos (Wesselbaum y Aburn, 2019), y parte de este "éxito" para los migrantes y los países receptores es debido al nivel académico de las personas que se encuentran en situación de movilidad humana (Ager y Brückner, 2013; Delgado et al., 2019).

Sin embargo, en los últimos años a nivel mundial y por diversos motivos, se ha generado un incremento de la migración, lo que ha sido causal de acalorados debates en las sociedades receptoras sobre sus efectos sobre las crisis sociales y económicas propias (Nijkamp et al., 2012), entre estas, la incidencia de la misma sobre los aspectos relacionados con el mercado laboral (Card y Peri, 2016; Valdiglesias, 2018).

Al respecto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) en su informe "*International Migration Outlook*" (2018), expresa que de manera general, se manejan dos discursos argumentativos, el primero, se basa en la sustitución de los puestos de trabajo por parte de las personas migrantes, bajo el escenario anterior, la migración afecta negativamente el mercado laboral local, al quitar plazas de trabajo a los locales, lo cual, originaría un mayor nivel de desempleo.

En contraparte, la otra de las hipótesis manejadas, es la de que los migrantes ocupan nuevos puestos de trabajo y no tienden a competir realmente por las plazas ya existentes, con lo cual, se genera un incentivo a la economía basado en inserción cultural y el incremento del financiamiento de emprendimiento por parte de personas que antes no residían en la zona, esto, también es argumentado por parte de Delgado et al. (2019).

En la actualidad, todas las personas residentes en Ecuador, desde el año 2019, han sentido los efectos de la propagación de la enfermedad por COVID-19, misma que no distingue

de nacionalidad a la hora de infectar a alguna persona (Chetty et al., 2020), por lo que todos han sufrido un fuerte golpe, siendo afectadas de manera particular las oportunidades de participación y acceso a las ofertas de empleos existentes.

Sobre la migración de venezolanos, la Plataforma de Coordinación Inter agencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V) en su informe sobre refugiados y migrantes de Venezuela (2021), indicó que para noviembre del año 2021, un total de 6,038,937 venezolanos se encontraban como migrantes o refugiados en diversas partes del mundo, de los cuales, 508,935 (10,2%) habían escogido como destino a Ecuador. Según expone Bastidas (2020) en su investigación, la migración de los venezolanos hacia el Ecuador, se ha desarrollado en tres "olas" diferenciables por las características socioeconómicas de quienes le conforman desde el año 2017.

La primera ola, estuvo conformada por personas con mejores condiciones socioeconómicas y con capital suficiente para la creación de empresas y emprendimientos formales. La segunda se caracterizó por estar constituida por personas con un alto perfil profesional y académico que se incorporó en el entorno laboral local gracias a su nivel técnico y profesional y la tercera, se distinguió por la alta vulnerabilidad de los migrantes que la conforman; sin documentación en regla, o carente de la misma, con necesidades complejas de salud, educación y alimentación y menos ordenada que las dos primeras olas (Bastidas, 2020; Delgado et al., 2019).

A pesar de las "ventajas" que pudieran tener las dos primeras oleadas en cuanto a la posibilidad de incorporarse en el sistema productivo y laboral del país, existe una realidad observable en el día a día actual, y es que muchos migrantes venezolanos no forman parte del sistema laboral formal del país o no poseen un trabajo acorde a sus profesiones, al respecto. Al respecto de este tema, Peralvo (2017), indicó en su investigación que el 83% de los venezolanos residentes en Ecuador que poseen una profesión certificada, no cuentan con un trabajo relacionado con el área de experticia en la cual estudió y se graduó.

En el caso particular de Ecuador, los destinos laborales ocupados, principalmente, por los migrantes venezolanos son: el sector comercial (29%), de la construcción (16%), hoteles, bares, restaurantes y enseñanza (11%) (Delgado et al., 2019). Estas cifras fueron corroboradas en el informe conjunto realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) (2021). El principal problema que enfrentan los migrantes

venezolanos en torno a la situación laboral, son los altos índices de desempleo asociados a estos.

Debido a las deficiencias metodológicas presentes en la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU) en cuanto a la diferenciación por nacionalidad de los datos que recaban, se desconoce la naturaleza real de los índices de desempleo que se asocia a esta población ni las causas de esta condición, sin embargo, en un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (2020) sobre el desempleo en migrantes venezolanos en la Ciudad de Quito y Guayaquil alcanza el 55%.

Un informe de la sección ecuatoriana de la Organización Internacional del Trabajo (2021a) sobre las barreras con las que se encuentran los migrantes para encontrar trabajo en el país, indica que en su evaluación a 20 empresas, observaron que "estas" no decide contratar a los migrantes venezolanos, por seis razones principales, a saber: Idiosincrasia ecuatoriana que facilite la cohesión interna del equipo de trabajo, dificultades para verificar documentación académica y de referencias laborales, así como carencia de documentos que certifiquen un estatus migratorio legal, preferencia por el personal de nacionalidad ecuatoriana, falta de plazas laborales, temor al abandono del trabajo por parte del contratado para migrar nuevamente y diferencias en los niveles de salario de la región.

De esta manera, partiendo de la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los factores que influyen en la oferta y demanda laboral de la población venezolana en condiciones de movilidad humana en el cantón Quito, provincia Pichincha – Ecuador en el año 2022?, se planteó como objetivo de este trabajo, describir la situación de la oferta y demanda laboral asociada a la población Venezolana en condiciones de movilidad humana en el Cantón Quito para el año 2022, y se presenta además, un análisis descriptivo de los principales componentes relacionados a las necesidades de las empresas al momento de realizar una contratación. La importancia de este trabajo radica en la existencia actual de una deficiencia metodológica en los instrumentos de recolección de información oficiales que hacen referencia a la situación laboral de todas las personas en el país.

Misma que no recaba información diferenciada por nacionalidad que permita conocer la situación real de este segmento poblacional, lo que imposibilita que tanto los actores relacionados con la oferta y la demanda laboral puedan conocer las respectivas realidades

y en base a eso, generar estrategias particulares que sean de provecho para cada parte en torno al tema.

En este sentido, la presente investigación se diferenciaría de otras ya que las evaluaciones fueron realizadas en base a información actualizada tanto de la parte de los migrantes como de las empresas, y permitió contrastar la información obtenida de un grupo de estudio (migrantes venezolanos y empresas) pertenecientes a la ciudad de Quito.

En esta investigación, primeramente, se presenta un marco teórico contextual, en el que se abordan los aspectos teóricos relacionados al tema de estudio, así como se abordan aspectos de los trabajos de otros investigadores que han abordado el tema, otra sección es la de metodología, en la cual se detallan los aspectos inherentes a las condiciones de obtención de los datos analizados y como estos fueron tratados. La sección de resultados y discusiones muestra los hallazgos realizados y su interpretación y finalmente se presentan las conclusiones de las observaciones realizadas.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Para la revisión de la literatura, se definirán cinco apartados principales, a saber, oferta y demanda laboral, estructuración del mercado laboral del país, procesos migratorios, generalidades del impacto migratorio en el mercado laboral y vulnerabilidades y grupos de análisis (migrantes y empresas).

En el primero de estos se mostrará que se conoce por oferta y demanda y como están determinados ambos, tal como expone Lynham y OpenStax (2018). El segundo apartado, describirá las características más relevantes que definen la situación de empleo del país, esta se presenta en base a las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (2021) y el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) (2018).

Por su parte, el tercer apartado, incluye una aproximación actual a la descripción de los procesos migratorios y sus efectos, tal como exponen autores como Wesselbaum y Aburn (2019), Aragonés y Salgado (2018), entre otros, en los dos últimos apartados se aborda el tema del efecto de la migración en los mercados laborales y las condiciones particulares que definen las vulnerabilidades de los migrantes en torno al tema laboral.

2.1. Oferta y demanda laboral, factores determinantes

La oferta laboral se puede entender en base a la conceptualización dada por Parquin et al. (2007), como la relación entre la suma del trabajo que ofrecen las personas y el salario real en un determinado periodo de tiempo, cuando en estos casos, la totalidad de los factores que inciden en los mismos se mantienen sin ningún tipo de alteración, en base a esta definición, los autores también señalan que el incremento del salario real tiene dos efectos contrapuestos, a saber: un efecto de sustitución en el cual, se incrementa el número de horas, si el salario aumenta, y un efecto en los ingresos, en el cual, dicho incremento estimula a que las personas gasten más en bienes y servicios.

Por su parte, Tzannatosb (1993) define a la demanda laboral como la cantidad de mano de obra que los empleadores buscan contratar durante un período de tiempo dado a una tasa salarial particular.

Este mismo autor explica en su teorización sobre la demanda de trabajo, que esta, como factor de producción es una demanda derivada, en el sentido de que el trabajo no se demanda por sí mismo sino por su contribución a la producción de bienes y servicios.

Con respecto a los factores que afectan tanto a la oferta como a la demanda laboral, existen diversos aspectos bastante particulares y relacionados con la producción y capacidad de producción, así como con las necesidades de la población, que pueden modificar en determinado momento la curva de la oferta o de la demanda de empleo en un país, estos se resumen en la tabla 1:

Tabla 1. Factores que determinan la oferta y la demanda

OFERTA	
FACTORES	**RESULTADOS**
Número de trabajadores	A mayor número de trabajadores la curva de oferta se incrementa. Un mayor número de trabajadores puede darse por la inmigración, crecimiento poblacional, envejecimiento poblacional y los cambios demográficos.
Educación requerida	A mayor educación requerida, menor es la oferta laboral.
Políticas gubernamentales	Por ejemplo, los gobiernos pueden apoyar normas que establezcan altas calificaciones para ciertos trabajos, cuando estas calificaciones se hacen más estrictas, el número de trabajadores calificados disminuirá con cualquier salario dado. Igualmente, las políticas estatales que facilitan subsidios de formación de profesionales, puede incidir en la saturación futura del mercado laboral con estos profesionales, con lo que la oferta aumenta, otras políticas como las de beneficios laborales pueden alentar la oferta de empleo mientras que aquellas que se enfoquen en salvaguardar a los desempleados, pueden disminuir la intensión de que las personas busquen empleos.
DEMANDA	
FACTORES	**RESULTADOS**
Demanda de producción	Cuando aumenta la demanda de un producto o servicio, aumentan el precio de este y su rentabilidad. Como resultado, los productores exigen más mano de obra para aumentar la producción.
Educación y entrenamiento	Una fuerza laboral bien capacitada provoca un aumento en la demanda de esa mano de obra por parte de los empleadores. Si la fuerza laboral no está bien capacitada, los empleadores no contratarán a personas dentro de ese grupo de mano de obra, ya que deberán gastar una cantidad significativa de tiempo y dinero en capacitarla.
Tecnología	Los cambios tecnológicos pueden actuar como sustitutos o complementos del trabajo. Cuando actúa como sustituto, reemplaza la necesidad de la cantidad de trabajadores que un empleador requiere. La tecnología que actúa como complemento del trabajo aumentará la demanda de ciertos tipos de trabajo. Aquellos trabajadores que no se adapten a los cambios tecnológicos experimentarán una disminución de la demanda.
Número de empresas	Un aumento en el número de empresas que producen un producto determinado aumentará la demanda de mano de obra. Una disminución en el número de empresas que producen un mismo producto disminuirá la demanda de mano de obra.
Regulaciones gubernamentales	Cumplir con las regulaciones gubernamentales puede aumentar o disminuir la demanda de mano de obra a cualquier salario dado. Por ejemplo, en el sector de la salud, las reglas gubernamentales pudieran exigir que se contraten enfermeras para llevar a cabo ciertos procedimientos médicos. Esto aumentará la demanda de enfermeras con esas capacidades.
Precio y disponibilidad de otros insumos	La carencia de insumos o los precios de estos, que permitan la ejecución de un trabajo condicionarán la cantidad de personal que requiera ser contratado

Fuente: Lynham y OpenStax (2018) Diagramado por el autor.

Como se aprecia en la tabla anterior, de manera general, mientras más población este laboralmente disponible, la oferta aumenta, sin embargo, es una constante que sean menos

las personas con más capacitación que se postulan a un cargo u ofrecen sus servicios, por su parte, con respecto a la demanda, la apertura de plazas para las personas tiene en parte que ver con el nivel de complejidad del trabajo realizado. Es decir, en trabajos más sencillos es posible que se ofrezcan más espacios de trabajos para las personas con menor nivel de formación.

2.2. Configuración estructural actual del mercado Laboral en Ecuador

La Organización Internacional del Trabajo y La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), en su informe conjunto sobre migración (2021), señalan que la llegada de la pandemia generó caos y paralización dentro del sistema de salud así como en el mercado laboral al ocasionar una emergencia sanitaria que se pudo asociar con la paralización de este último.

Por lo tanto, para la evaluación de la situación laboral de las personas, es necesario que se adopten definiciones estándares que permitan clasificar a los individuos adecuadamente. En Ecuador, esta clasificación es establecida principalmente por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2018) en los documentos que contextualizan sus encuestas como lo es la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

El Instituto Nacional de Estadística y Censo, en su documento técnico metodológico de la "Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU)" (2018), indica que se debe considerar como desempleado a toda persona mayor de 15 años que estando disponibles para trabajar se encuentran sin empleo y que han estado buscando trabajo constantemente.

Definen además que existen dos tipos de desempleo: Desempleo abierto, y oculto. El desempleo abierto está asociado a las personas que están sin trabajo y lo están buscando activamente, y el oculto, a las personas sin trabajo pero que no están en búsqueda de uno por alguna causa en particular.

Así mismo, también definen el subempleo como el que se observa en personas con un trabajo al momento en el que se realiza la evaluación y que obtuvieron pagos por debajo

del salario mínimo, o que laboraron mucho menos de lo estipulado en la jornada laboral legal, pero que quieren y pueden trabajar horas adicionales (INEC, 2021b).

En el último informe de la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo realizada por el Instituto Nacional de Censos (2021b), también definen el empleo adecuado como la situación de empleo que se caracteriza porque la persona percibe una remuneración laboral igual o superior al salario mínimo por la ejecución de un trabajo que le ocupa un tiempo igual o mayor a las 40 horas semanales independientemente del deseo o disponibilidad de laborar horas extras por parte del trabajador.

A pesar de que en la última Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo y Subempleo (ENEMDU) publicada en el año 2021 se define claramente al sector laboral formal, no ocurre lo mismo con el sector informal, dejando solo como evidencia tácita que estos podrían corresponder a aquellos trabajadores con característica contrarias a las enumeradas para el sector formal.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (2021a) si da mayores aclaratorias al respecto y confirma que en efecto, los trabajadores que conforman este sector informal, son aquellos que ejercen una actividad laboral sin dependencia de empresas y que no poseen un Registro Único de Contribuyentes (RUC).

2.2.1. La destrucción del empleo en la pandemia.

La potencial mortalidad de la pandemia de COVID-19, y el relativamente fácil contagio a causa de la interacción entre personas, ha provocado que todos los países del mundo, en determinados momentos, formas, e intensidades, apliquen controles a la población que permitan disminuir las tasas de contagio y muerte.

Entre las medidas que se han aplicado, se incluyen estrictas cuarentenas que implican el encerramiento de la población, por lo cual, muchas empresas que ofrecen determinado tipo de servicios/productos, y las personas que pertenecen al sector del comercio informal, se vieron muy afectadas.

Según la Organización Internacional del Trabajo en su informe llamado “Covid-19 y el mundo del trabajo” (2020b), estas medidas, han causado la destrucción de muchos empleos en todo el mundo, al punto de que en los países donde se ha impuesto o

recomendado el cierre de los lugares de trabajo, la proporción de trabajadores ha pasado del 81 al 68%, y desde el sector laboral informal, alrededor de 1600 millones de personas han sido afectadas, siendo precisamente este grupo el que más daño a recibido al haber disminuido en 60% los ingresos de dichos trabajadores en sólo el primer mes del confinamiento.

En Ecuador, el panorama general del entorno laboral va de la mano con el avance del confinamiento y la consecuente destrucción de empleos, es así como por ejemplo, y según datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadística y Censo (2021), el desempleo en el país para diciembre del año 2019 fue de 3,8%, en diciembre del año 2020 del 5% y para mayo del 2021 alcanzó el 6.3%, adicionalmente, 46.4% de las personas empleadas para ese trimestre pertenecían al sector informal, y en este mismo sector, el 64% se encontraba subempleado.

2.3. Los procesos Migratorios (Definición, Causas y efectos)

El desplazamiento poblacional interno y externo de personas o grupos, motivado por la necesidad de encontrar nuevas oportunidades sociales y económicas, o por huir de conflictos políticos se define cómo migración (García et al., 2019; ONU, 2021).

Según indica Wesselbaum y Aburn (2019), los efectos de la migración pueden ser sustancialmente positivos y/o negativos tanto en el lugar de destino como en el de origen, y señalan que existe evidencia de que estos movimientos, han tenido un impacto significativo en el flujo de ideas, innovación, desarrollo económico, comercio e inversiones en las localidades receptoras.

Sin embargo, el rápido y reciente aumento del número de personas que conforman las oleadas masivas migratorias han provocado acalorados debates en muchos países sobre el impacto de los inmigrantes y las consiguientes crisis sociales y económicas en los países de acogida sobre la evaluación local del impacto de la migración (véase el estudio integral de Nijkamp et al., 2012), y sobre el efecto en los países de origen (Aragonés y Salgado, 2018).

En estos últimos, los migrantes con calificaciones académicas altas que se marchan, resultan de provecho para la economía de los países receptores y dejan de serlo en su país de origen.

Es así que Ager y Brückner (2013) y Delgado et al. (2019), exponen que el desplazamiento territorial migratorio de personas con un determinado nivel de instrucción, aportan a las economías locales que los reciben variedad cultural y aportes científicos que generan un aumento y avances de los sectores productivos, salud, servicio entre otros, también señalan que por el contrario, la polarización cultural ha reducido de manera significativa los sectores productivos y económicos.

Entre los factores que promueven las migraciones, los económicos y productivos suelen ser los más comunes y estudiados (Cerón y Wiesner, 2018; Delgado-Wise, 2014), sin embargo, Gheasi y Nijkamp (2017), indican que los contextos políticos también han incidido recientemente en la decisión de muchas personas de desplazarse a países distintos a los de su nacimiento.

2.4. Generalidades del impacto de la migración en el mercado laboral

Un informe conjunto entre Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) y la Organización Internacional del Trabajo sobre el impacto de la migración (2018), indica que las afecciones en el mercado laboral dependen críticamente de las habilidades de los inmigrantes, y de los trabajadores locales, de las características de la economía receptora, igualmente, también es probable que difieran entre el corto y el largo plazo cuando la economía y la demanda laboral pueden ajustarse al aumento de la oferta laboral.

Este efecto es descrito por Hernández (2019) de manera más explícita, el investigador indica que la migración aumenta la cantidad de trabajadores en ciertos sectores de la economía, como por ejemplo el de la salud y la educación (Lódola, 2019).

Por su parte, los efectos a corto plazo de la inmigración sobre los salarios o el empleo de los trabajadores existentes dependen de la medida en que los migrantes tengan habilidades que sustituyan o complementen las de los trabajadores existentes (Card y Peri, 2016; Valdiglesias, 2018).

La saturación del mercado con este aumento de la oferta de empleo, incide negativamente también en el nivel salarial del sector (Dustmann et al., 2016). Para la Oficina de Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018), en términos de empleo, la medida en

que la caída de los salarios aumenta el desempleo o la inactividad entre los trabajadores existentes depende de su disposición a aceptar los nuevos salarios más bajos.

Al respecto del efecto de la migración en las plazas de trabajo, de manera general se manejan dos discursos argumentativos, el primero, se basa en la sustitución de los puestos de trabajo por parte de las personas migrantes, bajo el escenario anterior, la migración afecta negativamente el mercado laboral local, al quitar plazas de trabajo a los locales, lo cual, originaría un mayor nivel de desempleo.

En contraparte, la otra hipótesis manejada, es la de que los migrantes ocupan nuevos puestos de trabajo y no tienden a competir realmente por las plazas ya existentes, con lo cual, se genera un incentivo a la economía basado en inserción cultural y el incremento del financiamiento de emprendimiento por parte de personas que antes no residían en la zona, en estos casos, Delgado et al. (2019), exponen que existen evidencias empíricas que confirman que la mayoría de los migrantes, generalmente optan por ocupar plazas laborales de baja cualificación, intenso esfuerzo laboral y baja remuneración que en muchas ocasiones, los residentes locales rechazan ocupar.

La competencia de los inmigrantes en el mercado laboral es más intensa para los nativos con los niveles más bajos de educación, en torno a esto, la percepción de que los migrantes, especialmente los poco calificados, son los principales causantes del estacionamiento de los salarios y el alto desempleo es bastante generalizada (Dadush, 2014).

Los cambios en los salarios y el empleo no son las únicas formas en que una economía responde a la inmigración, este fenómeno de movimiento de personas, puede cambiar la combinación de bienes y servicios producidos y, por lo tanto, la estructura ocupacional e industrial del mercado laboral, por ejemplo, la expansión de productos o servicios que utilizan mano de obra poco o muy calificada (Ruhs y Vargas-Silva, 2021).

2.5. Vulnerabilidad y grupos objetivos

De manera general, un grupo vulnerable puede definirse como una población dentro de un país que tiene características específicas que lo hacen correr un mayor riesgo de necesitar asistencia humanitaria que otros o ser excluido de los servicios financieros y

sociales (Ferrer et al., 2017). Bajo este enfoque, Lusting y Tommasi (2020), las generalidades más resaltantes de los principales grupos vulnerables se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Grupos vulnerables

Grupo	Características
Mujeres	Son en su mayoría jefes de familia en hogares monoparentales, con poca liquidez financiera, así como aquellas víctimas de violencia doméstica en hogares parentales.
Niños	Uno de los principales condicionantes de vulnerabilidad en este grupo corresponde a la situación de calle en la que llegasen a encontrarse por la causa que fuera, además de aquellos en los que sus condiciones de vida se vieran afectadas negativamente si sus padres o cuidadores estos se quedan sin trabajo o no pueden adquirir uno adecuado que permita satisfacer completamente las necesidades básicas de los mismos
Adultos mayores	Desde una perspectiva social, son más vulnerables, dado que la mayoría de las veces dependen de otras personas para su cuidado y/o el acceso a la satisfacción adecuada de sus necesidades alimentarias, médicas e incluso, del uso de tecnologías
Población indígena	Este es un grupo poblacional que en muchas ocasiones (aunque no en todos los casos), ostenta empleos precarios y no cualificados, educación restringida por diversos tipos de barreras, escaso o nulo acceso a asistencia social y salud, y deficiencias en cuanto a condiciones de saneamiento básico
Migrantes	En este grupo poblacional, en muchos casos, las personas presentan carencia de documentos migratorios (indocumentados), y sufren por parte de las poblaciones locales marginación y discriminación desde múltiples aspectos. El área de trabajo se desarrolla mayormente en el sector servicios, y la inmensa mayoría de las veces, no cuentan con beneficios asistenciales directos que generalmente el estado de acogida ofrece a sus pobladores locales, entre ellos, el acceso adecuado al sistema de salud pública.
Otros grupos vulnerables	Esta población está conformada por personas que no cuentan con un hogar, privados de libertad, trabajadores sexuales y transexuales

Fuente: Lusting y Tommasi (2020), Diagramado por el Autor.

Como se aprecia, los autores Lusting y Tommasi (2020), consideran que definir a los pobres de ingreso es sencillo ya que se puede considera como tal a aquellos cuyo ingreso mensual es menor al umbral de pobreza del país, con bajas condiciones de vida, y que poseen mayoritariamente trabajos informales, sin activos y sin seguridad social, entre otros aspectos caracterizantes.

3. METODOLOGÍA Y DATOS

La presente investigación se concibe como un estudio del tipo explicativo. Así mismo, se consideraron como unidades de análisis, tanto a personas como a empresas ubicadas en la ciudad de Quito-Ecuador. Las personas que conforman este universo de estudio son los ciudadanos venezolanos que viven y laboran en la ciudad de Quito. Por su parte, las empresas donde se implementará la evaluación también tienen su ubicación en la ciudad de Quito y no se realizó un cribado por sector comercial con el fin de obtener una perspectiva desde la mayor cantidad de contextos laborales posibles. Los criterios de inclusión de los ciudadanos venezolanos que forman parte del universo muestral, como parte de la muestra de estudio, se rige por el cumplimiento de los siguientes condicionantes:

- Ser migrante venezolano
- No poseer al momento de la evaluación ninguna otra nacionalidad acreditada
- Ser mayor de 18 años
- Tener como mínimo un mes de residencia en la ciudad de Quito
- Haber migrado a Ecuador entre el año 2016 y noviembre de 2021

Por su parte, no se considerarán como parte de esta investigación a las personas que presenten una o varias de las condiciones listadas como criterios de exclusión:

- Ciudadanos venezolanos nacionalizados como ecuatorianos o con cualquier otra nacionalidad
- Menores de edad
- Que residan en un lugar distinto a la ciudad de Quito
- Que su residencia en la ciudad de Quito sea menor a un mes al momento de tomar la encuesta
- Que laboren fuera de la ciudad de Quito

Con respecto a las empresas o emprendimientos que se consideraron como parte del estudio, estas se encuentran ubicadas en la ciudad de Quito, son propiedad de un ciudadano ecuatoriano o extranjero, pero no de un ciudadano venezolano, pertenecen o

no al sector formal o informal de la economía, y tiene diferentes tamaños de empresas (gran empresa, mediana o pequeña).

En base a la delimitación del universo muestral, se realizó un cálculo que permitió establecer el número de sujetos de estudios que se consideraron en la presente investigación. Según datos reportados por el Ministerio de Relaciones Exteriores (2020), para septiembre del mismo año, la cantidad de ciudadanos venezolanos que permanecían en el país, era de 417.000 personas repartidas en el territorio nacional, de estas, 73.449 permanecían en la provincia de Pichincha, particularmente en la ciudad de Quito. Considerando las estimaciones anteriores, se empleó un muestreo de tipo probabilístico para definir la muestra a evaluar, para esto, se implementó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} * p * q}{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} * p * q + E^2 * (N-1)}$$

Donde; N= 73.449; Z= 1.96; P=0,5; q=0,5; E=10%

Por lo tanto, la muestra quedó constituida por un total de 383 ciudadanos venezolanos. Así mismo, los instrumentos de evaluación se aplicaron a todos los sujetos que cumplieron con los criterios de inclusión hasta que se alcanzó la totalidad de la muestra calculada.

Por su parte, la evaluación a las empresas se realizó a los encargados de las mismas o personal designado para brindar la información, a través de un instrumento diseñado para tal fin, en ese caso, a pesar que el ultimo directorio de empresas publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022) indica para el año 2020 en la provincia de Pichincha existían más de 210 mil empresas, para esta investigación, se consideró muestreo por conveniencia para una percepción en base a 30 empresas, ubicadas en la ciudad de Quito. Para alcanzar los objetivos planteados, se abordó de manera directa a dos grupos muestrales. En el caso de la población de migrantes venezolanos, se contactó de manera directa (presencial) dentro de la organización “Chamos Venezolanos en Ecuador”, se les explicó el motivo y tratamiento de la investigación y uso de los datos recabados, se procedió luego a la aplicación del formulario.

Por su parte, a nivel de las empresas y emprendimientos, la encuesta correspondiente se aplicó a los encargados del área de recursos humanos en las grandes y medianas empresas, y dueños de las empresas pequeñas, a quien, previamente se les fue expuesto el motivo y uso de la información recabada. Cómo instrumento para conocer la demanda laboral de

la población venezolana migrante, se aplicó un instrumento basado en la "Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo" (ENEMDU) (2021). Este instrumento fue adaptado para dejar solo las preguntas relacionadas al tema evaluado y constó de 17 ítems evaluados (Ver anexo 01).

Por su parte, el instrumento aplicado para conocer la oferta empresarial local, se empleó un el test basado en la Encuesta Estructural Empresarial (ENESEM) (2020) y contó con 14 ítems evaluados (Ver anexo 02). Los instrumentos son empleados por el Instituto Nacional de Estadística y Censo. Luego de recogidos los datos de las respectivas encuestas, estas fueron transcritas utilizando la herramienta de *Google Forms* para su sistematización y creación de las bases de datos, posteriormente se generaron gráficos descriptivos, así como la creación de tablas comparativas con variables de demanda y Oferta. El diseño metodológico implementado presenta una serie de limitaciones que escapan del control del investigador, estas se exponen a continuación:

- Dificultad en el acceso a las grandes empresas por medio de los canales regulares, esto, debido a limitaciones impuestas por ellas mismas para facilitar entrevistas o realizar actividades que no estén enmarcadas dentro de sus procesos operativos rutinarios, con el fin de controlar la exposición de sus colaboradores a el COVID-19, por lo cual, se procedió a contactar al mayor número posible de estas empresas a través de la plataforma digital LinkedIn.
- Se evidenció en las revisiones bibliográficas, la poca cantidad de estudio disponibles que sirvieran para realizar una comparación inicial de las variables evaluadas.
- En la "Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)", aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, no existe la variable nacionalidad, por ende, no se pudo utilizar como fuente de datos secundarios en la investigación.
- No existe manera de controlar que la información brindada por los encuestados sea totalmente certera.
- Existe un sesgo en los resultados de la encuesta a la población migrante, debido a que la participación en la misma fue mayoritariamente de personas de sexo masculino, por lo cual, no es posible contrastar adecuadamente el tema de las oportunidades laboral de las migrantes de sexo femenino.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección, se realiza una reseña de los resultados obtenidos en la evaluación implementada, la cual, comprende la descripción de la población migrante que participó en la misma, así como, a las principales características de las empresas que participaron en la investigación, a su vez, aborda críticamente dichos resultados de manera que queden expuestas las premisas más importantes que sustentan las respectivas conclusiones.

4.1.- Caracterización de la situación de la oferta laboral en el cantón Quito para el año 2022

En la sección del estudio correspondiente a la evaluación de las empresas, la caracterización de estas muestra que de manera mayoritaria (62%) fueron microempresas las que se pudieron evaluar, de éstas, el 50% pertenecen al sector comercio, mientras que un 20% de las mismas forman parte de otras actividades del área de los servicios, seguido de las actividades profesionales, científicas y técnicas (17%) (Figura 1).

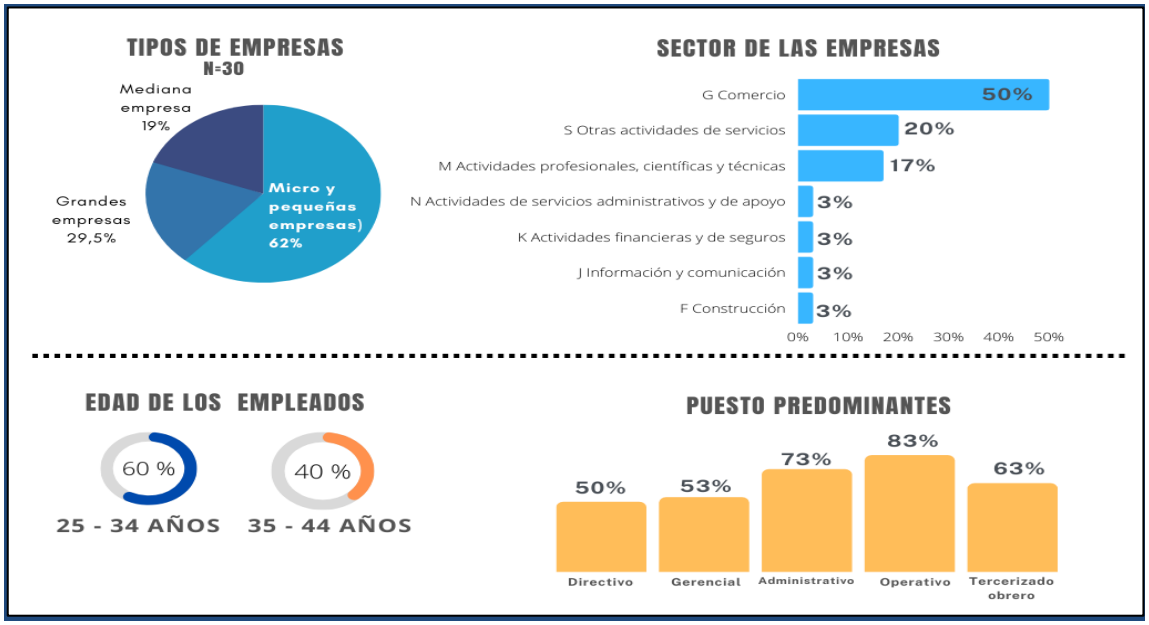


Figura 1. Tipos de empresas, sector de la empresa, edad de empleados y puesto predominantes. Fuente: Levantamiento de información marzo 2022. Elaboración: Autor.

Para las empresas evaluadas, el grupo etario que más comúnmente requieren en los procesos de contratación es el comprendido entre los 25 a los 44 años. Además, entre la principal oferta de trabajo se prioriza la búsqueda de colaboradores que ocupen cargos operativos y administrativos.

Cabe resaltar que con relación a si existe alguna preferencia de género al momento de seleccionar un nuevo trabajador, el 83% informó que no hay prioridades de este tipo para contratar al personal. Con respecto al tema de la contratación de personas procedentes de otros países, en las encuestas implementadas a las empresas participantes del estudio, se encontró que el 87% si consideran y no se oponen a entrevistar y/o contratar a personas extranjeras (Figura 2).

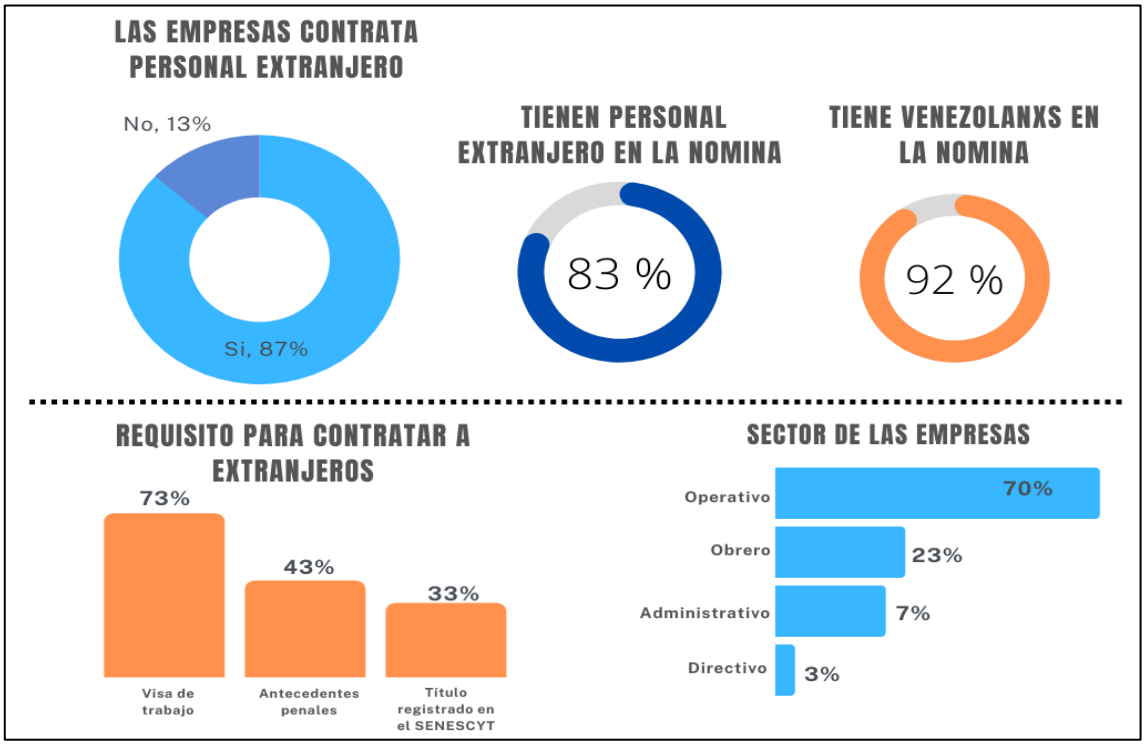


Figura 2. Presencia de personal extranjero y venezolano, requisitos de contratación y puestos requeridos en las empresas. Fuente: Levantamiento de información marzo 2022. Elaboración: Autor.

También se observó que los requisitos para admitir a una persona son variables, y en el 73% de los casos, se condiciona de manera estricta con la presentación de una visa de trabajo activa, antecedentes penales apostillados y cuando amerita, el registro del título académico del aspirante ante la SENESCYT para proceder con la incorporación laboral del extranjero entrevistado para ocupar una vacante. Los puertos de trabajos ofertados

principalmente (70%) se asocian con labores de índole operativo, y como obreros (23%). (Figura 2).

4.2.- Caracterización de la situación de la demanda laboral asociada a la población venezolana en condiciones de movilidad humana en el Cantón Quito para el año 2022

La población de migrantes evaluada se caracterizó por estar constituida principalmente por personas del género masculino (83%), y porque el 44,7% de los encuestados poseían edades entre 25 y 34 años. Con respecto al nivel educativo de estos, mayoritariamente poseen aprobado el nivel académico medio (bachillerato) (26%), mientras que solo el 23% ha cursado y concluido satisfactoriamente estudios de nivel universitario. De estos, el 56,6% se encuentra con un estatus migratorio irregular, y más de la mitad de estos (58%) está en condición de desempleo (Figura 3).

Dentro de la población femenina evaluada, el 85,49% posee edades que oscilan entre los 25 y los 44 años, y ostentan mayoritariamente (85,8%) estudios de bachillerato y/o universitarios concluidos. Sin embargo, del total de las mujeres, a pesar de su nivel de formación, el 72,24% se encuentra en situación irregular en el país. Además, 57,7% no poseen empleo y la restante proporción (42,27%) poseen un empleo informal, principalmente en el área de ventas.

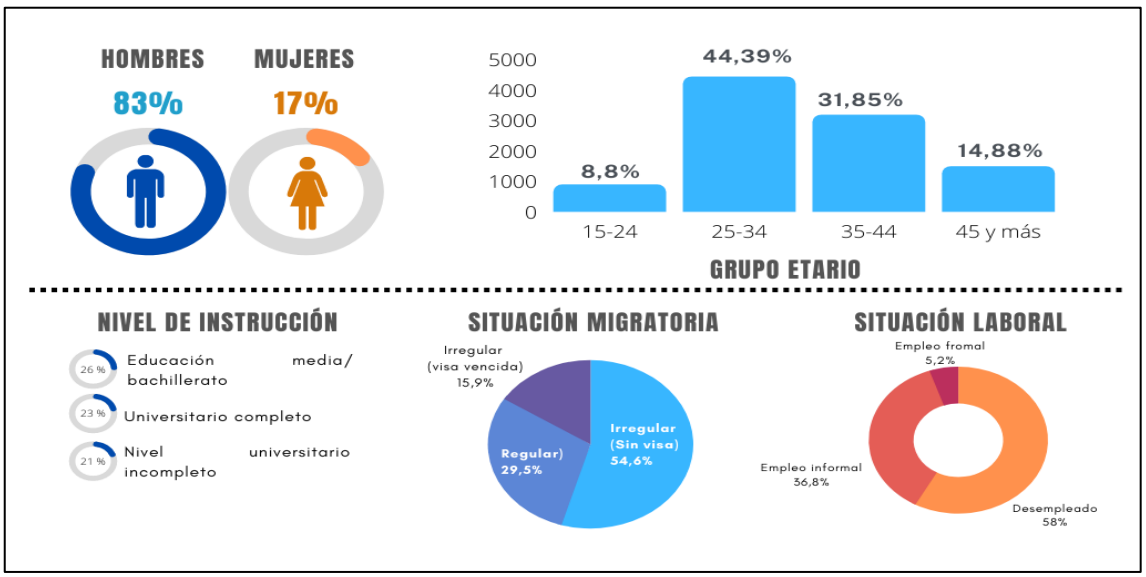


Figura 3. Caracterización de la muestra poblacional de migrantes venezolanos. Fuente: Levantamiento de información marzo 2022. Elaboración: Autor.

Debido al sesgo encontrado al momento de realizar la encuesta a la población migrante a causa de la poca respuesta de la población femenina, se realizó una segmentación para identificar si existían algunas características relevantes a destacar. Sin embargo, tal como se muestra en la tabla 3, ambas poblaciones presentan características similares.

Tabla 3. Características diferenciales entre hombre y mujeres evaluados en las encuestas

Variable	Categoría	Femenino	Masculino
Edad	25 - 34	30.30%	47.32%
	35 - 44	40.91%	30.60%
Nivel educativo	Media/bachillerato	48.48%	47.00%
	Superior universitario	19.70%	24.92%
	TSU / Tecnólogo	9.09%	8.83%
Estatus migratorio	Visa de trabajo Regular	37.88%	27.76%
	Visa irregular	62.12%	72.24%
Principales habilidades	Relaciones interpersonales	40.91%	27.76%
	Trabajo en equipo	74.24%	73.19%
	Actitud positiva	59.09%	63.72%
	Flexibilidad/adaptabilidad	68.18%	57.41%
	Dedicación	63.64%	53.63%
Principales capacitaciones técnicas	Manejo de conflictos	1.52%	3.79%
	Gestión de liderazgo personal	28.79%	6.94%
	Calidad	4.55%	2.21%
	Técnicas y herramientas negociadoras	4.55%	3.15%
	Marketing	10.61%	22.08%
Estatus laboral	Desempleado	25.76%	57,73%
	Empleado formal	21.21%	1,58%
	Empleo informal (Sin contrato o venta ambulantes)	53.03%	40,69%
Oficios	Oficios del Hogar	15.15%	45.74%
	Servicios de atención al cliente	21.21%	15.46%
	Servicios personales	36.36%	11.04%
	Ventas	27.27%	27.76%

Fuente: Datos obtenidos del estudio. Diagramado por el Autor.

En la **Figura 4** se presenta una matriz FODA orientada a visualizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenaza que la población migrante puede enfrentar en el mercado laboral de Ecuador. Se destacan como fortalezas, que más del 70% de estas personas se encuentra en un rango de edad de 25 a 44 año, 26% tienen culminado el bachillerato y 44% cuentan con estudios universitarios y tecnólogos concluidos y sin concluir.

Por su parte, debido a que el grupo encuestado posee habilidades y destrezas para el trabajo en equipo, actitud positiva, flexibilidad y dedicación en umbral mayor al 50% esto se convierte en una oportunidad para estas a la hora de tratar de insertarse en el mercado laboral.

Sin embargo, la principal debilidad que enfrenta esta población es que más del 60% se encuentra en condiciones irregulares en el país, asimismo se observa que tienen carencia de formación técnica como marketing, herramientas de negocios, entre otras, mismas que de acuerdo a los resultados obtenidos en las evaluaciones a las empresas, son las más requeridas. Finalmente, la falta de estatus migratorio regular empuja a esta población a insertarse en la informalidad.

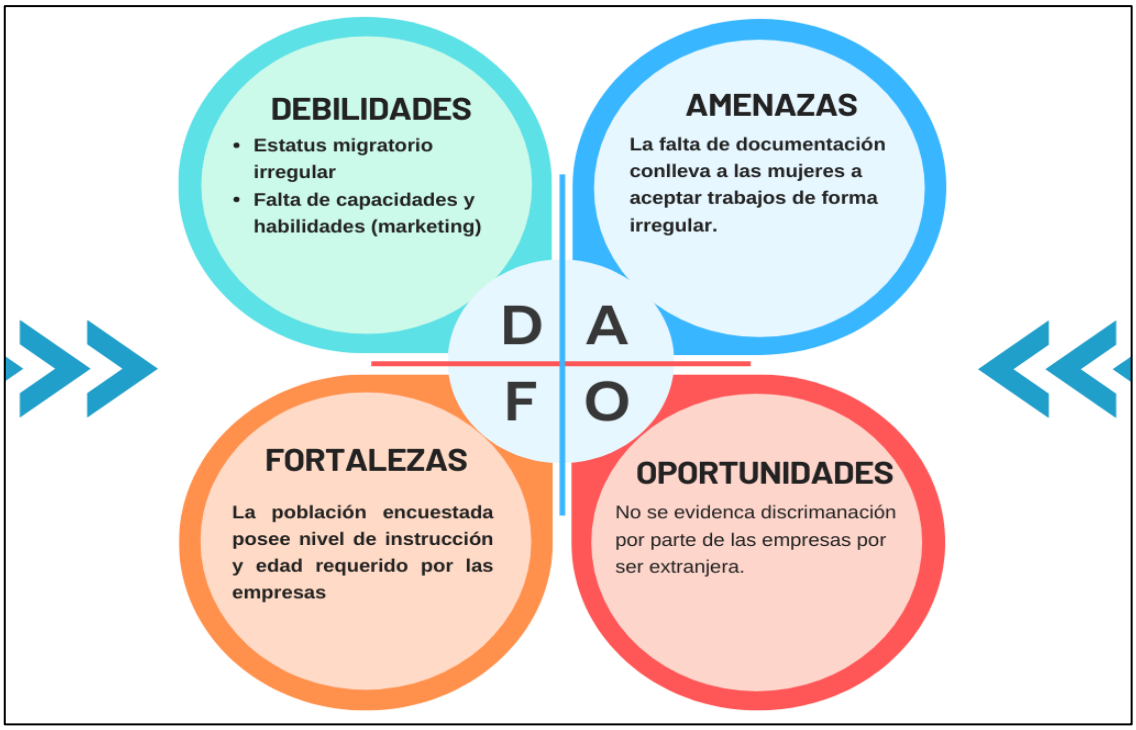


Figura 4. Matriz FODA de la población de migrantes venezolanos. Fuente: Levantamiento de información marzo 2022. Elaboración: Autor.

4.3.- Relación existente entre la oferta y la demanda laboral asociada a la población de migrantes venezolanos que vive en el cantón Quito

Para los fines de la presente investigación, la demanda laboral está enmarcada dentro de la necesidad de empleo y delimitada por el nivel de instrucción y experticias de la

población migrante, por otro lado, la oferta laboral está definida por los perfiles de los puestos de trabajo que las empresas requieren ocupar, estas se aprecian en la tabla 4:

Tabla 4. Correspondencias entre demanda de las empresas evaluadas en la ciudad de Quito y la oferta representada por la comunidad de migrantes venezolanos residentes en la capital de ecuador participantes en el estudio

Variable	Categoría	Oferta (Requiere)	Demanda
Edad	25 - 34	60.00%	39.16%
	35 - 44	40.00%	25.33%
Nivel educativo	Media/bachillerato	70,00%	26,37%
	Superior universitario	46,67%	22,72%
	TSU / Tecnólogo	36,67%	8,88%
Laboral	Visa de trabajo	73,33%	45,43%
Principales habilidades	Relaciones interpersonales	100,0%	30,0%
	Trabajo en equipo	100,0%	73,4%
	Actitud positiva	100,0%	62,9%
	Flexibilidad/adaptabilidad	96,7%	59,3%
	Dedicación	96,7%	55,4%
Principales capacitaciones técnicas	Manejo de conflictos	56,7%	3,4%
	Gestión de liderazgo personal	50,0%	10,7%
	Calidad	43,3%	2,6%
	Técnicas y herramientas negociadoras	40,0%	3,4%
	Marketing	33,3%	20,1%

Fuente: Datos obtenidos del estudio. Diagramado por el Autor.

En términos generales, la población migrante evaluada puede cubrir las necesidades expuestas por las empresas evaluadas, desde este punto de vista, y bajo una perspectiva de idealidad conformada por la condición de que las empresas satisfarían sus necesidades laborales en base a esta población, no deberían observarse situaciones de desempleo o de trabajos informales para estas personas, esto se puede observar en la tabla 4, el cual contiene los siguientes hallazgos:

- La realidad para la contratación de una personas extranjeras es condicionada por dos factores claves, uno de estos, es que las empresas evaluadas (en su mayoría), apegándose a la legislación vigente (Ministerio del Trabajo, 2022), solicitan que los migrantes cumplan estrictamente con la presentación de la documentación que compruebe la regularidad en su estatus migratorio, y esto, no es la realidad para muchos de los migrantes, que, o no han iniciado ningún trámite de este estilo, o su visado se encuentra vencido, y por tanto, no cumplen con la condición de regularidad.
- Al comparar el nivel académico de la población migrantes contra el que mayormente requieren las empresas encuestadas; se observa que actualmente estas

empresas solicitan principalmente (26,37%) que las personas a contratar posean una formación académica mínima de bachillerato aprobado, se puede apreciar que aunque la demanda laboral más grande apunta a personas con el bachillerato concluido, la oferta en el sector migrante venezolano en la ciudad de Quito tiende a estar al menos unos 43 puntos porcentuales por encima del nivel de la demanda, lo que se traduce en una saturación excesiva en las posibilidades de que este grupo de personas sea contratada, esto, sin contar el efecto que sobre ello también tiene la gran cantidad de ecuatorianos y/o de otras nacionalidades, que cuentan con el mismo nivel de formación, y que también es apta para optar al dichos cargos.

- Contrastando las características que influyen en el futuro laboral de los migrantes evaluados, con respecto a los requerimientos observados en las empresas locales incluidas en el estudio, se observa que la demanda, y por tanto, la posibilidad de ser contratado, de manera general, disminuye en la medida que aumenta el nivel formativo necesario para ocupar un cargo, en todo caso, en el contexto muestral evaluado, existe una sobreoferta con respecto a la demanda de las empresas de un perfil académico/formativo en particular.
- En el entorno de los requisitos apreciables por las empresas para contratar personal, no solo son considerados los aspectos académicos relacionados al grado obtenido, sino que también existe una sectorización de la oferta en base a la formación técnica y las correspondientes capacidades que se espera que los postulantes posean. Entre las más apreciadas por las empresas se encuentran las formaciones académicas y/o capacidades aptitudinales referentes al área de marketing, misma que no es la más común entre los migrantes evaluados por lo que esto podría, en parte, explicar algunas de las no contrataciones de los migrantes.
- Otro elemento importante que consideran las empresas al momento de contratar una persona es que estos posean ciertas habilidades y también consideran el nivel de desarrollo de las mismas, aunque este aspecto puede resultar difícil de medir y relacionar en este estudio dada las características intrínsecas de dichas habilidades, se observó que al menos el 95% de los migrantes evaluados manifestaron poseer algunas de las habilidades por las cuales se les preguntó en la encuesta, siendo en todos los casos, mayor la manifestación de poseer alguna de ellas que las veces que una de las empresas asume dicha habilidad como parte de sus requisitos de contratación

Tras conocer y analizar todos los resultados previamente descritos, es posible entender la situación que dinamiza la oferta y la demanda en el universo analizado, (empresarial y migrantes venezolanos), si bien, a pesar que el diseño muestral no permite hacer afirmaciones generalizadas de estos resultados ya que los mismos solo representan a la realidad de los evaluados, si es posible generarse una idea de los aspectos que podrían influir dentro de la población migrante completa y de las empresas de la ciudad de Quito con respecto a la configuración del mercado laboral.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En Ecuador, las diversas legislaciones existentes en materia laboral, son indicios de que el estado ha actuado de manera consiente en la generación de oportunidades que puedan facilitar la contratación de extranjeros y que estos, accedan a opciones formales de trabajo.

Uno de estos esfuerzos se corresponde con las modificaciones en términos de regulación migratoria, en estas, se establece la opción de que casi todos los tipos de visados ofrecen la oportunidad de laborar formalmente en el país (a excepción de la visa de turismo), lo cual, en la evaluación realizada, constituye el principal requerimiento por parte de las empresas hacia los migrantes para canalizar favorablemente su contratación, por lo cual, se puede concluir que las empresas ecuatorianas solo se adaptan a estas legislaciones y normativas al exigir dicho requerimiento.

No obstante, los requisitos necesarios para la adquisición de cualquier tipo de visa es otro condicionante para la obtención de la misma, pero que no forma parte de esta investigación, sin embargo, se puede agregar que las exigencias mínimas exigidas para el visado, particularmente de la población venezolana, pudiera constituir una limitante fuerte para que estas personas logren acceder a un visado, lo cual, se reflejaría en el incremento de las oportunidades de ser contratado.

En el mercado laboral formal, es la competitividad basada en las capacidades y aptitudes de los aspirantes a los puestos de trabajo la que podría incidir en gran medida en los índices de contratación de migrantes venezolanos, esto, se evidencia en las mayores proporciones de personas con ciertas habilidades o condiciones académicas y en la cantidad de requerimientos de personas con cierto nivel de formación y de habilidades por parte de las empresas.

Si bien el tema de la nacionalidad no juega un rol marcadamente importante en el proceso de postulación a un empleo, la baja demanda de ciertos perfiles por parte de la empresa abre la posibilidad de la competencia por dicho cargo entre un ecuatoriano o extranjero (otra nacionalidad) y un migrante venezolano, lo que podría generar cierta desigualdad de oportunidades para optar por dichos empleos.

No obstante, no es posible asegurar que esto sea un hecho tangible debido a que no fue objeto de este estudio el evaluar tal relación, por lo que queda para futuras investigaciones indagar más a fondo al respecto ya que la indisponibilidad de documentación migratoria por parte de los migrantes puede colocar a estos en desventaja en contraparte de los ciudadanos ecuatorianos o de extranjeros de otras nacionalidades.

De manera general, se recomienda que la población migrante que posean ciertas capacidades técnicas y formativas que, en la medida de sus posibilidades, o bien sea por medio de instituciones que se dediquen a este fin, o con el apoyo de éstas, se apunten por la vía de los emprendimientos particulares en los que las habilidades adquiridas en su formación académica, o la experiencia laborar previa, puedan ser puestas en práctica.

Se reconoce que en determinadas circunstancias abordar el tema del emprendimiento, no es una tarea fácil por todo el costo que en ocasiones pudiera requerir, sin embargo, la integración ordenada de personas en este tipo de proyectos puede reducir estas dificultades y ofrece una opción que permita la disminución de la situación de inestabilidad laboral de este grupo de persona, lo cual, también incidiría en la de saturación del sector relacionado con la oferta laboral. A continuación, en la Tabla 5, se presenta algunas recomendaciones para la población migrante, así como para las empresas, producto de la investigación realizada.

Tabla 5. Recomendaciones estratégicas relevantes basadas en las observaciones realizadas en la investigación.

Aspecto condicionante de la configuración de la demanda y oferta laboral	Recomendación para los migrantes	Recomendación para las empresas
Condición migratoria regular	Los venezolanos en situación de irregularidad migratoria, deben iniciar los trámites correspondientes para solventar esta situación, si bien, puede resultar costoso (los regímenes de visado para ciudadanos venezolanos son más costosos que para otros extranjeros), y algunos de los requisitos resultan redundantes y privativos del trámite (por ejemplo, se solicita demostrar medios lícitos de vida por medio de un trabajo formal, cuando para conseguir un trabajo formal se requiere de una visa), en la actualidad se acaba de poner en marcha un mecanismo de regularización impulsado por el gobierno nacional, que facilita en gran medida este proceso y al cual puede acceder cualquier ciudadano venezolano que entrara al país por los "canales normales" y beneficiaria a todos los que posean visas vencidas o que no posean visas y solo tengan pasaporte o cedula de identidad venezolana, vigente o no (Regalado, 2022). De esta manera, el aprovechamiento de este proceso pudiera resolver en la medida que las personas logren regularizarse, eliminar la debilidad identificada en las matrices FODA previamente presentadas. La promoción de este proceso por parte de las autoridades competentes, tanto venezolanas como ecuatorianas	Pueden darse situaciones en la que un migrante indique que su proceso de regularización está en trámite, en estos casos, las empresas , para aprovechar el potencial de un migrante que puedan emplear, pidieran contratarlo aceptando como pruebas los documentos pertinentes que demuestren que el proceso de regularización está en trámite, y en estos casos, asumir un tiempo prudencial de valoración del empleado que dure el tiempo que dicho trámite de regularización requiera para ser concretado, luego de esto, se puede revalidar dicha contratación. Uno de los condicionantes detectados en la valoración es la de que se solicita a los migrantes, ademas de la visa vigente, unos antecedentes penales también vigentes, este último, solo es posible solicitarlo en el país de origen del migrante, por lo que dicho requerimiento se torna más bien una traba infranqueables para prácticamente todos los postulantes, sin embargo, estas empresas, al parecer no consideran que para el proceso de visado, es obligatorio esos antecedentes

	podría incidir que más migrantes en situación de irregularidad pueden aprovecharlo	penales, por lo cual, si una persona posee una visa activa, este documento no es necesario ya que fue entregado previamente en la cancillería del país para obtener la respectiva visa, y si el ciudadano posee un visado vencido, quiere decir que ya igual entrego este documento, y lleva como mínimo 2 años en el país, por lo que puede optar a solicitar antecedentes penales ecuatorianos y no del país de origen.
Requerimientos formativos	Los migrantes, deben procurar optar a puestos de trabajo acordes a su nivel formativo y lo que requieran las empresas, sin embargo, debe considerar en redirigir la búsqueda de empleo a demandas laborales donde se requiere una capacitación académica menor, no es garantía de que sea contratado, además que saturaría este segmento de opciones para los que no pueden optar por cargos que requieren mayores cualificaciones académicas, En todo caso, para todos se recomienda que participen en actividades formativas específicas que se adapten a las necesidades técnicas que han manifestado requerir las empresas evaluadas, esto, ayudaría a aumentar la posibilidad de que sean contratados. Así mismo, los migrantes deben considerar que en el contexto de la oferta y la demanda laboral, ellos no son los únicos actores, y que también participan en esta, ciudadanos ecuatorianos que poseen las mismas o incluso mejores capacidades especificadas para realizar determinados trabajos, por lo cual, la opción más factible es que sean partícipes de una competencia justa /en base a aptitudes especificas) por los puestos de trabajo que se ofrecen.	Las empresas deben seguir demandando empleados con las capacidades que más se adapten a sus necesidades, a pesar que estas son las que terminan decidiendo a quien contratar en última instancia, se recomienda que la contratación se centre en esas capacidades que se requieren y en todo caso, se evite la contratación de migrantes, indistintamente de su nivel formativo bajo supuestas premisas de que con mayor formación académica existen más garantías que el empleado sea bueno haciendo cualquier trabajo, o incluso, en el peor de los casos, que se contrate a una persona solo por la oportunidad que pueda generarse de pagar un salario menor al que deberían pagar a un trabajador local. Se recomienda que las empresas, antes de ofrecer un empleo, realice una concienzuda evaluación del perfil académico que requiere, y en base a sus necesidades operativas reales, realizar las respectivas contrataciones.
Requerimientos actitudinales	Al igual que con el análisis y la propuesta realizado con respecto al tema de requerimientos formativos, se aboga por que los migrantes accedan a actividades formativas específicas que logren generar o afianzar actitudes que se alineen con los requerimientos de las empresas. Son varias las instituciones en el país que de manera periódica planifican cursos o talleres dirigidos específicamente a la población migrante que abordan temas como: Relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Actitud positiva, Flexibilidad/adaptabilidad a determinadas situaciones, entre otros. Realizarlos representaría una mejora en las posibilidades de ser empleados, y garantizaría que, en efecto, al menos, se poseen las bases para implementar estas capacidades en situaciones laborales, sin embargo, este aspecto realmente resulta subjetivo porque depende de la puesta en práctica de los mismos y no de poseer un certificado que de testimonio de haber realizado al gin talles sobre el tema. La implementación diaria de estas actitudes en el día a día laborar pueden garantizar el mantenimiento de un empleo que dependa de dichas actitudes. En este sentido es importante que no solo se aprenda que van cada una, sino que, de manera práctica y concienzuda, se implementen en los puestos de trabajo	Las empresas deben seguir buscando empleados que cumplan con los criterios que estas requieren para ejecutar las tareas asociados a los trabajos que ofrecen, sin embargo, como este es un tema un tanto subjetivo, que no puede ser evaluado en una entrevista de trabajo solo con la entrevista misma, se recomienda que en la medida de las posibilidades, estas empresas se documente y preparen test que puedan ser aplicados en las entrevistas y que muestren evidencias de que las personas entrevistadas , en efecto puede que realmente tengan las capacidades actitudinales ideales para ocupar el cargo que ofrecen

Fuente: Datos obtenidos del estudio. Diagramado por el Autor.

REFERENCIAS

Ager, P., & Brückner, M. (2013). Cultural diversity and economic growth: Evidence from the US during the age of mass migration. *European Economic Review*, *64*, 76-97. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.07.011

Aragonés, A., & Salgado, U. (2018). Migración y desarrollo: El papel de las políticas públicas. En *Hacia un salto cualitativo. Migración y desarrollo en México y el norte de Centroamérica* (p. 359). FLACSO. http://www.flacso.edu.gt/publicaciones/wp-content/uploads/2018/08/2018-06-Libro-Hacia-un-salto-MyD.pdf#page=30

Bastidas, C. (2020). *Sistematización de estudios sobre la caracterización de la migración venezolana en Ecuador (Quito y Guayaquil)* (Primera). Ecuador. Oficina de la OIT para los Países Andinos. https://data2.unhcr.org/en/documents/details/76295

Card, D., & Peri, G. (2016). *Immigration Economics* by George J. Borjas: A Review Essay. *Journal of Economic Literature*, *54*(4), 1333-1349. https://doi.org/10.1257/jel.20151248

Cerón, A. I. C., & Wiesner, M. L. R. (2018). *Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica*. Naciones Unidas.

Chetty, R., Friedman, J. N., Hendren, N., Stepner, M., & Team, T. O. I. (2020). *The Economic Impacts of COVID-19: Evidence from a New Public Database Built Using Private Sector Data* (Working Paper N.º 27431; Working Paper Series). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w27431

Dadush, U. (2014). *The Effect of Low-Skilled Labor Migration on the Host Economy*. the Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD).

https://www.knomad.org/publication/effect-low-skilled-labor-migration-host-economy

Delgado, J., Melendez, J., Andrade, W., & Dumaguala, A. (2019). Incidencia del proceso migratorio Venezolano en el mercado laboral Ecuatoriano y Chileno: Perspectivas desde el escenario econométrico. *Revista ESPACIOS*, *40*(11). http://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p22.pdf

Delgado-Wise, R. (2014). A Critical Overview of Migration and Development: The Latin American Challenge. *Annual Review of Sociology*, *40*(1), 643-663. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145459

Dustmann, C., Schönberg, U., & Stuhler, J. (2016). The Impact of Immigration: Why Do Studies Reach Such Different Results? *Journal of Economic Perspectives*, *30*(4), 31-56. https://doi.org/10.1257/jep.30.4.31

Ferrer, M., Vernaccini, L., & Poljansek, K. (2017). *INFORM Index for Risk Management: Concept and Methodology, Version 2017* (EUR 28655 EN). Luxembourg. Publications Office of the European Union. https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106949

García Arias, M. F., Restrepo Pineda, J. E., García Arias, M. F., & Restrepo Pineda, J. E. (2019). Aproximación al proceso migratorio venezolano en el siglo XXI. *Hallazgos*, *16*(32), 63-82. https://doi.org/10.15332/2422409x.5000

Gheasi, M., & Nijkamp, P. (2017). A Brief Overview of International Migration Motives and Impacts, with Specific Reference to FDI. *Economies*, *5*(3), 31. https://doi.org/10.3390/economies5030031

Hernández Casañas, C. N. (2019). *¿Vienen a robar nuestros empleos?: Análisis sobre el efecto de la inmigración internacional en el desarrollo económico*. http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/3870

INEC. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Documento Metodológico*. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf

INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores Laborales Diciembre, 2021*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf

INEC. (2022). *Directorio de Empresas* [Web Gubernamental]. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/

Lódola, A. (2019). *Migraciones y Desarrollo Productivo Provincial* (N.º 08; p. 34). Laboratorio de desarrollo sectorial y Territorial/Universidad Nacional de la Plata. https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/50/20350/1514491c7942830fbfe5e686ec0ecfd4.pdf

Lustig, N., & Tommasi, M. (2020, diciembre 31). El COVID-19 y la protección social de los grupos pobres y vulnerables en América Latina: Un marco conceptual. *Revista de la CEPAL*, *132*, 283-295.

Lynham, J., & OpenStax. (2018). *Principles of Microeconomics* (Hawaii Edition). Rice University.

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2020). *Plan Integral para la Atención y Protección de la Población Venezolana en Movilidad Humana en Ecuador 2020 – 2021*. https://www.cancilleria.gob.ec/wp-

content/uploads/2020/09/tenci%C3%93n_y_protecci%C3%93n_de_la_poblaci%C3%93n_venezolana_2020_-_2021-16sept20-final0812999001600384661.pdf

Ministerio del trabajo. (2022). *Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras – Ministerio del Trabajo*. Autorización y Registro Laboral para personas extranjeras. https://www.trabajo.gob.ec/autorizacion-laboral-de-personas-extranjeras/

Nijkamp, P., Poot, J., & Sahin, M. (2012). *Migration Impact Assessment: New Horizons*. Edward Elgar Publishing.

OECD. (2018). The contribution of recent refugee flows to the labour force. En *INTERNATIONAL MIGRATION OUTLOOK 2018* (Vol. 42, p. 408). OECD. https://www.oecd.org/els/mig/IMO-2018-chap3.pdf

OECD/OIT. (2018). *"Labour market impact of immigration", in How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*. International Labour Organization, Geneva/OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264288737-7-en.pdf?expires=1641623263&id=id&accname=guest&checksum=B0D8F8DAE2E32EA26F03889597599348

OIT. (2020). *Sectores económicos con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Quito y Guayaquil—Promoviendo la recuperación post COVID-19 en Ecuador*. Ecuador. OIT Países Andinos. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_759355.pdf

OIT. (2021a). *Barreras tácitas y explícitas al empleo de personas en situación de movilidad humana en Ecuador*. Ecuador. Ecuador: OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos.

OIT. (2020b). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.* (Estimaciones actualizadas y análisis Tercera edición; p. 23). OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

OIT-ACNUR. (2021). *Sectores económicos y cadenas de valor con potencial para la inclusión laboral de migrantes y refugiados venezolanos en Cuenca, Manta y Santo Domingo.* OIT-ACNUR. https://www.r4v.info/es/document/oit-acnur-sectores-economicos-y-cadenas-de-valor-con-potencial-para-la-inclusion-laboral

ONU. (2021). *Migración* [Web Institucional]. DESAFÍOS GLOBALES: Migración. https://www.un.org/es/global-issues/migration

Parkin, M., Esquivel, G., & Muñoz, M. (2007). La economía en pleno empleo: El modelo clásico. En *Macroeconomía (Versión para Latinoamerica)* (Septima, pp. 200-201). PEARSON EDUCACIÓN.

Peralvo, R. (2017). *La migración calificada de venezolanos a Quito. Realidades y expectativas de su situación laboral.* [Tesina, IAEN]. Quito. http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4917

R4V. (2021, noviembre 24). *Refugiados y migrantes de Venezuela* [Web Institucional]. REFUGIADOS Y MIGRANTES DE VENEZUELA. https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes

Regalado, D. (2022, junio 4). DECRETO PRESIDENCIAL 436 PROCESO DE REGULARIZACIÓN DE VENEZOLANOS EN ECUADOR 2022. *Venezuela en Ecuador*. https://www.venezuelaenecuador.com/sitio/2022/06/04/decreto-presidencial-436-proceso-de-regularizacion-de-venezolanos-en-ecuador-2022/

Ruhs, M., & Vargas-Silva, C. (2021). *The Labour Market Effects of Immigration* (6ta revisión). Reino Unido. Migration Observatory briefing, COMPAS, University of

Oxford. https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/the-labour-market-effects-of-immigration/

Tzannatos, S. (1993). Labour Demand: The Basic Model. En *The Economics of the Labour Market*. London. Palgrave. https://doi.org/10.1007/978-1-349-22825-6_5

Valdiglesias, J. (2018). *Efectos de corto plazo de la inmigración venezolana en el Perú* | *Pensamiento Crítico*. *23*(2), 73-96. https://doi.org/10.15381/pc.v23i2.15805

Wesselbaum, D., & Aburn, A. (2019). Gone with the wind: International migration. *Global and Planetary Change*, *178*, 96-109. https://doi.org/10.1016/j.gloplacha.2019.04.008

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de Oferta laboral de las empresas en Quito

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Encuesta de Oferta Laboral de las Empresas (Quito)

Objetivo: Determinar cuál es la oferta laboral de la población venezolana en condiciones de movilidad humana que viven en el cantón Quito.

1.- Nombre comercial de la empresa (Opcional)	
1.1.-Favor indicar cuál es el tipo de empresa?	1. Gran empresa: si posee 200 o más empleados. 2. Mediana empresa (tipo A): si tiene un número entre 50 y 99 empleados. 3.-Mediana empresa (tipo B): si tiene un número entre 100 y 199 empleados. 4.-Microempresa: si posee menos de 09 empleados. 5.-Pequeña empresa: si tiene un número entre 10 y 49 empleados.
2.1-Favor indicar en cuál de las siguientes clasificación de actividad económicas se encuentra la empresa?	F Construcción G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, efectos personales y enseres domésticos J Información y comunicación K Actividades financieras y de seguros M Actividades profesionales, científicas y técnicas N Actividades de servicios administrativos y de apoyo S Otras actividades de servicios
2.2-Favor indicar en cuál de las siguientes actividades económicas se encuentra la empresa?	1.Comercial canina 2.Contable 3.Restaurantes y de servicio móvil de comidas. 4.Salud y Belleza 5.Servicios personales 6.Venta al por menor en comercios no especializados. 7. Tecnología (Desarrollo de software) 8.Automotriz 9.Construcción 10.Financiera 11.Otras actividades profesionales, científicas y técnicas 12.Venta al por menor en comercios no especializados con predominio de la venta de alimentos, bebidas o tabaco. 13.Venta de Motocicletas 14.Ventas al mayor y menor de equipos tecnológicos 15.Ventas de vehículos
3.-Indique el grupo etario que concentra a mayor número de empleados:	1) Entre el 18 y 25 años 2) Entre el 26 y 35 años 3) Entre el 36 y 45 años 4) 46 años o más
4.- Se toman en consideración para la contratación a personas extranjeras?	1.- Si 2.- No
5.-Para la contratación de personas extranjeras. Cuáles son las políticas que debe tener el postulante para trabajar en la empresa? (Opción Múltiple)	1.- Título registrado en el SENESCYT 2.- Visa de trabajo 3.Cédula Ecuatoriana 4.Antecedentes penales
6.- La empresa tiene personal extranjero en su nómina	1.- Si 2.- No
7.- La empresa tiene personal de nacionalidad venezolana en su nómina	1.- Si 2.- No
8.- La empresa ha realizado vinculaciones en los últimos 6 meses	1.- Si 2.- No
9.- Cuáles son los puesto de trabajo que requieren ser cubierto con mayor frecuencia	1.Directivo 2.Administrativo 3.Operativo 4.Obrero
10.-Cuál es el tiempo de experiencia promedio que debe poseer un postulante	1.Menor a 6 meses 2.Entre 6 meses a 1 año 3.Entre 1año a 3 años 4. Mayor a 3 años
11.- Al momento de abrir una vacante está condicionado a la nacionalidad?	1.- Si 2.- No
12.- Al momento de cubrir una vacante se le da prioridad a las personas según su género?	1.- Si 2.- No
13.- Cuál nivel académico requieren tener los postulantes a cargos dentro de la empresa (Opción Múltiple)	1.-Analfabeta 2.- Educación Inicial 3.-Primaria 4.-Educación Básica 5.-Secundaria 6.-Educación media/bachillerato 7.-Superior no universitario 8.-Superior universitario 9.-Maestría 10. Doctorado
14.- Qué tipos de Capacitación técnica y de formación se requiere para la actual oferta laboral existente (selección múltiple)	1.-Diseño 2.- Marketing 3.- Comercio e igualdad de género 4.- Producción y sustentabilidad 5.- Calidad 6. RRHH 7.-Laborales 8.-Molderia 9. Gestión de liderazgo personal. 10. Manejo de conflictos 11. Emprendimiento y empoderamiento productivo. 12. Técnicas y herramientas negociadoras. 13. Otros:
15.- ¿Cuáles son las habilidades requeridas mínimas que deben poseer los trabajadores para laborar en la empresa? (opción Múltiple)	1. Flexibilidad/adaptabilidad 2. Habilidades comunicativas 3. Capacidad para resolver problemas 4. Creatividad 5. Relaciones interpersonales 6. Trabajo en equipo 7. Actitud positiva 8. Dedicación 9. Confianza 10. Honestidad e integridad 11. Iniciativa 12. Deseos de aprender 13. Resultados, cifras y reconocimientos 14. Manejo de Redes sociales o Página Web 15. Idiomas (Inglés)
16.- Cuáles son los rasgos personales que se evalúan en un posible candidato para cubrir una vacante. (Opción Múltiple)	1.Diligencia 2.Estabilidad emocional 3.Respeto 4.Extrovertido 5.Abierto a nuevas ideas 6.Otros: _____
17.- La empresa ha realizado vinculaciones de personal de nacionalidad venezolana en el último semestre	1.- Si 2.- No

Diagramado por el Autor.

Anexo 2. Encuesta Demanda laboral de los migrantes (venezolanos) en Quito

Pontificia Universidad Católica del Ecuador — **Características de la Demanda Laboral de los Migrantes (Venezolanos) en (Quito**	
Objetivo: Determinar cuál es la oferta laboral de la población venezolana en condiciones de movilidad humana que viven en el cantón Quito.	
1.-Seleccione el género con el que se identifica	Masculino Femenino
2.-Indique el grupo etario al que pertenece	1) Entre el 18 y 25 años 2) Entre el 26 y 35 años 3) Entre el 36 y 45 años 4) 46 años o más
3.-Indique el último grado de instrucción aprobado	1.-Analfabeta 2.- Educación Inicial 3.-Primaria 4.-Educación Básica 5.-Secundaria 6.-Educación media/bachillerato 7.-Superior no universitario 8.-Superior universitario 9.-Maestría 10. Doctorado
4.-Indique el estatus laboral que actualmente posee	1.Empleado formal 2.Empleo informal (Sin contrato o venta ambulantes) 3.Desempleado
5.- ¿Cuál es su ocupación actual?	
6.-Mencione las actividades laborales realizadas desde su llegada a Ecuador.	
7.-Qué tipos de Capacitación técnica y de formación ha realizado (selección múltiple)	1.-Diseño 2.- Marketing 3.- Comercio 4.- Producción y sustentabilidad 5.- Calidad 6. RRHH 7.-Laborales 8.-Molderia 9. Gestión de liderazgo personal. 10. Manejo de conflictos 11. Emprendimiento y empoderamiento productivo. 12. Técnicas y herramientas negociadoras. 13. Otros:
8.-Tiempo de antigüedad total (total del tiempo de trabajo realizado)	
9.-Ha realizado postulaciones en ofertas laborales en Ecuador	1.Si 2. No
10.- En qué tipo de actividad se ha postulado	
11.- ¿Ha sido contratado en algunos de los puestos de trabajos postulados?	1.Si 2. No
12.-¿Seleccione las 05 habilidades que usted considera que tiene para postularse a una oferta laboral? (opción Múltiple)	1. Flexibilidad/adaptabilidad 2. Habilidades comunicativas 3. Capacidad para resolver problemas 4. Creatividad 5. Relaciones interpersonales 6. Trabajo en equipo 7. Actitud positiva 8. Dedicación 9. Confianza 10. Honestidad e integridad 11. Iniciativa 12. Deseos de aprender 13. Resultados, cifras y reconocimientos 14. Manejo de Redes sociales o Página Web 15. Idiomas (Inglés)
13.-¿Seleccione los cinco rasgos personales que usted tiene para postularse a una oferta laboral? (opción Múltiple)	1.Diligencia 2.Estabilidad emocional 3.Respeto 4.Extrovertido 5.Abierto a nuevas ideas 6.Otros: _____
14.- ¿Cuál es su estatus Migratorio en Ecuador actualmente?	Regular Irregular (Visa vencida) Irregular (Sin Visa) En espera de Asilo.

Diagramado por el Autor.