



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

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

FUGA DE TALENTOS EN VENEZUELA. ESTUDIO DE LAS
CAUSAS Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS DURANTE
EL PERIODO 2006-2008

Realizado por:

Lisette Carolina Calderón Rivas
María Alexandra Schulze Díaz

Profesor guía: José Ramón Naranjo

RESULTADO DEL EXAMEN:

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

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, _____ de _____ de _____

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

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)

Título:

FUGA DE TALENTOS EN VENEZUELA. ESTUDIO DE LAS
CAUSAS Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS
DURANTE EL PERIODO 2006-2008

Realizado por:

Lisette Carolina Calderón Rivas
María Alexandra Schulze Díaz

Profesor guía: José Ramón Naranjo

Caracas, 25 de septiembre de 2008

Todo pasa y todo queda,
pero lo nuestro es pasar,
pasar haciendo caminos,
caminos sobre el mar.

.....Caminante, son tus huellas
el camino y nada más;
caminante, no hay camino,
se hace camino al andar.

Antonio Machado,
Caminante No hay Camino

Buscando visa, la necesidad
buscando visa, qué rabia me da
buscando visa, golpe de poder
buscando visa, qué mas puedo hacer.

Buscando visa, para naufragar
buscando visa, carne de la mar
buscando visa, la razón de ser
buscando visa, para no volver.

Juan Luís Guerra, álbum Ojala que llueva Café
Visa para un sueño. 1987

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar gracias a Dios, por permitirme superar cada uno de los obstáculos que se presentaron en mi camino al momento de realizar esta investigación.

Dedico este proyecto de trabajo de grado a mis padres Elizabeth Rivas y Andrés Calderón, que con su enseñanza, esfuerzo y dedicación me enseñaron que no siempre cuando se tiene el arma en la mano se puede ganar, la búsqueda de su sueño fue el mío también. Gracias por ofrecerme esta vida de la cual me siento muy orgullosa.

A mi tía Mary por recomendarnos el tema. Gracias a ella y a la profesora Loreta Moccia pudimos buscar la viabilidad del mismo.

Gracias a nuestro tutor y profesor José Ramón Naranjo, que con dedicación, nos dimos cuenta que su guía fue muy valiosa, para obtener los resultados deseados, sus conocimientos, contactos y sus ganas de encaminarnos se muestran en los frutos del proyecto.

A mi compañera de tesis María Alexandra Schulze, porque juntas hicimos un excelente equipo.

Lisette Calderón.

A dios, por darme la fuerza de seguir adelante en esta etapa tan difícil de mi vida como estudiante.

A mi familia, mi mamá, mi hermana y aquellos que me acompañan desde el cielo, por guiarme en este camino y ayudarme a hacer realidad mi sueño.

A mis amigos y mi novio, quienes siempre han estado allí incondicionalmente brindándome su apoyo, regalándome sonrisas para seguir adelante y dándome serenidad en los momentos más difíciles.

Al Profesor José Ramón Naranjo, por ser un tutor, un guía, un amigo, el que me brindó una mano en cualquier momento en que lo necesité.

A mi compañera de tesis, Lissette Calderón, por compartir conmigo esta etapa de mi carrera.

Muchas gracias a Esther Bermúdez, por darnos su granito de arena para la realización de la tesis, sin ella habría sido aún más difícil conseguir a las personas para el estudio.

A todas aquellas personas, que directa o indirectamente brindaron su colaboración en el cumplimiento de esta meta.

María Alexandra Schulze.



ÍNDICE GENERAL

	Págs.
ADRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	X
CAPÍTULO I	1 - 12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
GENERALES	12
ESPECÍFICOS	12
CAPÍTULO II	14 -32
MARCO TEÓRICO	14
II.1 DEFINICIÓN DE FUGA DE TALENTOS	14
II.2 TIPOS DE FUGA DE TALENTOS	17
II.3 ENFOQUES QUE EXPLICAN LA FUGA DE TALENTOS	17
II.4 FUGA DE TALENTOS EN OTROS PAÍSES	20
II.5 CAUSAS DE FUGA DE TALENTOS	27
II.6 CONSECUENCIAS DE LA FUGA DE TALENTOS	29
CAPITULO III	33 - 34
MARCO REFERENCIAL	33
III.7. PAÍSES SELECCIONADOS PARA LA MUESTRA	34
CAPITULO IV	45 - 60
MARCO METODOLÓGICO	45
IV.1 TIPO DE ESTUDIO	45
IV.2 TIPO DE DISEÑO	46
IV.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	47
IV.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	48
IV.4.1 POBLACIÓN Y MUESTRA	48
IV.4.2 UNIDAD DE ANÁLISIS	49
IV.4.3 TÉCNICA DE MUESTRE	49
IV.5 TÉCNICAS DE MEDICIÓN	50
IV.6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	53
IV.7 APLICACIÓN DE INSTRUMENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS	54
IV.8 CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO	57
IV.9 TABULACIÓN DE LOS DATOS	57
IV.10 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	57
IV.11 TÉCNICAS DE ANÁLISIS	58
IV.12 CONSIDERACIONES ÉTICAS	60



CAPITULO V	61 - 120
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	61
V.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	61
V.1.1. RESULTADOS FUGA 1	61
V.1.2 RESULTADOS FUGA 2	75
V.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO – COMPARACIÓN DE	86
MEDIA Y MODA	
V. 3 ANÁLISIS DE DATOS POR VARIABLES	89
RELACIONADAS MEDIANTE TABLAS DE CONTINGENCIA	
V.3.1. ANÁLISIS DE FUGA 1	89
V.3.2. ANÁLISIS DE FUGA 2	101
V.4 ANÁLISIS COMPARATIVO DE PERFILES DE	117
EMIGRANTES	
 CAPÍTULO VI	 121 – 130
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	121
VI.1. CONCLUSIONES	121
VI.2. RECOMENDACIONES	126
VI.3. LIMITACIONES	127
 GLOSARIO	 129
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 130 - 136
 ANEXOS	 137
ANEXO A - ENCUESTA FUGA 1	137
ANEXO B – ENCUESTA FUGA 2	140
ANEXO C, D, E Y F – FORMATOS DE EVALUACIÓN	144
ANEXO G – GRUPOS CONTACTADOS POR FACEBOOK	152
ANEXO H – MATRIZ DE RESULTADOS	155

INDICE DE TABLAS

	PÁG.
TABLA N° 1 – VENEZOLANOS RESIDENCIADOS EN OTROS PAISES	6
TABLA N° 2 - INVESTIGACIONES PREVIAS SOBRE LA FUGA DE TALENTOS EN VENEZUELA	10
TABLA N° 3 - DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS DE ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA	34
TABLA N° 4 - DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS DE CANADÁ	36
TABLA N° 5 - DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS DE AUSTRALIA	38
TABLA N° 6 - DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS DE ESPAÑA	40
TABLA N° 7 - CONSIDERACIONES LEGALES	42
TABLA N° 8 - OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	47
TABLA N° 9 - TÉCNICAS DE MEDICIÓN	52
TABLA N° 10 – CORRECCIONES DEL INSTRUMENTO	52
TABLA 11- BITÁCORA DE LAS ENCUESTAS RECIBIDAS POR DÍA	57
TABLA N° 12 – TÉCNICAS DE ANÁLISIS	58
TABLA N° 13 – EDAD	62
TABLA N° 14 – SEXO	62
TABLA N° 15 – ESTADO CIVIL	63
TABLA N° 16 – NIVEL DE INSTRUCCIÓN	63
TABLA N° 17 – INGRESOS MENSUALES	64
TABLA N° 18 – STATUS DE EMPLEO	65
TABLA N° 19 – TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL CARGO ACTUAL	65
TABLA N° 20 – TRABAJO EN LA MISMA ÁREA DE ESTUDIO	65
TABLA N° 21 – CARRERA ESTUDIADA	66
TABLA N° 22 – AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	67
TABLA N° 23 – RAZONES DE ESCOGENCIA DE AUSTRALIA	67
TABLA N° 24 – RAZONES DE ESCOGENCIA DE CANADÁ	68
TABLA N° 25 – TABLA DE ESCOGENCIA DE ESPAÑA	69
TABLA N° 26 – RAZONES DE ESCOGENCIA DE EE.UU.	70
TABLA N° 27 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD ECONÓMICA EN LA DECISIÓN A EMIGRAR	71
TABLA N° 28 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD ECONÓMICA PERSONAL EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	71
TABLA N° 29 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PAÍS EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	72
TABLA N° 30 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL PERSONAL EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	72
TABLA N° 31 – INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD FÍSICA EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	73
TABLA N° 32 – INFLUENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	73
TABLA N° 33 – INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	74

TABLA N° 34 – EXPECTATIVAS FUTURAS DEL PAÍS	74
TABLA N° 35 – EDAD ANTES DE EMIGRAR	75
TABLA N° 36 – SEXO	76
TABLA N° 37 – ESTADO CIVIL ANTES DE EMIGRAR	76
TABLA N° 38 – GRADO DE INSTRUCCIÓN ANTES DE EMIGRAR	77
TABLA N° 39 – INGRESOS PERCIBIDOS ANTES DE EMIGRAR	78
TABLA N° 40 – SE ENCONTRABA TRABAJANDO ANTES DE EMIGRAR	78
TABLA N° 41 – SE ENCONTRABA TRABAJANDO EN LA MISMA ÁREA DE ESTUDIO	78
TABLA N° 42 – AÑOS DE EXPERIENCIA ANTES DE EMIGRAR	79
TABLA N° 43 – CARRERA ESTUDIADA ANTES DE EMIGRAR	79
TABLA N° 44 – CONTINUO ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO	80
TABLA N° 45 – RAZONES DE LA ESCOGENCIA DEL PAÍS DE DESTINO	81
TABLA N° 46 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL PAÍS EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	82
TABLA N° 47 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD ECONÓMICA PERSONAL EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	82
TABLA N° 48 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PAÍS EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	82
TABLA N° 49 – INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL PERSONAL EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	83
TABLA N° 50 – INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD FÍSICA EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	84
TABLA N° 51 – INFLUENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	84
TABLA N° 52 – INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	85
TABLA N° 53 – EXPECTATIVAS FUTURAS DEL PAÍS EN SU DECISIÓN DE EMIGRAR	85
TABLA N° 54 – NIVEL DE INSTRUCCIÓN	86
TABLA N° 55 – VIAJES ANUALES AL EXTRANJERO	87
TABLA N° 56 – AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	87
TABLA N° 57 – INGRESOS PERCIBIDOS ANTES DE EMIGRAR	88
TABLA N° 58 – TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO EN EL CARGO ACTUAL / ANTES DE EMIGRAR	88
TABLA N° 59 – CARRERA ESTUDIADA * AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL * EDAD	89
TABLA N° 60 – ESTABILIDAD LABORAL DEL PAÍS * AÑOS DE EXPERIENCIA * EDAD	90
TABLA N° 61 – ESTABILIDAD LABORAL PERSONAL * AÑOS DE EXPERIENCIA * EDAD	91
TABLA N° 62 – ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL PAÍS * INGRESOS PERCIBIDOS * EDAD	92
TABLA N° 63 – ESTABILIDAD ECONÓMICA PERSONAL * INGRESOS PERCIBIDOS * EDAD	93
TABLA N° 64 – PAÍS QUE MÁS AGRADA * FAMILIARES Y AMIGOS EN EL EXTRANJERO	94



TABLA N° 65 - PAÍS QUE MENOS AGRADA * FAMILIARES Y AMIGOS EN EL EXTRANJERO	95
TABLA N° 66 - RAZONES DE ESCOGENCIA DE CANADÁ * GESTIÓN DEL GOBIERNO * SEXO	97
TABLA N° 67 - AÑOS DE EXPERIENCIA ANTES DE EMIGRAR * CONSEGUIR TRABAJO EN EL ÁREA DE ESTUDIO * PAÍS QUE MÁS AGRADA	98
TABLA N° 68 - INGRESOS PERCIBIDOS ANTES DE EMIGRAR * CONSEGUIR VIVIENDA * PAÍS QUE MÁS AGRADA	99
TABLA N° 69 - GESTIÓN DEL GOBIERNO * OBTENCIÓN DE DOCUMENTOS * PAÍS QUE MÁS AGRADA	100
TABLA N° 70 - CARRERA ESTUDIADA ANTES DE EMIGRAR * AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL ANTES DE EMIGRAR * EDAD ANTES DE EMIGRAR	101
TABLA N° 71 - INFLUENCIA DE LA: ESTABILIDAD ECONÓMICA DEL PAÍS * INGRESOS PERCIBIDOS ANTES DE EMIGRAR * EDAD ANTES DE EMIGRAR	103
TABLA N° 72 - INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD ECONÓMICA PERSONAL * INGRESOS PERCIBIDOS ENTES DE EMIGRAR * EDAD ANTES DE EMIGRAR	104
TABLA N° 73 - INFLUENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PAÍS EN SU DECISIÓN A EMIGRAR * AÑOS DE EXPERIENCIA ANTES DE EMIGRAR * EDAD ANTES DE EMIGRAR	106
TABLA N° 74 - INFLUENCIA DE LA: ESTABILIDAD LABORAL PERSONAL EN SU DECISIÓN A EMIGRAR * AÑOS DE EXPERIENCIA ANTES DE EMIGRAR * EDAD ANTES DE EMIGRAR	107
TABLA N° 75 - PAÍS DE DESTINO * FAMILIARES Y AMIGOS	109
TABLA N° 76 - RAZONES DE ESCOGENCIA DEL PAÍS DE DESTINO * INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO EN LA DECISIÓN A EMIGRAR * SEXO	110
TABLA N° 77 - AÑOS DE EXPERIENCIA ANTES DE EMIGRAR * CONSEGUIR TRABAJO EN EL ÁREA DE ESTUDIO * PAÍS DE DESTINO	112
TABLA N° 78 - INGRESOS PERCIBIDOS ENTES DE EMIGRAR * CONSEGUIR * VIVIENDA PAÍS DE DESTINO	114
TABLA N° 79 - INFLUENCIA DE LA: GESTIÓN DEL GOBIERNO EN SU DECISIÓN A EMIGRAR * OBTENCIÓN DE DOCUMENTOS * PAÍS DE DESTINO	116
TABLA N° 80 – COMPARACIÓN DEL PERFIL DEL EMIGRANTE	117



INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 – IMAGEN DEL FORO DONDE SE COLOCARON LAS ENCUESTAS	55
GRÁFICA N° 2 - PAÍS QUE MÁS AGRADA GRÁFICO DE SECTORES	94
GRÁFICA N° 3 - PAÍS QUE MENOS AGRADA GRÁFICO DE SECTORES	95
GRÁFICO N° 4 - PAÍS DE DESTINO ESCOGIDO	108

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivos determinar las características demográficas y situacionales de una muestra de profesionales y estudiantes que no consiguieron emigrar y las de aquellos que lograron irse de Venezuela a Australia, Canadá, España y EE.UU. durante el periodo comprendido de 2006-2008, y además, identificar las causas que influyeron en las decisiones de emigrar de estos profesionales y estudiantes. La intención de estudiar este fenómeno recae en que actualmente la fuga de talentos comenzó a ser de gran preocupación para la sociedad venezolana, principalmente en el ámbito del mercado laboral venezolano. Es por esto que se llevó a cabo una investigación descriptiva, de campo, no experimental y de tipo transeccional. La población para este estudio estuvo conformada por todos aquellos profesionales y estudiantes que ingresaron al foro de la Página Web mequieroir.com, que expresaron interés en migrar a Australia, Canadá, España y EE.UU., y lograron irse de Venezuela y aquellos que no lo lograron para el periodo 2006-2008, además de aquellas profesionales y estudiantes pertenecientes a grupos de venezolanos en el extranjero y nacionales, encontrados a través del portal Facebook, una herramienta con altos índices de convocatoria social. La técnica que se usó para la recolección de los datos será la encuesta, la cuál está conformada tanto por preguntas cerradas como abiertas. Y se analizaron los datos por medio de la distribución de frecuencias y algunas medidas de tendencia central. Según los resultados obtenidos, el país que escogió la mayoría como destino de emigración resultó ser Canadá, en la comparación de los perfiles, no se encontraron diferencias relevantes con respecto al nivel socioeconómico, sino en elementos puntuales como edad, estado civil, y el más influyente al momento de emigrar la experiencia laboral. Además dichos resultados se contrastaron de los requisitos legales de inmigración impuestos actualmente por los países receptores a pesar de que varios de estos países tienen políticas de inmigración abiertas.

Palabras Claves: Fuga de talentos, características demográficas, características situacionales, perfil profesional, causas de la fuga de talentos.

Entre 1960 y 1980 Venezuela contaba con las mencionadas características de un país receptor e incluso presentaba señales de modernización interesantes para profesionales de alto nivel y técnicos de otros países, como por ejemplo, la nacionalización del petróleo, el auge notable de la industria extractiva (hierro, oro, bauxita, etc.), el desarrollo de las industrias básicas, la creación de universidades nacionales, institutos tecnológicos, politécnicos y pedagógicos, entre otros; que favorecieron una inmigración importante de profesionales y técnicos, donde la nación se benefició y se fortaleció en muchos aspectos de igual forma que ellos desarrollaron sus proyectos de vida profesional. En ese período Venezuela practicó políticas dirigidas a reclutar profesionales y trabajadores especializados de otros países, dada la situación de bonanza económica que permitió equiparar, o incluso mejorar, las retribuciones salariales del personal requerido, que igualaban o superaban en muchos casos a las de las naciones centrales. (De la Vega, 2003).

El año 1983 marcó un momento importante en la historia de Venezuela, no sólo porque se comenzaron a vivir dificultades económicas tan concretas como la devaluación de la moneda, acrecentamiento de la deuda externa, caída del precio del barril de petróleo y una inflación sin precedentes en el país, sino también porque comenzó la preocupación por nuevos problemas, entre ellos, la fuga de talentos (Piñango, 1991).

La década de los 80 se puede ver como el punto de inflexión que indicó un nuevo rumbo para Venezuela y señaló el principio de una regresión en todos los ámbitos de la sociedad, que deterioró progresivamente el nivel y la calidad de vida de la población, pero que además marcó el tránsito de un país receptor de inmigrantes a uno donde se inició la emigración. (Roche y Freitas, 1992 citado por De la Vega, 2003).

Esta emigración es conocida como fuga de talentos:

“La salida de personas con formación de alto nivel, de un determinado contexto social, bien sea país, organización u ocupación como resultado de una frustración, al no percibir oportunidades para la realización de las aspiraciones profesionales en dicho contexto”. (Piñango, 1991, pp. 10).

Los patrones de las migraciones internacionales reflejan los cambios económicos y sociales por los que pasan los países de origen y de destino. En el actual momento histórico, exceptuando los conflictos armados y los desastres naturales, la globalización es el principal proceso que activa los movimientos migratorios entre países y determina sus perfiles. Los estudios demuestran consistentemente que los migrantes internacionales no provienen de lugares pobres y aislados desconectados de los mercados mundiales, sino de regiones y naciones que están pasando por un proceso de cambio rápido y de desarrollo como resultado de su incorporación en el comercio global (Martínez, Hakkert y Guzmán, 2000).

La necesidad de disponer de personal con alto grado de calificación en los países de mayor desarrollo, motivada por razones económicas y demográficas, estimula la migración desde los países en vías de desarrollo. Es conveniente que los gobiernos tanto de los países de origen como de destino diseñen políticas que aseguren el pleno aprovechamiento de los talentos de los trabajadores migrantes calificados ya que la movilidad internacional de la población tiene consecuencias sociales positivas y negativas, que se expresan en el ámbito individual, comunitario, nacional o internacional. Los estudios deberían apoyar más efectivamente las decisiones políticas para potenciar los efectos positivos y reducir los negativos de la migración (Celade, 2000a).

Según la OIT (2002), es importante destacar que los individuos al momento de migrar, evalúan primero ciertos criterios, ya que el fenómeno de fuga de talentos, si bien su causa principal es la inconformidad con las oportunidades que su país le ofrece, existen otros factores que intervienen en la dirección y magnitud de estas migraciones y que de una u otra forma influyen en la decisión final. Entre ellos podemos citar:

- Las diferencias de ingresos per capita o disparidades entre el salario real del país de origen y del país receptor, en un determinado nivel de calificación.
- El estado del ciclo económico y las perspectivas económicas en los países de origen y en los países receptores.
- La dotación de servicios sociales, en especial de salud y educación.
- Las redes de apoyo familiar y/o de amistades.

- Las políticas de inmigración de los países.
- El costo de emigrar.

En América Latina se suscitan diversas causas que propician la emigración de los profesionales: los bajos salarios, las deficitarias inversiones públicas o privadas en el sistema de producción de conocimiento, el escaso reconocimiento social de las actividades científicas, y en general condiciones que no favorecen la realización profesional, coexistiendo con otras, a veces de carácter coyuntural, entre las que se incluyen las situaciones creadas en determinados períodos producto de la presencia de violencia e inestabilidad política, crisis sociales, entre otros factores (Casaña, 2004 citado por Rodríguez, 2000).

En el caso de la Venezuela actual, el motivo fundamental que induce la emigración de los intelectuales es la falta de confianza en el futuro del país (Kerdel, 2000). Aunque superficialmente se pueda pensar que se trata exclusivamente de un problema económico, en realidad el problema es mucho más complejo, pues intervienen muchos factores como por ejemplo la inseguridad física de las personas, la inseguridad jurídica, la percepción de un sistema político inoperante, reglas de selección jerárquica inapropiadas, falta de reconocimiento social a su labor, lo que constituye un sistema de percepciones negativas que induce a abandonar la pelea y a no lanzarse a aceptar oportunidades existentes. (Kerdel, 2000).

El balance de consecuencias para el país donante es francamente negativo, ya que es obvio que cuesta tiempo y mucho dinero formar recursos humanos de alto nivel; es por ello que se puede afirmar que el talento perdido es irremplazable, por cuanto no existe otro individuo con las mismas características de formación y competencia que pueda llenar ese vacío existente de inmediato (Kerdel, 2000). Al perder este capital humano se pone en riesgo el desarrollo científico y técnico de esos países, así como la posibilidad de fomentar procesos que requieren la presencia de ideas innovadoras (Casaña, 2004 citado por Rodríguez, 2000).

La fuga de talentos ocurre generalmente en los países considerados subdesarrollados o en el mejor de los casos, en vías de desarrollo. Desde el punto de vista de los países de

origen, la emigración de recursos calificados es un obstáculo serio para la consolidación de sectores avanzados y, en los espacios donde la capacidad de innovación se ha vuelto imprescindible para superar la brecha que los separa del mundo desarrollado (Pellegrino, 2001).

Si se toma en cuenta el significado que tiene para América Latina esta fuerza calificada, sólo es necesario revisar algunas estadísticas aportadas por la OIM (Organización Internacional de Migración) (Pellegrino, 2001a), según esta fuente, el conjunto de países de América Latina y el Caribe tienen menos de 150.000 investigadores, esto es el 3,5% del total de científicos del planeta, mientras que un solo país, los Estados Unidos se aproxima al millón, casi un cuarto del total mundial. Esto sin contar que la concentración de personas productoras de conocimientos e importantes avances tecnológicos en los países más desarrollados, está integrada en una alta proporción por aquellos que han emigrado de sus países de origen, siendo estos principalmente los considerados países en vías de desarrollo

Según datos obtenidos mediante la entrevista realizada a la Directora de la Página Web Mequieroir.com, Esther Bermúdez, no existen cifras oficiales de la cantidad de venezolanos que han salido del país en los últimos años. Cifras extraoficiales estiman que puede tratarse de 1 millón y medio de personas en los últimos 10 años que han querido abrirse camino en países desarrollados. De lo que pueden dar fe es del aumento del deseo de emigrar, el cual se registra en un alza en las estadísticas de visitas de la página Web, experimentando un 300% de aumento en el tráfico luego del resultado electoral presidencial del pasado 3 de diciembre de 2006 y durante los primeros meses del 2007. La clase media venezolana ha aprendido a emigrar, se estima, por ejemplo, que la comunidad de venezolanos en Australia puede estar cercana a las 10 mil personas y en Florida (EUA) supera las 300 mil personas. La migración venezolana es un proceso ya normal y continuo. Todos los años destinos no tradicionales como Australia o Canadá, reciben miles de solicitudes de visas de residencia de venezolanos. Todo venezolano tiene un amigo o familiar viviendo (legal o ilegalmente) en el exterior. Las remesas que envían los venezolanos en el exterior a sus familiares en el país van en aumento cada día.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Venezuela tuvo un crecimiento económico lento y sostenido a partir de los años 30 debido a las múltiples potencialidades que ofrecía y al tamaño relativamente reducido de su población. A partir de los 50 en el país se dieron circunstancias particulares en su proceso socioeconómico y político que potenciaron su desarrollo y lo colocaron como uno de los polos de atracción para la región y otras zonas del mundo; si a ello se le incorpora el ingreso sostenido que ha tenido el país en los últimos 50 años en términos de explotación de sus recursos naturales y las potencialidades existentes, se puede comprender porqué Venezuela atrajo a inmigrantes de distintas nacionalidades en oleadas bien definidas (De la Vega, 2003), así mismo, se hace referencia a las principales oleadas de emigrantes europeos que vinieron a Venezuela huyendo de la guerra civil española, de la segunda guerra mundial y de las invasiones soviéticas, así como también los que huían de la miseria de la post-guerra, entre 1940 y 1960 (Mateo y Ledezma, 2006).

Si bien en la primera parte del siglo XX llegaron al país algunos profesionales, es en la década de los 50 cuando arribaron grupos importantes de extranjeros con distintas calificaciones provenientes en su mayoría del sur de Europa. Otra gran oleada tuvo lugar en los 70, esta vez procedente en mayor proporción de Centro y Sur América, ambas dejando un legado importante en la sociedad venezolana contemporánea en múltiples ámbitos. (De la Vega, 2003).

El CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía) en el comienzo de la década de los 70, dio inicio a un proyecto para el estudio de los fenómenos migratorios dentro de la región. Este proyecto, denominado IMILA (Investigación de la migración internacional en Latinoamérica) tuvo como fin recopilar en una base de datos información censal proveniente tanto de países de la región como de fuera de ella acerca de personas enumeradas en un país distinto al de su nacimiento, es decir, de migrantes internacionales. (CELADE, 2000).

En el siguiente cuadro se incorpora la información de personas nacidas en Venezuela y el país de residencia en la fecha censal, los cuales procesó el IMILA.

Tabla N° 1 – Venezolanos residenciados en otros países.

<i>País de Residencia</i>	<i>Año</i>	<i>Venezolanos</i>
Argentina	1991	1934
Bolivia	1992	300
Brasil	1991	1226
Chile	1992	2397
Colombia	1993	43285
Costa Rica	1984	748
Ecuador	1990	2379
El Salvador	1992	142
Guatemala	1994	140
Haití	1971	7
México	1990	1533
Nicaragua	1995	116
Panamá	1990	476
Paraguay	1992	91
Perú	1993	1489
Uruguay	1996	7374
Canadá	1996*	5410
Estados Unidos	1990*	35214

Fuente: Base de datos IMILA - Investigación de la Migración Internacional de Latinoamérica (CELADE, 2000).

* Cifras obtenidas de publicaciones censales.

El mayor problema se centra, y es lo que justifica a llevar este problema de investigación, en una situación poco frecuente para Venezuela como sociedad, es que la migración de profesionales venezolanos "...reside en la búsqueda de mejores condiciones

profesionales y de vida que las que se tienen, en un determinado momento, en un país en una ocupación, o en una organización...” (Garbi, 1991, pp. 12). Por esta razón, los profesionales al no poder desarrollar su potencial y cumplir sus expectativas deciden migrar, ya que teniendo una alta preparación se les facilita la inserción con mayor éxito en sociedades como Estados Unidos, Canadá y Australia que poseen políticas migratorias que benefician a los jóvenes preparados que vienen del extranjero, dándoles oportunidades de ejercer sus carreras con un trabajo estable, un sueldo adecuado y condiciones económicas, sociales y políticas que en Venezuela no pueden conseguir (Garbi, 1991).

En los países desarrollados la captación de recursos calificados se ha convertido en un objetivo central de sus políticas, como en los países europeos donde, desde mediados de los años 70, se practica una política de puertas cerradas a la inmigración, éstas se han vuelto a abrir más recientemente, con programas destinados a incorporar a personas con determinadas profesiones; la aceptación de inmigrantes se flexibiliza de manera considerable cuando se trata de individuos con capacidades especiales o sobresalientes en su formación profesional (Pellegrino, 2001b).

La juventud venezolana ha perdido confianza en la capacidad gerencial de sus élites y la probabilidad de resolver los problemas vigentes; cuando se pierde la esperanza surge la opción de emigrar, de buscar otro país que garantice las mínimas condiciones de seguridad, estabilidad y respeto necesarias para un trabajo creativo. (Kerdel, 2000).

“Muchos de los hombres y mujeres que en su vida adulta migran de Venezuela y toman esa dura y difícil decisión, son gente culta, universitarios que saben evaluar y sopesar muy bien lo que está ocurriendo en el país (...) y que al final nos abandonan porque en su propio cálculo de las probabilidades llegan a un balance negativo acerca del futuro del país” (Kerdel, 2000, pp.131).

Según encuesta reciente realizada por Datanalisis, el 50% de los jóvenes venezolanos expresa su deseo de marcharse del país, argumentando que el desempleo y la inseguridad son los factores principales que explican el deseo de dejar el país. Lamentablemente, las estadísticas facilitan sus argumentos: los jóvenes entre 15 y 24 años poseen la tasa de

desempleo más alta en Venezuela. Prácticamente, uno de cada cuatro jóvenes sale a buscar trabajo y no lo consigue. Adicionalmente, la principal causa de muerte entre los jóvenes son los homicidios. Venezuela puede estar en las puertas de un desafortunado proceso de 'descapitalización humana'. Personas con habilidades y conocimientos, formadas en nuestro país, cada vez más se están marchando del país (Alayón, 2001).

Ya una vez producido el fenómeno migratorio conocido como fuga de talentos, y la persona se ha ubicado con éxito en el extranjero, es también muy difícil que regrese definitivamente al país, a menos que vea reformas serias en el aparato del Estado que conlleven a una seguridad personal, económica y política que lo incentive a regresar y estabilizarse en su país de origen. (Kerdel, 2000).

Concebir la fuga de talentos desde un punto de vista amplio, obliga a pensar en buscar alternativas que ayuden a la solución del problema. Si el reto que plantea la fuga de talentos es tanto evitarla como lograr que el talento fugado retorne, se debe plantear dicho reto en otro término: el aprovechamiento de los recursos humanos, y para ello gran parte del esfuerzo debe estar dirigido al mejor desarrollo de los mismos en las organizaciones venezolanas. (Piñango, 1991).

No solamente se debe ver la fuga de talentos como algo negativo para la nación donante, según Piñango (1991), es importante considerar el hecho de que entre los profesionales que se encuentran en el extranjero, es posible encontrar algunos que colaboran con el desarrollo de Venezuela con investigaciones, descubrimientos científicos e inclusive, mediante transferencias de tecnología. Algunas personas, pueden hacer un aporte mayor y más importante permaneciendo en el extranjero, siempre y cuando desde allá puedan seguir colaborando con el avance mundial y nacional.

La particularidad de la emigración de recursos humanos altamente calificados ha sido estudiada por distintas disciplinas de las ciencias sociales desde mediados del siglo XX (De la Vega 2003).

Más allá de reflexionar sobre la situación de fuga de talentos, planteando una aproximación útil para entender la naturaleza del fenómeno y sus implicaciones, se quiere

más bien hallar las características demográficas y situacionales, además de conocer las causas más representativas que influyeron en la decisión de emigrar de aquellos profesionales que buscan consolidarse en el exterior para conseguir mejores oportunidades de vida, y las de aquellos que han logrado irse tratando de conseguir estas oportunidades.

En este punto, vale la pena mencionar que al momento de elaborar el planteamiento del problema se verificaron cuáles estudios se habían realizado anteriormente sobre este tema; y se encontró lo siguiente:

Tabla N° 2 - Investigaciones previas realizadas en la UCAB sobre la fuga de Talentos en Venezuela.

Autores del estudio	Título del estudio	Objetivo del estudio	Resultados Obtenidos
Fernández y Sosa	Motivos de la Fuga de Talentos en Venezuela. Año 2005	Bajo el enfoque de la Teoría de las Necesidades socialmente aprendidas de Mc Clelland, describir los motivos que propician la fuga de profesionales venezolanos hacia Canadá, Estados Unidos y España, durante el periodo entre julio y septiembre de 2004.	Los principales motivos que propician la fuga de profesionales son los relacionados con el logro, seguridad, ya que el motivo afiliación no tuvo gran relevancia en las entrevistas realizadas en dicho estudio.
Núñez y Riera	La Fuga de Talentos en Venezuela (Caso de Estudio). Año 2003	Determinar las razones por las que futuros profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCAB buscan nuevas oportunidades fuera del país.	Las razones que tienen los futuros profesionales para buscar nuevas oportunidades fuera de Venezuela, son: la búsqueda de mejor calidad de vida, seguridad personal, servicios públicos adecuados y estabilidad política.
Morao Carla	Caracterización de la Fuga de Talentos en Venezuela. Una aproximación a la realidad. Año 1997	Caracterización de la fuga de talentos en Venezuela.	El factor económico se convierte en el causal principal de la fuga de talentos. La fuga de talentos es producto de la incapacidad de las organizaciones.

Fuente: Base de datos de tesis de la Universidad Católica Andrés Bello.

Observando los antecedentes, el estudio que se propone en este proyecto parte de la siguiente premisa: “quien se fuga es una persona, es decir, alguien con determinadas características individuales, ubicada en un contexto social específico (...)”. (Piñango, 1991, pp. 8).

Como planificadores de capital humano, este estudio es de gran importancia para tener una idea del tipo de recursos humanos que se han estado perdiendo en los años 2006-2007 ya que se conocerán características demográficas y situacionales particulares de aquellas personas que tienden a emigrar del país. En función de esto, la empresa en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos tendrán una noción de los talentos que no podrían ser tan fáciles de localizar al momento de una búsqueda. Es por ello, que además se va a hacer una comparación entre el perfil profesional de los individuos que no consiguieron emigrar y la de aquellos que si lo lograron, para saber cuales son las diferencias y similitudes que se podrían encontrar entre estos grupos, sabiendo así en definitiva el tipo de talento que posiblemente emigra de las organizaciones.

Esta investigación se ha planteado el análisis de algunas causas que inducen en el individuo la intención de emigrar, tomando en cuenta la situación económica del país y personal, la seguridad y bienestar social, los vínculos familiares y afectivos y por último, pero no menos importante, la incertidumbre política. Estas causas de las cuales se parte ayudarán a analizar el por qué del crecimiento tan intempestivo de la fuga de talentos, ya que hoy en día este fenómeno es de gran importancia para el país y para las organizaciones que van en vías de expansión, crecimiento y desarrollo.

En búsqueda de una fuente de información apropiada, ésta debe proveer una data particular: referencias de migración profesional y de estudiantes. Más aún, también debe ser accesible, reconocida y actualizada. A tales efectos se recurrió al personal directivo de la página web Mequieroir.com, la cual reúne las características mencionadas, ya que no hay referencias consistentes para otras páginas y las personas o entidades que ofrecen reuniones selectivas para ir a determinados países (Panamá, Australia, Costa Rica, España, Canadá,

Australia, entre otros) reúnen a personas más por curiosidad y que además no hay una documentación de seguimiento ni disponibilidad de la data levantada por los organizadores. De esa forma se podrá concretar la obtención de información certera y precisa que maneja dicho personal.

El origen de este “Site” obedece a una crisis social durante el año 2002 en Venezuela, periodo durante el cual se comenzó a ver más notoriamente el problema de fuga de talentos en el país, cuando la situación de política, de lo laboral, de economía, etc. generó un ambiente aprehensivo. Esta situación está ligada de forma directa a la naturaleza de la investigación. La pertinencia entre el “Site” y el estudio se enmarcan dentro de un mismo contexto.

Además para lograr una mayor convocatoria para la muestra se decidió localizar venezolanos en el extranjero y en Venezuela a través del portal Facebook, el cual actualmente es una herramienta social que permite interactuar y establecer comunicación fácilmente con personas alrededor del mundo entero.

A partir de todas estas situaciones anteriormente expuestas, se presenta las siguientes preguntas de carácter general:

¿Cuáles son las características demográficas y situacionales de aquellos profesionales y estudiantes que buscan mejores oportunidades en Australia, Canadá, España y EE.UU. y las de aquellos que lograron irse de Venezuela durante el periodo 2006-2008, que accedieron en la Página Web mequieroir.com?

¿Las causas: situación económica, seguridad y bienestar social, incertidumbre política y vínculos familiares y de amigos en el extranjero influyeron en la decisión de los profesionales y estudiantes a emigrar en busca de mejores oportunidades en Australia, Canadá, España y EE.UU. y las de aquellos que lograron irse de Venezuela durante el periodo 2006-2008, que accedieron en la Página Web mequieroir.com?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos Generales

- Determinar cuales son las características demográficas y situacionales de una muestra de profesionales y estudiantes que no consiguieron emigrar y las de aquellos que lograron irse de Venezuela a Australia, Canadá, España y EE.UU. durante el periodo 2006-2007 que accesarón en la página web mequieroir.com.
- Identificar si las causas: situación económica, seguridad y bienestar social, incertidumbre política y vínculos familiares y de amigos en el extranjero influyeron en la decisión de los profesionales y estudiantes a emigrar en busca de mejores oportunidades en Australia, Canadá, España y EE.UU. y las de aquellos que lograron irse de Venezuela durante el periodo 2006-2007, que accesarón en la página mequieroir.com.

Objetivos Específicos

- Determinar cuales son las características demográficas: edad, género, estado civil, y nivel de instrucción de los individuos de la muestra que no consiguieron emigrar y las de aquellos que si lo consiguieron.
- Determinar cuales son las características situacionales: nivel socio-económico, experiencia laboral, y situación de empleo en Venezuela de los individuos de la muestra que no consiguieron emigrar y la de aquellos que si lo consiguieron.

- Determinar el perfil profesional (título obtenido, profesión, años y áreas de experiencia laboral) de los individuos de la muestra que no lograron emigrar y las de aquellos que si lo consiguieron.
- Identificar el grado de importancia y prioridad relativa que tuvieron la situación económica, la seguridad y bienestar social, la incertidumbre política y los vínculos familiares y de amigos en el extranjero, como causas de las decisiones de migración de los sujetos de la muestra.
- Comparar el perfil profesional de los individuos que no consiguieron emigrar y el de aquellos que si lo consiguieron.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

II.1 DEFINICIÓN DE FUGA DE TALENTOS

Se define fuga de talentos como: “La salida de personas con formación de alto nivel, de un determinado contexto social, bien sea país, organización u ocupación como resultado de una frustración, al no percibir oportunidades para la realización de las aspiraciones profesionales en dicho contexto”. (Piñango, 1991, pp. 10).

La migración humana se puede definir como “el tránsito permanente de personas de un hogar a otro; en un sentido más amplio, no obstante, la migración se refiere a todas las maneras en que los ciudadanos de cualquier nación satisfacen la siempre existente necesidad de cambiar de lugar de residencia” (Mequieroir.com, s.f.).

Según Kerdel (1994, c.p. Morao, 1997) “la fuga de talentos es la radiación en el exterior, es decir, fuera del país de origen, de gente con formación intelectual de alto nivel”.

Otra definición es la de Oteiza (1996, c.p. Morao, 1997) que define la fuga de cerebros como el traslado de un país a otro, o a varios otros países, en cantidades significativas de personas que poseen un alto nivel de capacitación obtenidos casi siempre a partir de los sistemas de educación formal del país de origen de la corriente migratoria.

La fuga de talentos también es conocida como “Brain Drain” (Gómez Mejía, Balkin y Cardy, 1998) que aparece definido en la Enciclopedia Británica como: la salida de personas educadas o profesionales de un país, campo o sector económico, empresa, y además se da “en empresas exitosas por ejemplo del ramo de la electrónica y en empleados que son claves en sus procesos de investigación y desarrollo (R&D) lo cual retrasa sus respectivos procesos de innovación” (Gómez Mejía et al, 2003. P17) hacia otro, generalmente para conseguir mejores condiciones de vida o de salario (Montuschi, 1999).

Otros autores prefieren hablar de éxodo intelectual, como un concepto global que busca dar cuenta de la migración de mano de obra calificada, principalmente profesionales y técnicos, desde países en desarrollo hacia países industrializados, y que sugiere en los hechos, que se trata de una migración con algún grado de permanencia. (Martínez, 1992, c.p. Chacón, 2002).

Según Martínez (2005), varios autores han propuesto nuevos conceptos que separan la asociación negativa de la migración calificada. Considerando el *brain drain* no como un factor de empobrecimiento y pérdida definitiva, sino que coexistiría como una fuente de desarrollo y ventaja potencial. Algunas de las denominaciones son las siguientes:

- ***Brain circulation o circulación de cerebros:*** Cross y Waldinger (1997) apuntan que en la actualidad muchos emigrantes de alto nivel de capacitación son transitorios y retornan a su país después de una estadía breve, o van a otro lugar dentro del circuito internacional. Entre ellos se menciona que los profesionales transitorios ofrecen la ventaja de permitir a los empresarios satisfacer necesidades inmediatas de trabajo. Los contratos pueden ser por pocos meses o incluso semanas (en contraste, tomaría cuatro años o más calificar a un obrero permanente). Las compañías multinacionales deben aprovechar habilidades y talentos de profesionales extranjeros para trabajar en proyectos transnacionales que satisfagan las necesidades de clientes globales. A pesar de la ausencia de evidencias que muestren que estos emigrantes reciben salarios inferiores a los del mercado, los críticos persisten en defender la idea de que obtienen menores remuneraciones y que ejercerían una presión al descenso de los salarios.

- **Brain gain o aumento de cerebros:** en muchas partes del mundo el desarrollo de Internet parece acompañar el retorno de emigrantes calificados y convencer a jóvenes graduados a no emigrar. En algunos casos, la razón detrás de este retorno es económica. También hay quienes piensan que es la oportunidad para ser “un pez más grande en un estanque más pequeño”. Las habilidades y el espíritu empresarial importados por los retornados tendrían efectos positivos mediante la creación e inversión en negocios. Quienes retornan a sus países no sólo generan empleos, sino también colaboran en capacitar a futuras generaciones para así asegurar la continuidad en oferta de mano de obra competente para sus empresas (Pappas, 2000).
- **Brain Exchange o intercambio de cerebro:** Williams (2000) establece que una nueva dimensión importante de la revolución de las tecnologías de información y comunicaciones es la posibilidad de ofrecer contacto profesional y desarrollo profesional sin requerir el desplazamiento de las personas. La retención en el país de especialistas de alto nivel será probablemente más fácil si los países en desarrollo pueden acceder a bases de datos desde cualquier parte del mundo y tener contacto electrónico inmediato con colegas del extranjero. En términos del mercado laboral doméstico, estas tecnologías prometen capacitación a distancia, especialmente a profesionales médicos y de la educación. En una economía global, las tecnologías de información están produciendo una forma de migración que agrega una nueva dimensión a la división internacional de trabajo. Aneesh (2000) sostiene que mientras la práctica del flujo de “trabajo en línea” implica migración de habilidades, pero no de personas, la migración física implica migración de personas y de habilidades. Establece que el estudio de este tipo de actividad no debe considerarse dentro de la literatura tradicional sobre migración, por las siguientes razones: primero, el trabajo en línea implica un contacto directo y físico pero limitado, con corporaciones en el país receptor; segundo, el trabajo en línea no debe entenderse como transnacional, ya que tiene lugar dentro de los límites de las naciones; tercero, los trabajadores en línea están regulados por las legislaciones laborales, impuestos y prácticas laborales generales de su país. Sin embargo, ellos traspasan las barreras nacionales llenando necesidades de empleo en sectores del otro país, al igual que los trabajadores inmigrantes.

II.2 TIPOS DE FUGA DE TALENTOS

Piñango (1991) define cuatro tipos de fuga de talento:

- La fuga hacia el exterior
- El abandono de carrera
- El cambio hacia otra organización
- La alienación de la organización

Lo ideal para una nación es la fuga cuando se da por: cambio hacia otra organización y alineación hacia otra organización ya que el talento no está emigrando hacia otras naciones a diferencia de como cuando se da por: la fuga hacia el exterior y el abandono de carrera.

Estos fenómenos constituyen fuga de talento cuando son consecuencia de la frustración profesional de la persona, lo que conduce a salir de un contexto social determinado. Desde esta perspectiva se podría ver la fuga como una opción de carrera, siendo una búsqueda de mejores condiciones profesionales y de vida que las que se tienen, en un determinado momento, un país, ocupación u organización. En conclusión, lo que el fugado hace es expandir la gama de opciones al abrirse camino en otros contextos sociales (Piñango, 1991).

II.3 ENFOQUES QUE EXPLICAN LA FUGA DE TALENTOS

Para explicar la fuga de talentos es importante tomar en cuenta diversos enfoques, entre los cuales podemos mencionar: nacionalista e internacionalista,

Enfoque Nacionalista e Internacionalista

El enfoque "nacionalista" consideraba al capital humano como un elemento indispensable para el desarrollo económico de cada país. La emigración de recursos

calificados, si se convierte en causa de que la nación no cuente con los recursos calificados mínimos, será un factor negativo para elevar la productividad marginal del capital humano remanente y se convertirá en una pérdida neta para los países de origen. Los países de origen, en la medida en que han realizado inversiones de dineros públicos en dichas capacitaciones profesionales, resultarán perdedores netos en beneficio de los países más ricos (Adams, 1968, p. 29-30, c.p. Pellegrino, 2001a).

Según Malavé (1991), el argumento nacionalista, se basa en la idea de que los países subdesarrollados son víctimas de una competencia desleal; la pérdida para unos y la ganancia para otros son parte de un síndrome de dependencia, mediante el cuál el dominio y la ventaja de los ricos se mantiene y se hace mayor debido a la explotación de los recursos con que cuentan los pobres.

Los “internacionalistas” sostenían la tesis de que el capital humano, de igual manera que el capital físico, tiende a dirigirse a las regiones -o empleos- donde su productividad es más elevada y, por consiguiente, a abandonar aquellas regiones -o empleos- en que su productividad es baja. Mientras el capital humano goce de libertad para buscar su máxima retribución, tenderá a fluir hacia las regiones donde preste la mayor contribución y reciba el mayor beneficio. (Adams, 1968, p. 28-29, c.p. Pellegrino, 2001b).

Enfoque Neo-Clásico

Los emigrantes buscan ubicarse en aquellos espacios en los que perciben mayores beneficios económicos por sus calificaciones educativas. En el caso de profesionales y técnicos, no es evidente que, en todas las situaciones, las recompensas (económicas, de status social, entre otras) con respecto a las calificaciones educativas sean superiores en países desarrollados a las que podrían obtener en sus países de origen, donde la escasez relativa de personas muy calificadas puede implicar mayores beneficios en términos reales. (Pellegrino, 2002).

Enfoque Diferencial de Preferencia

Oteiza (1971, c.p. Pellegrino (2001a), elaboró un modelo explicativo basado en lo que designó diferencial de preferencia, que descompone en varios factores. La diferencia en favor del país de destino puede ayudar a comprender algunas causas importantes de los flujos migratorios de alto nivel. Los principales factores cuya diferencia se considera significativa de acuerdo a los resultados de su trabajo son los siguientes:

- Diferencial de ingreso obtenible en una profesión o actividad dada entre en país de origen y el de destino.
- Diferencial de apoyo logístico (diferencia en los medios disponibles para realizar la tarea profesional).
- Diferencial de reconocimiento profesional (se refiere al reconocimiento y prestigio del trabajo intelectual o profesional).
- Un factor residual que incluye diferencias en la situación política, universitaria, nivel de represión o discriminación ideológica, etc.

Enfoque de Empuje y Atracción (Push and Pull)

Según Oteiza (1971, c.p. Pellegrino, 2001b) el enfoque del push se produce cuando los emigrantes salen de un determinado país, porque son expulsados debido a malas condiciones económicas, políticas, sociales, entre otras. Mientras que el enfoque del pull hace referencia a la atracción que realizan otros países proporcionando a los emigrantes las condiciones adecuadas para establecerse en ellos.

Enfoque del Efecto de la Globalización

Las desigualdades en el crecimiento económico y en las posibilidades de acceso al bienestar han tendido a acrecentarse en las últimas décadas, al tiempo que la desigualdad por sectores sociales al interior de los países también ha sido creciente. Esto, unido a la internacionalización de los medios de comunicación, que no sólo permite un mayor acceso a la información, sino que contribuye a la difusión de los estilos de vida y de las pautas de consumo de los países desarrollados, provoca una globalización de las aspiraciones que estimulan la migración internacional en busca de espacios con acceso a dichas condiciones de vida o que, al menos, que acorten las distancias hasta ellas. (Pellegrino, 2002).

II.4 FUGA DE TALENTOS EN OTROS PAÍSES

Este contexto general, propio de una sociedad mundial, como la que empieza a perfilarse sobre todo en Occidente, supone la migración internacional para el logro de calificaciones o habilitaciones (títulos profesionales y grados académicos) que le permitan al individuo una mejor situación socioeconómica que le brinde el acceso a un mayor y mejor número de bienes y servicios que en su país de origen. Este aspecto pasa a constituirse en una de las principales motivaciones para emigrar en la actualidad: el logro de conocimientos, títulos y grados que le entreguen herramientas con las cuales poder acceder a niveles mayores de ingreso económico, prestigio social y reconocimiento por parte de los pares en su país y en el extranjero. (Chacón, 2006).

Países menos adelantados (PMA)

La "fuga de cerebros", es decir, la emigración de trabajadores calificados, afecta la mayoría de los países menos adelantados (PMA) y constituye un grave obstáculo a la utilización de la tecnología para la expansión de la economía de esos países y la mejora de su nivel de vida, advierte un informe de la UNCTAD (2007).

Cinco de los PMA -*Haití, Cabo Verde, Samoa, Gambia y Somalia*- han perdido a más de la mitad de sus profesionales con formación universitaria en los últimos años porque éstos se han trasladado a países industrializados en busca de mejores condiciones de trabajo y de vida (UNCTAD, 2007).

En total, se calcula que en 2004 cerca de 1 millón de personas capacitadas de los PMA vivían y trabajaban en los países desarrollados, lo que representa un éxodo intelectual del 15%, teniendo en cuenta que en los PMA unos 6,6 millones de personas tienen formación superior (UNCTAD, 2007).

La pérdida del llamado "capital humano" puede tener graves consecuencias. El trabajo de los profesionales calificados es un requisito previo para la modernización de las estructuras

de producción y de las exportaciones de los PMA, y para el perfeccionamiento técnico de las empresas nacionales, por no mencionar la mejora de la salud y educación en esos países, en beneficio del conjunto de la población. La emigración de las personas capacitadas menoscaba por tanto las perspectivas de crecimiento y desarrollo a largo plazo, y éste es particularmente el caso de los PMA, con su relativamente escasa dotación de profesionales calificados (UNCTAD, 2007).

La fuga intelectual de los PMA obedece a fuerzas complementarias. Las personas con educación superior se ven atraídas por los sueldos mucho mayores que se pagan en los países desarrollados (en algunos casos hasta 20 veces superiores para la misma categoría profesional) y se ven impulsados a emigrar por las escasas perspectivas profesionales en sus países de origen. Al mismo tiempo, los países industrializados contratan de forma activa a trabajadores calificados procedentes de países en desarrollo, entre ellos los PMA, para colmar las lagunas existentes en sus mercados laborales. Estas lagunas se deben al envejecimiento de la población, la falta de personal en campos de rápido crecimiento, como la informática, y la escasez de mano de obra con un grado de calificación medio o bajo, ya que los sistemas educativos no consiguen formar a un número suficiente de técnicos, electricistas, enfermeros y maestros. La emigración de personas capacitadas de los países en desarrollo (entre ellos los PMA) a los países desarrollados aumentó en un 66% durante los años noventa (UNCTAD, 2007).

Suramérica

Argentina y Uruguay

Argentina y Uruguay se ubican entre los países latinoamericanos que desarrollaron más tempranamente los sistemas de educación pública. Hacia mediados de siglo se distinguían en el contexto latinoamericano por haber logrado prácticamente erradicar el analfabetismo y contaban con fracciones importantes de personas que ingresaban a la educación secundaria y terciaria (Pellegrino, 2002).

A partir de la década de 1960, cuando ambos países comienzan a experimentar una tendencia creciente a la emigración de su población, las corrientes de emigrantes internacionales se caracterizaban por estar integradas por personas con un nivel educativo elevado (Pellegrino, 2002).

Argentina, si bien continuó siendo un importante receptor de inmigrantes de la región, comenzó, en la década de 1960, a experimentar una creciente emigración de su propia población. A diferencia de los procesos que tenían lugar en México y América Central, donde la emigración se dirigía casi exclusivamente a los Estados Unidos, la emigración originaria del Sur de América Latina (Argentina, Chile y Uruguay) se orientó hacia otras regiones predominantemente Europa, aunque también hacia México, Venezuela, Israel, Australia y Canadá. De todos modos y a pesar de esta amplia dispersión geográfica, los Estados Unidos continuaron siendo el principal destino de la emigración originada en Argentina (Pellegrino, 2002).

Uruguay, al igual que la Argentina y el sur de Brasil, fue históricamente un importante receptor de inmigrantes y lo siguió siendo durante el período que gozó de un desempeño económico exitoso como país agroexportador. Durante la segunda mitad del siglo XX, este país se convirtió en un exportador neto de emigrantes (Pellegrino, 2002).

En las dos últimas décadas la emigración calificada se ha convertido en una tendencia estructural en ambos países. Al mismo tiempo las políticas de inmigración selectiva puestas en práctica por los países ricos contribuyen a estimular la emigración de jóvenes calificados en una combinación de factores de atracción y de expulsión que caracteriza a los movimientos migratorios del período contemporáneo (Pellegrino, 2002).

Desde el punto de vista demográfico, el impacto de la emigración en Uruguay es importante y un efecto adicional es su contribución al proceso de envejecimiento de la estructura de edades. La emigración, muy concentrada en los grupos de edades jóvenes, acentuó la tendencia al envejecimiento, sea de manera directa por pérdida de jóvenes o indirecta, en virtud de la reducción del número de nacimientos. En el caso de Argentina, el peso de la emigración sobre la población total es de menor importancia (Pellegrino, 2002)

Centroamérica

Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá.

Las migraciones de los centroamericanos fueron durante mucho tiempo fueron durante mucho tiempo un fenómeno interregional. A finales de los setenta, ese patrón relativamente limitado en volúmenes y alcances empezó a modificarse. A finales del decenio de los setenta, los eventos relacionados con la crisis política, económica y social, incidieron en cambios radicales del comportamiento migratorio (Castillo, 2000).

Según datos de las Naciones Unidas, durante el quinquenio de 1985-1990 fue la región del mundo que más perdió población por el número de nacionales que se fueron a vivir a otro país: en promedio de 4.2 habitantes por cada mil de la población total. En el periodo 1990-1995 la región mantuvo la misma posición de punta a nivel mundial, aunque con un promedio de 3.1. (Oseguera, 2004).

Los escenarios probables apuntan a una persistencia de la emigración de los centroamericanos, en su mayoría de los casos hacia Estados Unidos, pero también en la medida que resulte pertinente para las regiones del Sur (Castillo, 2000). Esto se debe a una razón central: el tamaño de las economías están distribuidas en la región de manera inversa y favorable para una dinámica robusta. A diferencia de otras zonas del mundo donde están en marcha procesos de integración (Europa, por ejemplo), en Centroamérica los países más grandes (Nicaragua, Honduras y Guatemala) no son económicamente más avanzados, y los menores de tamaño son los más desarrollados (Costa Rica y El Salvador) (Oseguera, 2004).

Costa Rica, en el tema de migración es la excepción. Eso se debe a razones asociadas con la relevancia del desarrollo institucional y de las políticas públicas de ese país. Costa Rica es el país con el mayor ingreso per cápita duplicando la media centroamericana, recibe los mayores flujos de capitales expresados en entradas netas de inversión extranjera directa, mantiene la menor inequidad en la distribución del ingreso y la riqueza de la región, y posee una estructura social donde predomina la clase media por encima de los ricos y los pobres (Oseguera, 2004).

Por su parte Honduras es caso contrario, es un país de inmigrantes. Para ellos han contribuido fuerzas económicas y procesos de urbanización, ambos afectados periódicamente por actos de la naturaleza, principalmente huracanes. Además de ello principalmente las razones económicas inducen a los hondureños a dejar su país. Entre algunas causas están: salario mínimo, ingreso bajo, excesiva desigual, pobreza reinante, necesidades insatisfechas, desempleo empelo precario, economía recesiva y volátil, poder adquisitivo en deterioro, escasa movilidad, créditos caros, escasez de oportunidades en generación y ampliación del negocio, sistema fiscal recesivo, educación subutilizada, prosperidad frustrada, clase política desprestigiada, gobernabilidad precaria, inseguridad ciudadana, etc. (Oseguera, 2004).

En materia de capital humano, es evidente que los países centroamericanos están y han estado perdiendo buena parte de recursos formados y capacitados para desempeñarse en diversas áreas económicas, así como en diversas posiciones de ocupación. La amplia selectividad de migración sugiere que, en promedio, los inmigrantes centroamericanos poseen un perfil educativo y la capacitación para el trabajo por encima de los promedios nacionales, ya que las posiciones de tales condiciones les brindan mayores oportunidades y posibilidades de inserción exitosa en el mercado laboral extranjero (Castillo, 2000).

Paulatinamente, diversos sectores en los países centroamericanos, incluyendo algunas instituciones gubernamentales han empezado a manifestarse ya actuar respecto a ciertos tópicos relacionados con la migración, constituyendo foros que sirven para canalizar las expresiones y demandas de la sociedad civil a sus respectivos gobiernos y sectores de opinión para atender a la población involucrada en dichos procesos (Castillo, 2000).

Norteamérica

México

La migración mexicana a Estados Unidos es un fenómeno social que ha perdurado por más de 150 años. Su continuidad y persistencia en el tiempo se debe, en gran medida, a su carácter dinámico y cambiante, que le ha permitido adaptarse a las diferentes condiciones

estructurales que han caracterizado las distintas etapas y ciclos de la historia política, económica, social de ambos países (Gammage y Schmitt 2004).

La historia de la migración desde México hacia los Estados Unidos se halla estrechamente vinculada no sólo con tendencias económicas en ambos países, sino también con los acuerdos entre los dos gobiernos que regulan el flujo de emigrantes y de trabajadores temporales. El proceso tiene sus raíces en la Segunda Guerra Mundial, cuando los Estados Unidos solicitaron a México enviar trabajadores temporales para el sector agrícola. Una vez concluido el programa, la migración continuó, pero entonces con un número creciente de indocumentados (Gammage y Schmitt 2004).

Es obvio que hay muchas motivaciones para emigrar, entre otras, obtener empleo y enviar remesas es primordial. Para la familia del emigrante, las remesas son el producto esperado de una inversión costosa en términos financieros y emocionales; para el o la inmigrante, representan una obligación de pagar una deuda acumulada, un compromiso de aportar a la familia, o un deseo de mantener los lazos con su país natal (Gammage y Schmitt 2004).

Aun en México, cuya economía es mucho más grande y diversificada, 7.6% de las divisas que entran al país corresponde a remesas y cerca de 2 millones de personas pertenecen a hogares sustentados predominantemente por las remesas que les llegan de Estados Unidos (CONAPO, 1999).

Países Caribeños

La migración es una de las cualidades que define a la región caribeña desde los tiempos de la colonización, esclavitud y dependencia. En los últimos cincuenta años el Caribe ha dejado de ser un importador global de mano de obra para convertirse en exportador (Nurse, 2004).

La lista de países exportadores de mano de obra en el Caribe la encabezan Cuba, República Dominicana, Haití, Jamaica y Guyana. A estos les siguen un grupo de naciones no independientes como Puerto Rico, los departamentos franceses de ultramar, y las Antillas

Holandesas. El principal destino de los emigrantes caribeños es Norteamérica (EE.UU. y Canadá) y antiguos países colonizadores europeos (Nurse, 2004).

Cuando lo que se exporta es mano de obra excedente, la emigración puede ser útil para aliviar la presión en determinado mercado laboral y a su vez reducir el desempleo, la pobreza y la desigualdad social. Igualmente, se considera que los emigrantes que retornan constituyen una importante fuente de habilidades, conocimientos e ideas que pueden aportar al desarrollo nacional y regional. El problema caribeño consiste en que no es mano de obra excedente o subempleada la que mayor mente emigra, sino la más calificada y preparada por lo que la recuperación de cerebros que retornan se queda por debajo de los que se marchan (Nurse, 2004).

El éxodo de profesionales reduce la productividad en sectores específicos de la economía y produce un vacío en el mercado laboral, aún en situaciones de grandes niveles de desempleo. Esto se pone de manifiesto en la pérdida de recursos humanos que no pueden reemplazarse fácilmente como ocurre con la emigración de maestros y médicos en el Caribe (Nurse, 2004).

Los profesionales que emigran no son grandes remitentes de remesas, pero sí ayudan de otras maneras como en el establecimiento de vínculos empresariales, comerciales, profesionales y diplomáticos. El asunto es que la migración a desprovisto a las economías pobres caribeñas de valioso capital humano ha provocado un trastorno social que afecta a las familias y a las comunidades, de hecho, la fuga de cerebros sufraga los gastos de reproducción de mano de obra de los países ricos (Nurse, 2004).

Como porcentaje del producto nacional bruto, las remesas en el Caribe varían entre 5% y 10%; en Haití este porcentaje es más alto. Las relaciones entre las remesas y el desarrollo en el Caribe se caracterizan por tres variables: a) cuando las remesas se utilizan para el consumo familiar e individual, su impacto sobre la economía del país no es forzosamente negativo, pues estimulan la demanda básica y contribuye al aumento de la

productividad; b) pueden minimizar los riesgos ante las crisis económicas; c) y no sólo son flujos de dinero sino que involucran un cúmulo de recursos adicionales (Celade, 2000).

Se estima que entre el 3% y el 5% del monto total de las remesas percibidas por los países del Caribe se destina a inversión productiva. En la región de América Latina y el Caribe, las remesas oficiales son una fracción significativa de las divisas que ingresan a diversos países de la región: 36.8% en El Salvador, 13.1% en República Dominicana, 10.5% en Guatemala, 10.4% en Honduras y 9.1% en Jamaica. Según estimaciones recientes, en Nicaragua el monto de las remesas anuales se situaría entre 400 y 800 millones de dólares, el equivalente de 18% a 36% del PIB (Martínez, Hakkert y Guzmán, 2000).

II.5 CAUSAS DE LA FUGA DE TALENTOS.

En el siglo XXI la competencia entre las naciones va a girar en torno a la disputa por los recursos altamente calificados. La emigración de “cerebros” es dramática para los países del Sur, pero también es un problema para muchos países desarrollados. (Pellegrino, 2001).

Las políticas migratorias selectivas vigentes en los Estados Unidos, Canadá y Australia, son un factor fundamental en la expansión de las migraciones calificadas. La legislación de los Estados Unidos, con respecto a los migrantes calificados, fue progresivamente adoptada por los otros países tradicionales de inmigración como Australia, Canadá y en los últimos años por Japón, quien estuviera tradicionalmente cerrado al ingreso de inmigrantes (Pellegrino, 2001a).

Para la OIT (2002) las principales causas que influyen en la decisión de emigrar en ese año son económicas, asociadas con las expectativas de los trabajadores de adquirir mayores ingresos en el extranjero, con relación a su país de origen. Sin embargo, también inciden otras variables, de naturaleza diferente, como los conflictos bélicos, la discriminación racial, social o cultural, y la persecución política en el país de origen. La elección del país de destino suele estar influida por la existencia de redes familiares y de amigos que emigraron con anterioridad al mismo lugar.

Los estudios sobre las causas de la migración calificada no suelen incluir los factores relacionados con la violencia, que sin embargo, han sido de gran relevancia en la determinación de las corrientes migratorias en América Latina. La violencia política y social, el autoritarismo y la inestabilidad de los proyectos han sido causas fundamentales en el desencadenamiento del éxodo de cerebros (Pellegrino, 2001a).

También, se ha dado relevancia a la explicación de la emigración por la existencia de una “sobreoferta” de profesionales y/o de “cerebros” y a la incapacidad de absorción de los mismos por parte de los mercados de trabajo nacionales (Pellegrino, 2001a).

Algunos autores sostienen que en muchos países en desarrollo, la expansión de la educación, acompañada de la incapacidad de absorción de graduados, provoca emigración (Rowlands y Weston, 1996). Otros, como Borjas (1994), sostienen que las condiciones de distribución del ingreso más igualitarias inducirían a la emigración de los sectores más calificados, en busca de mercados de trabajo donde las recompensas a sus niveles de capacitación son mayores (Pellegrino, 2001b).

A estas causas generales deben agregarse una serie de variedades y matices derivados de la complejidad del fenómeno y sobre todo la explicación debe referirse tanto a factores específicos de cada país, como a las redes y vínculos establecidos entre los emigrantes y sus colegas en los países de origen, que permiten una alimentación continua de la migración (Pellegrino, 2001a).

En el caso de Venezuela, probablemente se ha conocido de alguna persona que dejó el país diciendo que aquí “no podía vivir” ya fuera por el deterioro de la economía, los problemas de vivienda, la inseguridad personal, las pocas posibilidades de buena educación para sus hijos, lo desagradable del tráfico, o cualquier otro motivo vinculado con la sociedad venezolana. Si bien, estas podrían indicar unas causales de emigración en el país, según

Piñango (1991), se ha comenzado a oír otro tipo de argumento para explicar la salida de alguien, y es la insatisfacción con la organización donde trabaja.

Cada organización crea sus propios mercados laborales internos con la finalidad de asumir la formación de su personal y establecer sus propias normas de selección, evaluación y promoción, de tal manera, es posible llenar los cargos vacantes con personas cuya carrera se ha hecho básicamente en la misma organización, ya que, es más fácil optar por una persona dentro de la organización que ir al mercado laboral externo, porque ese personal es muy escaso o muy costoso o porque hay que socializarlo temprano en su carrera con la cultura de la organización (Piñango, 1991).

Según explica Piñango (1991), se puede decir que una organización ha desarrollado un mercado laboral interno cuando:

- Ha formalizado sus procedimientos para reclutar, seleccionar, evaluar y remunerar su personal.
- Hace uso de tales procedimientos.
- Tiene la capacidad para ofrecer a su personal incentivos materiales y monetarios competitivos con otras organizaciones.

II.6 CONSECUENCIAS DE LA FUGA DE TALENTOS

Para los países emisores

La migración calificada constituye una pérdida importante para los países emisores de emigrantes, países generalmente considerados subdesarrollados o en el mejor de los casos, en vías de desarrollo. Es la pérdida de aquellos valiosos recursos humanos que no siempre resulta fácil formar. Al perder este capital humano se pone en riesgo el desarrollo científico y técnico de esos países, así como la posibilidad de fomentar procesos que requieren la presencia de ideas innovadoras. Significa también dejar de contar con la inteligencia requerida, la que se transfiere a los grandes y poderosos centros de investigación o de otro tipo, de los países receptores de estos emigrantes altamente calificados. Esta fuerza también constituye un bien

estratégico para los países de origen en la medida en que de ellos depende la formación de las nuevas generaciones. (Rodríguez, 2000).

Kerdel (2000) afirma que el balance de las consecuencias para el país donante es francamente negativo ya que pierde temporal o definitivamente, parte de sus recursos humanos y con ello su capital intelectual que es el mas valioso de sus recursos.

Formar hombres y mujeres ya preparados y aptos para un trabajo productivo y creativo cuesta ingentes recursos y toma muchos años; al lograr ser reemplazados en sus tareas, las realidades han cambiado tanto, que podemos afirmar que el talento que emigra es irremplazable, ya que no existe otra individualidad con las mismas características de formación y competencia que pueda llenar el vacío existente de inmediato (Kerdel, 2000).

Para los receptores

El proceso migratorio conlleva a un impacto social, no solo para los países emisores si no también para los receptores, ya que para éstos constituye un reto el asimilar cambios en la diversidad cultural, la necesidad de incursionar en temas sociales ajenos muchas veces a los existentes en las sociedades de origen, deben tener en cuenta la preparación de su población para poder convivir con nuevos grupos sociales con hábitos, costumbres y tradiciones diferentes a las suyas. La recepción de nuevos grupos de inmigrantes requiere siempre evaluar y realizar ajustes estructurales y de infraestructura para garantizar que se desarrolle un tránsito más estable y equilibrado (Rodríguez, 2000).

Asimismo, en muchas ocasiones se percibe la entrada de inmigrantes como una amenaza a su estabilidad o a su seguridad. Para los individuos que forman parte de este flujo, suele ser la única alternativa que les queda para lograr sobrevivir económicamente y es por ello que generalmente se lanzan a una aventura sin valorar las consecuencias de sus actos y el significado de su futuro desarraigo social (Rodríguez, 2000).

A lo interno de los países receptores de este proceso, también afecta o muchas veces mueve los parámetros demográficos y socioeconómicos de estos países, al producir cambios en la escala del rango de natalidad, en los niveles de esperanza de vida, en los niveles de pobreza, salarios mínimos, por sólo mencionar algunos indicadores (Rodríguez, 2000).

Dado el hecho de que buena parte de los procesos formativos se realizan con cargo a los presupuestos públicos, la emigración de personas formadas plantea un problema adicional, relacionado con la contradicción que puede existir entre el interés privado de quienes emigran y el interés social del país del que proceden. Para los primeros, la emigración se plantea como una oportunidad para mejorar el currículum formativo, las oportunidades de progreso profesional o de mejora en sus condiciones retributivas. A su vez, para el segundo, la emigración puede constituir una pérdida de parte de las inversiones públicas realizadas en materia educativa, limitando el rendimiento del esfuerzo colectivo (Alonso, 2004).

Frente a esta visión, hay quienes encuentran factores positivos en la emigración de recursos formados. Dos son los aspectos a los que más centralmente se alude al respecto. En primer lugar, se considera que, a través de la emigración, la población educada accede a niveles de excelencia que serían difíciles de alcanzar en su país de origen. De este modo, y siempre que se estimule la implicación posterior de los emigrados en actividades formativas o investigadoras en su país de origen, la emigración podría constituirse en una estrategia adecuada para el desarrollo científico y tecnológico del país. A través de la emigración de personal experto y de su posterior contratación (o retorno) se estarían importando capacidades que no estarían fácilmente disponibles, de otro modo, para el país emisor (Alonso, 2004).

Para los emigrantes

En el orden psicológico personal del emigrante, este proceso también tiene un efecto importante para él, principalmente, porque todas las personas que emigran sufren la pérdida de los objetos familiares, de las referencias afectivas habituales, del lenguaje propio, de su propio sistema de comunicación, entre otras muchas pérdidas. Esta separación de los referentes personales puede producir por lo regular, en mayor o menor medida un estado de

crisis en la persona. Al principio, el emigrante puede sentirse desajustado y tener temor ante la nueva perspectiva y las futuras exigencias a las que tiene que enfrentarse en el nuevo país. Muchas veces este proceso se acompaña con la soledad, al iniciar este proceso como inmigrante individual (Rodríguez, 2000).

Es precisamente por esto que es tan importante contar con la reacción de la comunidad local frente a la llegada de inmigrantes. Toda esta nueva proyección de vida provoca desequilibrio y stress en todo inmigrante, que lo puede llevar a un estado de desorganización psicológica que necesita no solamente una reorganización posterior, sino que este proceso se realice en un período más o menos breve. Se sabe que esto muchas veces no se logra (Rodríguez, 2000). En algunos inmigrantes este es el momento en que deciden regresar, que aceptan que no pueden vencer sus temores y ven en el retorno la única solución, aun cuando no cuenten con recursos y posibilidades para ello, ya que no pueden superar tales exigencias o por temor al fracaso. Pero, para vencer este momento, el emigrante debe contar con la capacidad para valorar las formas y vías que le garantice el ajuste a las nuevas circunstancias (Rodríguez, 2000).

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL

La escogencia se centra en Estados Unidos, España, Canadá y Australia por ser naciones con tradición migratoria y políticas bien estructuradas en materia de recepción y control de la llegada de extranjeros.

Cabe destacar que si bien Estados Unidos y España son las naciones preferidas entre los emigrantes, la tendencia está cambiando. Cada día más se escoge Canadá y Australia como países de destino por ser naciones abiertas a la migración que tienen políticas de captación de inmigrantes calificados (migración selectiva).

Según datos obtenidos mediante la entrevista realizada a la Directora de la Página Web Mequieroir.com, Esther Bermúdez, algunas razones que pudieran motivar la selección de cada país:

- Estados Unidos: es un mercado laboral con mayores oportunidades y tiene la comunidad de emigrantes latinos más grande del mundo, aunque existen cada día más dificultades para obtener un estatus legal (visas) y un creciente problema de inmigración ilegal.
- España: se escoge por la cercanía cultural e idiomática. Ofrece grandes ventajas para estudios superiores. Sin embargo, sufre los embates de la migración ilegal. Muchos venezolanos de origen europeo, con facilidades para recuperar su nacionalidad comunitaria, seleccionan España.
- Canadá: una excelente opción para profesionales con dominio de los idiomas inglés o francés. Practican una migración calificada, selectiva, en la cual evalúan previamente

el perfil del candidato. Atractivo para familias con niños por las muchas ventajas de tipo social que ofrece el Estado y los altos niveles de seguridad personal

- Australia: país atractivo para los más jóvenes y audaces, solteros y con familia. Escogencia selectiva de los candidatos, basada en las carreras más demandadas por el mercado laboral australiano. La inserción laboral es rápida y los sueldos competitivos. Altos niveles de calidad de vida y seguridad personal.

III.1. Países seleccionados para la muestra

III.1.2. Estados Unidos

Tabla N° 3 - Datos Socio demográficos y económicos de Estados Unidos de Norteamérica

INFORMACIÓN GENERAL	
Capital	Washington, DC.
Área Total del País	9.629.091 kilómetros cuadrados (50 estados y el DC)
Frontera	México - 3.326 km. Canadá - 8.893 km
Idioma Oficial	Inglés
Moneda	Dólar Americano
Población	301.139.947 según censo 2006
Tasa de Natalidad	14,16 nacimientos/1.000 hab.
Tasa de Mortalidad	8,26 muertes/1.000 hab.
PIB	\$13.13 billones
Tasa de Inflación	2,5%
Tasa de Desempleo	4,8%

Fuente: Programa de Información Internacional. <http://usinfo.state.gov/espanol/datos.htm>

Actualmente, es considerada la nación más poderosa del planeta, con un sistema político maduro y eficiente, una economía sólida y creciente, bajas tasas de desempleo e inflación y constantes avances en materia tecnológica. Ocupa la posición número 7 en la clasificación que realiza La Organización de Naciones Unidas, como uno de los mejores

lugares del mundo para vivir. Sus industrias son altamente diversificadas y punta de lanza en materia tecnológica, principalmente en las áreas de energía, petróleo, hierro, vehículos automotores, tecnología aeroespacial, telecomunicaciones, química, electrónica, procesamiento de alimentos, bienes de consumo, madera y minería (Mequieroir.com, s.f.).

Educación

La educación es muy importante en los Estados Unidos, y desde mediados de los años 1800 se ha tenido educación pública gratis para las personas que viven en el país. Esta educación pública es consolidada y administrada a través del uso de los impuestos locales y estatales, pero esta bajo el poder federal (Aemigrar.com, s.f.)

Tomar clases y avanzar en su educación puede ser una parte importante para aumentar sus habilidades, conocimientos y mejorar sus posibilidades en el área de trabajo. En los Estados Unidos el sistema de educación pública ofrece excelentes oportunidades para usted y sus niños, al igual que la comunidad privada, sea cual sea su elección se le brindará una amplia variedad de opciones (Aemigrar.com, s.f.).

Trabajo

Todos los años, centenares de miles de personas viajan a los Estados Unidos para comerciar y trabajar temporalmente. Este país da la bienvenida al intercambio internacional de comercio, al aporte que hacen los trabajadores temporales a su sociedad y a los programas culturales, educativos y de capacitación en los EE.UU (Aemigrar.com, s.f.).

La sociedad de los Estados Unidos es libre y abierta. Recibe a ciudadanos de todo el mundo que desean comerciar lícitamente y trabajar temporalmente en el país. EE.UU esta dedicado a velar por su seguridad, al mismo tiempo que le abre las puertas y fomenta la eficacia de las transacciones comerciales (Aemigrar.com, s.f.).

III.1.3. Canadá

Tabla No. 4 - Datos socio demográficos y económicos de Canadá.

INFORMACIÓN GENERAL	
Capital	Ottawa
Área Total del País	9 984 670 Kilómetros Cuadrados (10 provincias y tres territorios)
Frontera	Océano Atlántico (Este), el Océano Pacífico (Oeste), los Estados Unidos (Sur) y el Océano Ártico (Norte).
Idioma Oficial	Inglés y Francés
Moneda	Dólar Canadiense
Población	33.390.141
Tasa de Natalidad	10,75 nacimientos/1.000 hab.
Tasa de Mortalidad	7,86 muertes/1.000 hab.
PIB	\$1.178 billones
Tasa de Inflación	2%
Tasa de Desempleo	6,40 %

Fuente: Index mundi, <http://www.indexmundi.com/canada>.

La economía canadiense es una de las más prósperas del mundo. Se le reconoce por su riqueza en materias primas y recursos naturales como el petróleo, gas, minerales, madera y productos agrícolas y también por ser un país reconocido por su calidad de vida. Gracias a ello, Canadá ha ido desarrollando una industria manufacturera basada en estos bienes, como la industria papelera, de la que es el primer exportador mundial, pero en fechas recientes el sector de los servicios se ha convertido en el principal motor de la economía canadiense (Mequeroir.com, s.f.).

Canadá es reconocido mundialmente como líder en tecnología en áreas como las telecomunicaciones, la informática y computación, ingeniería, industria aeroespacial, transporte urbano, dispositivos médicos y software avanzado, energía hidroeléctrica y nuclear, biotecnología, procesamiento de alimentos y bebidas, y en las industrias oceánica y del medio ambiente. Su economía está respondiendo a los cambios y la competencia de los mercados mundiales. Cada día se abren más puestos de trabajo que tienen que ver con la gente y la información. Además, se registra un crecimiento importante de las industrias de servicio (Mequieroir.com, s.f.).

Educación

Cada año más de 130.000 estudiantes extranjeros llegan a Canadá para completar estudios en las diferentes universidades en Canadá. Adicionalmente, muchas personas vienen cada año con el objeto de aprender inglés y/o francés. La población Canadiense aprecia mucho a los estudiantes extranjeros quienes con su cultura enriquecen la diversidad y la experiencia educativa de la sociedad Canadiense. De acuerdo a la constitución de Canadá cada provincia tiene jurisdicción total sobre la educación, por lo cual han creado sus propias estructuras e instituciones, en total existen 13 diferentes sistemas con muchas similitudes y algunas diferencias (Aemigrar.com)

Las universidades piden generalmente que llenen un formulario con sus antecedentes (notas, título, etc.), certificado de inglés como el TOEFL y GRE para postgrado en algunos casos, dos cartas de recomendación y una suma de dinero no reintegrable para procesar la admisión. En general la gente se inscribe en varias Universidades para lograr entrar en alguna. Los costos para extranjeros son elevados, aunque pueden ser más bajos que en otros países como Estados Unidos (Aemigrar.com).

Trabajo

El mercado laboral canadiense es muy competitivo. Las oportunidades para hallar puestos de trabajo dependerán de las capacidades laborales, perfil profesional y habilidades técnicas. La mayor parte de quienes logran ingresar a Canadá como inmigrantes independientes son trabajadores especializados, que cuentan con cualidades específicas, como

dominio del idioma, experiencia profesional y determinadas competencias que necesita el mercado laboral canadiense (Mequiroir.com, s.f.).

II.1.4. Australia

Tabla No. 5 - Datos Socio demográficos y económicos de Australia.

INFORMACIÓN GENERAL	
Capital	Melbourne
Área Total del País	8 millones de kilómetros cuadrados
Frontera	Situada en el hemisferio sur entre los océanos Indico y Pacífico
Idioma Oficial	Inglés
Moneda	Dólar australiano
Población	20.434.176
Tasa de Natalidad	12,02 nacimientos/1.000 hab.
Tasa de Mortalidad	7,56 muertes/1.000 hab.
PIB	\$674.6 miles de millones
Tasa de Inflación	3,8%
Tasa de Desempleo	4,9%

Fuente: Index mundi, <http://www.indexmundi.com/australia>.

Economía

La economía australiana está en constante crecimiento garantizando las inversiones, el desarrollo de los negocios y el crecimiento del empleo. El crecimiento anual promedio de la última década fue de 4.4%, la inflación anual y las tasas de interés son muy bajas y la moneda es fuerte y estable. Además, cuenta con mano de obra calificada y el respaldo sociopolítico de instituciones democráticas (Aemigrar.com, s.f.)

En materia de comercio internacional, la economía está orientada hacia la fabricación de productos y servicios de alto valor. En los últimos años se ha dado un gran desarrollo en al

área de telecomunicaciones y servicios y más de 470 compañías han establecido sus oficinas centrales para Asia Pacífico en Australia (Aemigrar.com, s.f.)

Trabajo

Dado el alto nivel de formación académica de los australianos, el mercado laboral australiano suele ser muy competitivo. La probabilidad de encontrar empleo dependerá del contexto económico, de su profesión, sus habilidades en algún campo particular y las condiciones de la industria a la que pertenece (Aemigrar.com, s.f.).

Suele ser muy común que los empleadores requieran “experiencia laboral en Australia” antes de incorporar a un empleado a su planta estable, por lo que es frecuente entre los inmigrantes recién llegados tomar trabajos con contratos, para proyectos específicos, por lo general con una duración de 3 a 6 meses. Luego de estos contratos, buscar un trabajo permanente será mucho más sencillo (Aemigrar.com, s.f.).

Educación

El sistema educativo en Australia está dividido en educación pública y privada. El sistema público está financiado directamente por el gobierno mientras que las instituciones privadas no reciben ningún tipo de subsidio. El plan escolar comienza a la edad de 3 años con la asistencia a jardín de infantes. Sigue con la asistencia a la escuela primaria entre los 5-11 años, culminando en la escuela secundaria entre los 12-17 años. La educación es obligatoria hasta la edad de 15 años en la mayoría de los Estados. En este sentido el certificado de estudios secundarios es optativo al igual que los estudios universitarios (Aemigrar.com, s.f.).

Los inmigrantes con Visa de Residencia Permanente son considerados de igual forma que cualquier ciudadano australiano en términos de Educación y abonan las mismas tarifas de servicios educativos que cualquier otro ciudadano australiano. El Esquema de Contribución de Educación Superior, *Higher Education Contribution Scheme* (HECS) es sólo válido para el nivel terciario. HECS le permite diferir el pago de las cuotas de sus estudios en forma total o

parcial hasta que usted se ubique de forma regular en el mercado laboral. Este programa está sólo habilitado para carreras universitarias (Aemigrar.com, s.f.).

III.1.5 España

Tabla No. 6 - Datos Socio demográficos y económicos de España

INFORMACIÓN GENERAL	
Capital	Madrid
Área Total del País	505.957 kilómetros cuadrados (dividido en diecisiete Comunidades Autónomas)
Frontera	Al Norte con el Mar Cantábrico, Francia y Andorra, al Este con el Mar Mediterráneo, al Sur con el Mar Mediterráneo y el Océano Atlántico, y al Oeste con el Océano Atlántico y Portugal.
Idioma Oficial	Español
Moneda	Euro
Población	40.448.191
Tasa de Natalidad	9,98 nacimientos/1.000 hab.
Tasa de Mortalidad	9,81 muertes/1.000 hab.
PIB	\$1.109 billones
Tasa de Inflación	3,5%
Tasa de Desempleo	8,1%

Fuente: Index mundi, <http://www.indexmundi.com/>

Trabajo

El mercado laboral español es bastante competitivo, y en el que la formación del demandante es uno de los factores primordiales que condiciona y priva en el acceso al trabajo. La tendencia laboral en España indica que sólo consigue trabajo quien tenga el currículum más completo. Sin embargo, algunos analistas aseguran que un título universitario no necesariamente garantiza el éxito en la búsqueda de empleo, excepto en el caso de las licenciaturas relacionadas con las nuevas tecnologías, de gran demanda prácticamente en el ámbito global. Por otro lado también se encuentran disponibles los llamados trabajos de

“mantenimiento o cuidado” que por lo general son ocupados por los extranjeros ya que la mayoría de los españoles no son atraídos por los mismos.

Los estudios de Formación Profesional, o estudios de nivel técnico, pueden responder a las necesidades del mercado laboral con mayor agilidad y flexibilidad que las tradicionales carreras universitarias. En España, además, la realidad laboral está signada por dos fenómenos de creciente importancia: las empresas de trabajo temporal y el teletrabajo (Aemigrar.com, s.f.).

Educación

El sistema educativo español se encuentra actualmente en un proceso de reforma global de todas sus etapas y niveles de enseñanza, como consecuencia de la implantación progresiva de las nuevas enseñanzas establecidas en la LOGSE en 1990, que afecta a la estructura del sistema, al currículo, a la organización del profesorado, a los centros y a otros aspectos (Aemigrar.com, s.f.).

La LOGSE estructura el sistema educativo en enseñanzas de régimen general y enseñanzas de régimen especial. Se incluyen dentro de las primeras la educación infantil, la educación primaria, la educación secundaria (que comprende la educación secundaria obligatoria, el bachillerato y la formación profesional específica de grado medio), la formación profesional específica de grado superior y la educación universitaria (Aemigrar.com, s.f.).

La formación profesional proporciona el conjunto de enseñanzas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluye igualmente aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional, que se regulará por una normativa específica. Los alumnos que superen las enseñanzas de formación profesional específica de grado medio y de grado superior recibirán, respectivamente, el título de Técnico y de Técnico Superior de la correspondiente profesión. Con el primero se puede acceder a las modalidades de bachillerato que se determinen, teniendo en cuenta su relación con los estudios de formación profesional correspondientes. El segundo permite acceder a las

enseñanzas universitarias que guarden relación con los estudios de formación profesional anteriormente cursados (Aemigrar.com, s.f.).

Tabla No. 7 - Consideraciones Legales

	EE.UU.	Canadá	Australia	España
Programa de visas para trabajadores	Una Visa H-1B (ocupación especializada) es una visa de no-inmigrante que esta al alcance del empleado extranjero quien tiene una oferta de trabajo por una compañía americana para servicios que deben de ser desempeñados en los Estados Unidos. Le permite quedarse y trabajar en los Estados Unidos por un periodo inicial de 3 años, pero no mayor de 6 años.	La visa de residente permanente (Trabajador Calificado), es una visa para todas las personas que posee formación y experiencia laboral específica, puede ser considerado dentro de la categoría trabajador calificado. Esta formación y experiencia deben ser fácilmente aplicables en el mercado laboral canadiense.	Conceden visas permanentes como trabajador según los lineamientos del sistema conocido como " General Skilled Migration ". Esta Visa tiene como objetivo ofrecer oportunidades a jóvenes calificados para incorporarse a la economía local. Se fomenta la inmigración para cubrir las necesidades del mercado laboral y contribuir con el desarrollo del país.	La solicitud de visado, debe ser presentada ante el Consulado de España en su país, dentro de los tres meses siguientes contados a partir de la fecha del registro de la solicitud de permiso de trabajo y residencia por cuenta propia, que se haya presentado ante el Ministerio de Trabajo en España.
Programa de visas para estudiantes	Visas "F-1" y "M-1". La Visa "F" está reservada para no inmigrantes que desean seguir sus estudios académicos y/o programas de entrenamiento de idiomas, y la visa "M" está	Los estudiantes que desean tomar cursos de más de 6 meses, necesitan un permiso de estudiante. Si sus estudios son por menos de 6 meses debe solicitar la	Otorgado a personas que desean estudiar o hacer un curso reconocido. Esta Visa permite trabajar hasta 20 horas semanales. Si el estudiante desea realizar algún tipo de actividad laboral	El estudiante extranjero que pretenda realizar sus estudios en España deberá solicitar el correspondiente visado antes de su llegada, ante las Misiones Diplomáticas u Oficinas

	reservada para no inmigrantes que desean seguir estudios no académicos o vocacionales. El proceso de solicitud para estas visas es idéntico, sin embargo hay varias diferencias en términos de calificaciones y otras limitaciones.	visa de residencia temporal. Si por el contrario, su intención es inscribirse en un programa de estudios por menos de 6 meses y luego tiene planificado realizar otros estudios, debe solicitar un permiso de estudiante.	durante sus estudios, debe solicitar en Australia el permiso que restringirá su empleo a 20 horas semanales. Este permiso debe pedirse una vez que el estudiante haya iniciado su curso.	Consulares españolas en su país, para ello deberá aportar documentación académica que acredite los estudios ya superados.
--	---	---	--	---

Regulaciones fiscales	El Gobierno Federal de USA impone impuestos sobre sus residentes y extranjeros a título de Impuesto Federal de Ingreso e Impuestos Sucesoral y de Disposiciones Gratuitas, entre otros. Estos impuestos equivalen a grandes rasgos a los impuestos sobre la Renta y Complementarios, y al impuesto de Sucesiones.	El proyecto de ley Bill 124, llamada en inglés Fair Access to Regulated Professions Act, tiene como objetivo facilitar la transición al mercado laboral local de inmigrantes que llegan a Ontario con profesiones específicas. Este nuevo programa trae consigo fondos federales que facilitarán la creación de cursos de idiomas y centros de atención para nuevos	La política migratoria de Australia es global y no discriminatoria. Los criterios de inmigración están establecidos en el <i>Acta de Migración de 1958</i> , así como también en las leyes de inmigración. La nacionalidad, el origen étnico, el sexo, la raza y la religión no son tenidos en cuenta a la hora de determinar la selección de un aspirante.	Todo residente fiscal en España esta obligado a presentar su declaración de impuestos y de pagarla, así como todos aquellos no residentes que obtengan beneficios directamente del territorio español.
------------------------------	---	---	---	--



		inmigrantes.		
--	--	--------------	--	--

Fuente: obtenida de las siguientes páginas:

Canadá:

http://www.torontohispano.com/entretenimiento/conferencias/2007/newcanadians_jan07/main.shtml y http://www.canadaenespanol.com/otras_categorias.htm

Australia: <http://www.dfat.gov.au/aib/spanish/society.html>

España: <http://www.aemigrar.com/spain/visasvisadosobtenerespana.php#7>

EE.UU.: http://www.archchicago.org/departments/peace_and_justice/immigration/pdf/McCain_Kennedy-glance_sp.pdf

Todos los individuos emigrantes tendrán que tomar en cuenta las consideraciones legales que se exponen en la tabla anterior, la cual es de gran utilidad para el conocimiento de toda la documentación necesaria para entrar y permanecer en los países extranjeros, la documentación es rigurosa y requiere de ciertas especificaciones y detalles que se recomienda seguirlas con detenimiento, para que así puedan ser otorgados a los individuos que desean emigrar, asimismo, estando fuera del país las personas deben acatar las normas que allí designan para los residentes extranjeros, bien sea por las regulaciones fiscales (impuestos, contribuciones, etc.) y demás leyes que tiene cada país para los emigrantes.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

IV.1 TIPO DE ESTUDIO

Una investigación se puede catalogar como exploratoria cuando su propósito es indagar acerca de una realidad poco estudiada, sobre el cual hay poca información o no se han realizado investigaciones anteriores, con el fin de explorar la situación. (Hurtado, 2000).

El estudio descriptivo tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio, especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Danhke, 1989, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Se puede argumentar que este estudio en parte será exploratorio porque en Venezuela no se han hecho suficientes estudios con enfoque académico y sistemático, localizables acerca de las características y dimensiones del fenómeno de fuga de talentos. Por otro lado, es descriptivo porque se pretendió detallar las causas, las características demográficas, situacionales y el perfil profesional de los individuos objetos del estudio. Aunque en toda investigación siempre hay una fase exploratoria y se indica que pueden ser dos caras de la misma moneda, es decir una fase exploratoria inicialmente y luego otra descriptiva dependiendo ello: “de la novedad del problema, de la disponibilidad de la data, de las circunstancias que sean inherentes a la investigación, entre otras razones” (Salkind, 1998. pp.11)

IV.2 TIPO DE DISEÑO

El tipo de diseño para responder esta investigación es un estudio de campo, no experimental y de tipo transeccional o transversal.

La investigación de campo es aquel tipo de investigación a través de la cual la información de los fenómenos que se estudian es recogida en su ambiente natural (Hurtado, 2000). Por ende, este estudio será catalogado como tal, ya que la información se recogerá directamente de la población a estudiar, situada tanto en el extranjero como en Venezuela.

Por su parte, el tipo de diseño no experimental, es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de una investigación, no se hace variar de forma intencional las variables independientes; es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Debido a esto, el grupo de individuos que se van a investigar no serán sometidos a ciertos estímulos, manipulación o procedimientos que vayan de una forma u otra alterar las condiciones del grupo de estudio, más bien lo que se quiere es analizar al individuo en su ambiente natural, observando situaciones ya existentes que no han sido provocadas por el investigador. Estos diseños también se conocen por el término latino “ex post facto” que significa, después que ocurrió el hecho. En consecuencia, el investigador se encuentra con los efectos de algo que está sucediendo (variable dependiente) y a partir de estos efectos, se investiga las posibles causas que ya ocurrieron. En el estudio ex post facto la variable independiente pertenece al pasado y no puede ser modificada por el investigador, se dice que es una variable atributiva.

Y se puede decir que es de tipo transeccional ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Batista, 2003). Para este estudio,

se procederá a seleccionar un período puntual donde el fenómeno fuga de talentos se haya presentado más notoriamente, debido al auge de sus investigaciones a nivel mundial, las noticias en medios impresos y audiovisuales, además del impacto que hoy en día esta causando en el país.

IV.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En la página siguiente se presentará el desagregado de las variables en una tabla ad hoc.

Tabla N° 8 - Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Características Demográficas	Edad	Número de años
	Género	Femenino
		Masculino
	Estado Civil	Soltero(a)
		Casado(a)
		Divorciado(a)
		Viudo(a)
		Concubino(a)
	Nivel de instrucción	Bachiller
		T.S.U.
		Licenciatura
		Post-Grado
		Maestría
		Doctorado
Características Situacionales	Nivel socioeconómico	Ingresos mensuales
		Tipo de vivienda
		Posesión de automóvil
		Posesión de propiedades
		Viajes anuales al extranjero
	Situación de empleo en Venezuela	Status de empleo
		Duración del status
Perfil Profesional	Título(s) obtenidos	Cantidad de Títulos

	Ocupación actual	
	Años de experiencia	
Causas de las decisiones de migración	Situación económica	Estabilidad económica del país y Personal
		Estabilidad laboral del país y personal
	Seguridad y bienestar	Integridad física
		Calidad de servicios públicos
	Incertidumbre política	Percepción de la gestión del gobierno
		Expectativas futuras del país
	Vínculos familiares y afectivos	Presencia de familiares y amigos en el extranjero
		Facilidad de obtener documentos para emigrar
		Facilidad para conseguir trabajo
		Facilidad para conseguir vivienda

IV.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

IV.4.1 Población

Para este estudio se hablará de una población infinita, debido a que no se tiene un registro preciso de todos los profesionales y estudiantes que lograron emigrar, ni de aquellos que trataron más no lo consiguieron.

IV.4.2 Muestra

Para efectos de este estudio, se decidió escoger una muestra de tipo no probabilística a manera de bola de nieve (snow ball) es decir con participación voluntaria y progresiva de parte de los interesados o en todo caso de sujetos tipo (Hernández, Fernández & Baptista, 2003), que deberá responder a las siguientes características específicas:

- Ser venezolanos.
- Mayores de edad

- Ser profesionales egresados de carreras universitarias (TSU, Licenciatura y/o Especialización) y estudiantes de los últimos años de carrera universitaria, tanto de centros de estudios públicos como privados sin discriminarlos por esta condición.

IV.4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis está compuesta por todos aquellos profesionales y estudiantes que ingresaron a la Página Web mequieroir.com, que respondieron las consultas a las diferentes páginas incluidas en el sistema de comunicación denominado Facebook, y que consiguieron emigrar hacia EE.UU., España, Canadá y Australia y la de aquellos que trataron de emigrar pero no lo lograron, durante el período 2006-2008. La encuesta fue colocada en el foro de la página web, permitiendo a estos individuos responderla con mayor facilidad. Asimismo, se contó con la participación de personas a través del portal Facebook, los cuales llenaron las encuestas que fueron cargadas en distintos grupos de venezolanos en el exterior.

IV.4.4 Técnica de muestreo

El muestreo para este estudio se puede definir como “*no probabilístico*”, también llamado como “muestreo dirigido”. Según (Hernández, Fernández y Baptista. 2003) este muestreo supone un procedimiento de selección informal y poco arbitraria; pero que tiene como utilidad para este estudio que no requiere de una representatividad de elementos de una población, sino una controlada y cuidadosa elección de sujetos con ciertas características especificadas en el planteamiento del problema.

Específicamente hablamos de un tipo de muestreo de “*sujetos-tipos*”, el cuál, se utiliza para estudios exploratorios y en investigaciones de tipo cualitativo, en donde el objeto es la riqueza, profundidad y calidad de la información y no la cantidad y estandarización. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003)

IV.5 TÉCNICAS DE MEDICIÓN

La técnica que se utilizará para obtener la información necesaria para responder las preguntas de este estudio es el cuestionario, que “es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (Hernández, Fernández y Batista, 2003, pp. 391).

En este estudio específicamente, por la dificultad o imposibilidad de contactar cara a cara a las personas debido a que muchas se encuentran en el extranjero, se realizará una encuesta en formato digital, enviada por correo electrónico, la cual es llamada *encuesta postal* (Sánchez, 1979), en este caso de tipo virtual basada en recursos de Tecnologías de Información y comunicación (Tic's).

Siendo el cuestionario la técnica de medición a utilizar para efectos de esta investigación, se procederá a elaborar dos tipos de preguntas: *cerradas*, que contienen categorías o alternativas de respuesta que ha sido delimitadas, pueden ser dicotómicas (dos alternativas de respuesta) o incluir varias alternativas de respuesta múltiple; y *abiertas* que no delimitan de antemano las alternativas de respuesta porque el número de alternativas de respuesta es muy elevado y su análisis respectivo es de tipo cualitativo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Asimismo, existen distintos tipos de preguntas que se emplearán en el cuestionario: *preguntas de hechos* sobre situaciones concretas y tangibles y *preguntas de opinión* sobre lo que piensa u opina de algo determinado. (Sánchez, 1979).

Para las preguntas de hechos, se procedió a categorizar intervalos de menor a mayor grado, donde las personas seleccionaron las respuestas sin salirse de los patrones establecidos y en las preguntas de opinión una vez conocidas las respuestas de los sujetos de la muestra, se procedió a encontrar y darle nombre a los patrones generales de respuesta (respuestas similares o comunes), para luego listar estarlos y asignar un valor numérico a cada uno de estos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Al momento de la elaboración del cuestionario necesario para poder responder los objetivos de la investigación, como principales criterios para su elaboración se tuvo presente:

- Enfocar las preguntas hacia las variables del estudio, para que las mismas respondieran efectivamente lo que deseaba indagar.
- Fue necesario adaptar la encuesta a los dos grupos de estudio: Fuga 1, conformado por aquellos profesionales y estudiantes que trataron de emigrar y no lo lograron, y Fuga 2, aquellos profesionales y estudiantes que efectivamente lograron emigrar, llegando así a la elaboración individualizada de una encuesta para cada uno de ellos.
- Se escogió una herramienta tecnológica que fuera fácil de usar y que se adaptara a las exigencias de la encuesta, dicha aplicación de Microsoft Office fue Excel. En la misma se pudieron realizar listas desplegables con las categorías de respuestas para cada pregunta cerrada y espacios abiertos para aquellas preguntas en donde el encuestado tenía libertad de responder (preguntas abiertas). En su conjunto, creando una máscara acumulativa de preguntas colocadas cuidando siempre la estética de la encuesta con el fin de lograr una armonía en las mismas, y logrando conseguir una herramienta cómoda y adaptable para ser respondida con éxito por la muestra, ya que debían ser enviadas, respondidas y devueltas vía correo electrónico. Además, para mantener la preservación del formato y de la información allí colocada, se procedió a bloquear las celdas que no fueran a ser utilizadas por los encuestados.
- Como último criterio, se colocó además una breve información de lo que se deseaba conseguir en dicho estudio y se recalcó el carácter de confidencialidad con el cuál iban a ser manejadas las respuestas obtenidas por cada encuesta.

Para visualizar los formatos de encuestas realizadas, véase Anexos A y B.

Tabla N° 9 - Técnicas de medición

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE PREGUNTA
Características Demográficas	Edad	Número de años	Cerrada de hechos
	Género		Cerrada de hechos
	Estado Civil		Cerrada de hechos
	Nivel de instrucción		Cerrada de hechos
Características Situacionales	Nivel Socio-económico	Ingresos mensuales	Cerrada de hechos
		Tipo de vivienda	Cerrada de hechos
		Posesión de automóvil	Cerrada de hechos
		Número de propiedades	Cerrada de hechos
		Viajes frecuentes al extranjero	Cerrada de hechos
	Situación de empleo en Venezuela	Status de empleo	Cerrada de hechos
		Duración del status	Cerrada de hechos
Perfil Profesional	Título(s) obtenidos		Cerrada de hechos
	Ocupación actual		Abierta de hechos
	Años de experiencia		Cerrada de hechos
Causas de las decisiones de migración	Situación económica	Estabilidad económica	Cerrada de hechos
		Estabilidad laboral	Cerrada de hechos
	Seguridad y bienestar	Integridad física	Cerrada de hechos
		Calidad de servicios públicos	Cerrada de hechos
	Incertidumbre política	Percepción de la gestión del gobierno	Abierta y de opinión
		Expectativas futuras del país	Abierta y de opinión
	Vínculos familiares y afectivos	Presencia de familiares y amigos en el extranjero	Cerrada de hechos
		Facilidad de obtener documentos para emigrar	Abierta de hechos
		Facilidad para conseguir trabajo	Abierta de hechos
		Facilidad para conseguir vivienda	Abierta de hechos

Fuente: propia

IV.6 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Una vez elaboradas las encuestas, fueron sometidas a la validación de jueces expertos en el área de metodología e informática, con la finalidad de evaluar que cada una de las preguntas de la encuesta allí planeada realmente midiera las variables que se quieren estudiar, y de esta manera, realizar en los casos necesarios, las correcciones pertinentes para su total entendimiento.

A continuación se presentará el cuadro con las indicaciones sugeridas por el jurado seleccionado:

Tabla N° 10 – Correcciones del instrumento

Nombre del Jurado	Cargo/ Profesión	Correcciones
José Ramón Naranjo	Coordinador de Relaciones Industriales. Tutor. Lic. en RRII y Post Grado en Desarrollo Organizacional	Contenido acorde a la operacionalización.
Loretta Moccia	Prof. De Seminario de Proyecto de Trabajo de Grado. Lic. en Psicología, Post Grado en Administración de Empresas	Metodología y redacción de las preguntas.
María Esperanza Luis Armas	Prof. De Informática. Lic. en Relaciones Industriales y Especialización en Tic's	Sistematización y operatividad.
Esther Bermúdez	Dir. De la Página Web mequeiroir.com. Lic. En Comunicación Social.	Confiabilidad y validez.

Para ver las correcciones realizadas por cada uno de los jurados, véase los Anexos C, D, E y F.

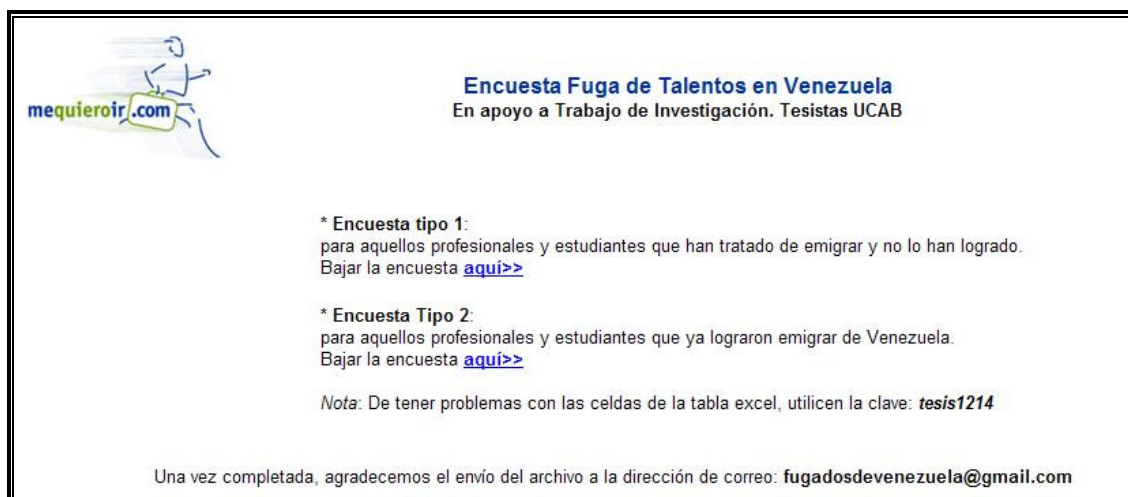
En segundo lugar, para afianzar las correcciones dadas por el jurado, se realizó una prueba piloto, la cual consistió en el envío de las encuestas por medio de correos electrónicos a diez personas conocidas (5 personas que han tratado de emigrar y no lo han logrado y cinco personas que sí lograron emigrar de Venezuela). Sus respuestas fueron reenviadas al correo personal de cada una de las tesis. Dentro de las encuestas que fueron enviadas, se colocó una pregunta abierta donde las personas tuvieron la libertad de anexar alguna sugerencia y/o recomendación para las encuestas. Las cuales fueron tomadas en cuenta para obtener los mejores resultados. Aproximadamente dos personas expresaron que algunas preguntas estaban mal redactadas y se prestaban a confusión, y otras tres dijeron que no entendían si su perfil era útil para este estudio por el tipo de preguntas que se hacían (estudiantes que no se habían tomado en cuenta en un principio como objeto de estudio para esta investigación).

IV.7 APLICACIÓN DE INSTRUMENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS.

Luego de elaborado y validado el instrumento, se contactó a la Directora de la Página Web mequieroir.com, con la finalidad de enviarle el instrumento para ser colocado en el foro de la Página Web.

De esta manera, las personas identificadas con el fenómeno de Fuga de Talentos, pudieron acceder a dichas encuestas para ser respondidas, de acuerdo con cada caso en particular la cual establece dos tipologías al respecto: (**Fuga 1:** Aquellos profesionales y estudiantes que han tratado de emigrar y no lo han logrado, y **Fuga 2:** Aquellos profesionales y estudiantes que ya lograron emigrar de Venezuela).

Gráfico N° 1 – Imagen del foro donde se colocaron las encuestas



Fuente: http://www.mequieroir.com/encuesta_fuga.html

En dichas encuestas, se recalcó a los participantes, que su ayuda es importante y muy valiosa para que la investigación se desarrolle en perfectas condiciones, donde se respetará el anonimato de cada uno de los profesionales y estudiantes que voluntariamente decidan unirse como muestra del estudio.

Las personas de la muestra se autoaplicaron la encuesta, descargándola de la Página Web, la cual está en formato digital, y será reenviada a un correo electrónico creado especialmente para fines del estudio, denominado: fugadosdevenezuela@gmail.com. La misma, fue respondida en los meses de julio y agosto del presente año, para luego realizar una bitácora para el control de las encuestas que se recibían por día.

Al ver que el número de encuestas diarias recibidas al correo asignado no eran las suficientes, se procedió a contactar profesionales y estudiantes a través del portal “Facebook” mediante dos procedimientos:

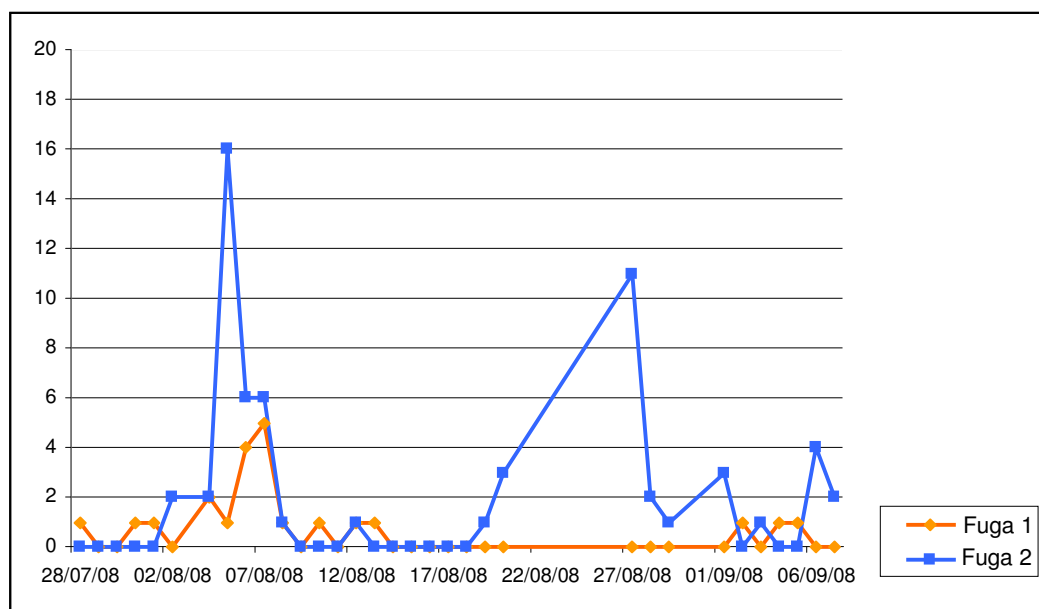
1. Creación de dos grupos: el primero para profesionales y estudiantes que lograron emigrar a EE.UU., Canadá, Australia y España y el segundo para aquellos profesionales y estudiantes que intentaron emigrar pero no lo lograron.
2. Buscar grupos de venezolanos en el exterior. Se consiguieron aproximadamente 40 grupos, en donde se les proporcionó ya sea a través de mensajes en los “muros” o por mensajes privados, el link de la Página de mensajes en el “muro” o por mensajes privados, el link de la Página Web www.mequieroir.com para que pudieran descargar dichas encuestas.

En ambos procedimientos, se les explicó brevemente el objetivo y finalidad del estudio.

El estudio fue realizado en un espacio longitudinal comprendido entre los años 2006 a 2008, sin embargo, para efectos de este estudio, se realizó un muestreo durante un periodo exacto comenzando en el mes de julio hasta el mes de septiembre del año 2008.

A continuación se presenta un histograma que especifica el número de encuestas recibidas por día.

Tabla 11- Bitácora de las encuestas recibidas por día



	LEYENDA
Fuga 1	Elaborada para aquellas personas que trataron de emigrar pero no lo lograron.
Fuga 2	Elaborada para aquellas personas que trataron emigrar y lo lograron.

IV.8 CODIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Luego de realizar la categorización de las respuestas, para cada una de estas preguntas y una vez obtenida la data se cargan con esa indicación y es posible dadas las respuestas, realizar un ajuste a esa codificación.

IV.9 TABULACIÓN DE LOS DATOS

Para la tabulación de los datos, se procedió a exportar los datos de una hoja elaborada en Excel, que contenían todos los datos que fueron descargados de las encuestas, al Programa Estadístico SPSS versión 7.5, en donde se colocaron las respuestas de las personas encuestadas en forma horizontal mientras que de manera vertical se ubicaron las preguntas formuladas en dichas encuestas.

IV.10 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Una vez exportados los datos al programa, se realizaron los diversos análisis estadísticos relativos al estudio, obteniendo las frecuencias de las dimensiones y los distintos aspectos sometidos a investigación, permitiendo así responder el objetivo general y los objetivos específicos planteados anteriormente.

En un primer lugar, se realizó un análisis descriptivo cuya finalidad fue “describir datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003. Pp. 350). Esto se hizo a través una distribución de frecuencias para aquellas

variables que fueron consideradas primordiales para el estudio, pudiendo expresarse a través de ellas los porcentajes válidos y acumulados de cada una.

En segundo lugar, se aplicaron las medidas de tendencia central, con la moda que es la categoría o puntuación que ocurre con mayor frecuencia, y la media es el promedio aritmético de una distribución, esto con la finalidad de ubicar las variables seleccionadas dentro de una escala de medición (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

En tercer lugar se realizaron tablas de contingencia agrupando en ellas las distintas dimensiones en las cuales se quiso analizar con mayor profundidad la relación entre las variables del estudio.

Por último, luego de realizados y analizados todos los datos se realizó el perfil del emigrante tanto de Fuga 1 como de Fuga 2. Esto con el fin de comparar los mismos, realzar las similitudes y diferencia para de esta manera dar respuesta al último objetivo de investigación propuesto en este estudio.

IV.11 TÉCNICAS DE ANÁLISIS

Una vez obtenidos los datos, será necesario analizarlos a fin de descubrir su significado, en términos de los objetivos planteados al principio de la investigación.

Luego de realizado el análisis, a través de tablas de frecuencias y comparación de medias y modas, se procedió a tomar las dimensiones más resaltantes relacionándolas entre sí, es decir, se cruzaron algunas dimensiones que se mostraron interesantes al momento de obtener los resultados, para ello se realizaron tablas de contingencia, este cruce de variables permitió la visualización detallada y profunda de estas dimensiones.

Para ello, en la tabla 12 se especifica detalladamente cuales técnicas de análisis se utilizaron para cada variable a investigar y están disponibles en la próxima página.

Tabla N° 12 – Técnicas de análisis

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN	TÉCNICA DE ANÁLISIS
Características Demográficas	Edad	Número de años	Intervalos	Distribución de frecuencias y Media
	Género		Nominal	Distribución de frecuencias
	Estado Civil		Nominal	Distribución de frecuencias
	Nivel de instrucción		Ordinal	Distribución de frecuencias y Moda
Características Situacionales	Nivel Socio-económico	Ingresos mensuales	Intervalos	Distribución de frecuencias y Media
		Tipo de vivienda	Nominal	Distribución de frecuencias
		Posesión de automóvil	Nominal	Distribución de frecuencias
		Número de propiedades	Ordinal	Distribución de frecuencias y Moda
		Viajes frecuentes al extranjero	Ordinal	Distribución de frecuencias y Moda
	Situación de empleo en Venezuela	Status de empleo	Nominal	Distribución de frecuencias
		Duración del status	Intervalo	Distribución de frecuencias y Moda
Perfil Profesional	Título(s) obtenidos		Ordinal	Moda y distribución de frecuencias
	Ocupación actual		Nominal	Distribución de frecuencias
	Años de experiencia		Intervalos	Distribución de frecuencias y Media.
Causas de las decisiones de migración	Situación económica	Estabilidad económica	Ordinal	Distribución de frecuencias
		Estabilidad laboral	Ordinal	Distribución de frecuencias
	Seguridad y bienestar	Integridad física	Ordinal	Distribución de frecuencias
		Calidad de servicios públicos	Ordinal	Distribución de frecuencias
	Incertidumbre política	Percepción de la gestión del gobierno	Nominal	Distribución de frecuencias
		Expectativas futuras del país	Nominal	Distribución de frecuencias
	Vínculos familiares y afectivos	Presencia de familiares y amigos en el extranjero	Nominal	Distribución de frecuencias
		Facilidad de obtener documentos para emigrar	Ordinal	Distribución de frecuencias
		Facilidad para conseguir trabajo	Ordinal	Distribución de frecuencias
		Facilidad para conseguir vivienda	Ordinal	Distribución de frecuencias

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se debe resaltar, que todas las informaciones que suministraron los individuos a estudiar se manejarán en estricta confidencialidad, por lo que con este estudio no se perjudica la integridad de ninguna persona; los datos obtenidos al igual que los nombres de los individuos o profesionales sometidos al estudio van a permanecer anónimos para evitar cualquier tipo de molestias.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

V.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

A los efectos de presentar la información de la investigación se han separado en dos grupos: el primero corresponde a un cluster de Fuga 1, el cual agrupa a todas aquellas personas que tenían intención de emigrar y efectivamente no lo lograron, estos fueron 22 sujetos que respondieron al estímulo colocado en la página mequieroir.com y a diferentes llamados realizados mediante la herramienta facebook a diferentes grupos de venezolanos durante los meses de julio, agosto y septiembre del 2008.

Otro cluster lo conforman Fuga 2 y este agrupa a todas aquellas personas que tenían intenciones de emigrar y efectivamente lo lograron. Estos fueron 62 sujetos que respondieron al estímulo colocado en la página mequieroir.com y a diferentes llamados realizados mediante la herramienta facebook a diferentes grupos de venezolanos en el exterior durante los meses de julio, agosto y septiembre del 2008.

V.1.1 RESULTADOS FUGA 1: AQUELLOS PROFESIONALES Y ESTUDIANTES QUE TRATARON DE EMIGRAR Y NO LO LOGRARON.

Características Demográficas:

Tabla N° 13 - Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
20 a 24 años	8	36, 4	36, 4	36, 4
25 a 29 años	4	18, 2	18, 2	54, 5
30 a 34 años	6	27, 3	27, 3	81, 8
35 a 39 años	3	13, 6	13, 6	95, 5
50 años o más	1	4, 5	4, 5	100, 0
Total	22	100, 0	100,	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Esta la tabla N° 13 se muestra que los individuos con edades que comprendidas entre 20 a 24 años representan el mayor porcentaje de la muestra con un resultado de 36,4%, mientras que los individuos con 50 años o más, representan la edad mínima de personas que trataron de emigrar sin lograrlo, constituyendo un 4,5% de la muestra poblacional.

Tabla N° 14 - Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Femenino	14	63, 6	63, 6	63, 6
Masculino	8	36, 4	36, 4	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La muestra estuvo constituida en su mayoría por individuos del sexo femenino representado por un 63,6%, mientras que el sexo masculino estuvo representado por ocho individuos indicando el 36,4% de la muestra objeto de estudio.

Tabla N° 15 – Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Soltero	13	59, 1	59, 1	59, 1
Casado	8	36, 4	36, 4	95, 5
Viudo	1	4, 5	4, 5	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

El estado civil de las personas de la muestra que más predomina son los individuos solteros, representados por un 59,1% de la población muestral, a diferencia del individuo que indicó ser viudo, el cual representa una minoría de la muestra con un porcentaje de 4,5%.

Tabla N° 16 – Nivel de Instrucción

Nivel de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Bachiller	6	27, 3	27, 3	27, 3
TSU Completo	3	13, 6	13, 6	40, 9
Licenciatura Completa	8	36, 4	36, 4	77, 3
Postgrado Completo	2	9, 1	9, 1	86, 4
Maestría Completo	1	4, 5	4, 5	90, 9
Doctorado Completo	2	9, 1	9, 1	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En cuanto al grado de instrucción, se tiene que la mayoría está representada por 8 individuos con licenciatura completa, el cual tiene un porcentaje de 36,4% y la minoría con individuos con Maestría Completa que está representada por 4,5% de la población muestral.

Características Situacionales

- Nivel Socioeconómico

Tabla N° 17 – Ingresos Mensuales

Ingresos Mensuales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No percibe ingresos	3	13, 6	13, 6	13, 6
Hasta 1000 Bs.F.	3	13, 6	13, 6	27, 3
Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	4	18, 2	18, 2	45, 5
Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	10	45, 5	45, 5	90, 9
Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.	2	9, 1	9, 1	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La tabla N° 17 muestra que los ingresos de los individuos de la muestra van de 3001 Bs. F hasta 5000 bs. F, los cuales representan la mayoría de la muestra con 45,5%, en cambio los ingresos que van de 5001 Bs. F hasta 10000 bs. F representan la minoría, solo dos individuos optaron por esta opción con un 9,1%.

Situación de empleo en Venezuela

- Status de empleo

Tabla N° 18 – Status de empleo

Status de empleo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	17	77, 3	77, 3	77, 3
No	5	22, 7	22, 7	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La tabla N° 18 muestra que el mayor porcentaje, está ubicado entre las personas que si se encuentran trabajando actualmente, representando un 77,3%, y la minoría estuvo representada por el resto de la población, el cual expreso que no está trabajando actualmente, con un porcentaje de 22,7%.

- Duración del empleo

Tabla N° 19 – Tiempo que lleva trabajando en su cargo actual

Tiempo que lleva trabajando	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No Aplica	5	22, 7	22, 7	22, 7
Menos de 6 meses	3	13, 6	13, 6	36, 4
De 1 a 3 años	6	27, 3	27, 3	63, 6
De 3 a 5 años	4	18, 2	18, 2	81, 8
De 5 en adelante	4	18, 2	18, 2	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas presentan una estabilidad en sus cargos actuales, ya que de 1 año a 3 años constituye un 27,3%, en cambio la minoría está representada por aquellas personas con menos de 6 meses en sus empleos representado por un 13,6%. Un 22,7% está representado por “no aplica”, significa el porcentaje de personas que no se encuentran trabajando.

Perfil Profesional

Tabla N° 20 – Trabajo en la misma área de estudio

Misma área	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No Respondió / No Aplica	1	4, 5	4, 5	4, 5
Si	21	95, 5	95, 5	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En esta Tabla N° 20 se puede apreciar que la mayoría de las personas se encuentran trabajando en su misma área de estudio, representando un porcentaje de 95,5%, aunque por el contrario, solo una persona representando un 4,5% no aplicaba porque se encontraba estudiando al momento de responder la encuesta.

Tabla N° 21 – Carrera estudiada

Carrera estudiada	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Artes Culinarias	1	4, 5	4, 5	4, 5
Ciencias Económicas y Sociales	14	63, 6	63, 6	68, 2
Educación	1	4, 5	4, 5	72, 7
Ingeniería, Arquitectura y Tecnología	6	27, 3	27, 3	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En la Tabla N° 21 se puede apreciar que la carrera más frecuente entre las personas que han intentado emigrar y no lo han logrado es Ciencias Económicas y Sociales, con 63,6%. Seguido se encuentra Ingeniería, Arquitectura y Tecnología con 27,3%. Y en menor proporción se encuentra Artes Culinarias y Educación con 4,5%.

Carreras obtenidas en las encuestas agrupadas por las áreas de conocimiento, según el Libro de Oportunidades de Estudio (Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior, 2008):

- **Artes culinarias:** chef o TSU en Cocina.
- **Ciencias Económicas y Sociales:** administración, contaduría pública, economía, comunicación social, relaciones industriales, comercio exterior, comercio internacional, psicología, estudios liberales, derecho, ciencias políticas, estudios internacionales, publicidad y mercadeo y turismo.
- **Ciencias de la Salud:** odontología, farmacia y medicina.
- **Educación:** todas sus ramificaciones.
- **Ingeniería, arquitectura y tecnología:** ingeniería civil, sistemas, eléctrica, mecánica, industrial, arquitectura, diseño grafico, computación, informática.

Tabla N° 22 – Años de experiencia laboral

Años de experiencia laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Menos de un año o nada	5	22, 7	22, 7	22, 7
De 1 a 2 años	4	18, 2	18, 2	40, 9
De 2 a 5 años	5	22, 7	22, 7	63, 6
De 5 a 8 años	3	13, 6	13, 6	77, 3
De 8 años en adelante	5	22, 7	22, 7	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Los resultados de la Tabla N° 22 indican que la mayoría de las personas tienen una experiencia laboral compartida, entre las opciones menos de un año o nada, de 2 años a 5 años y de 8 años en adelante, representado por un 22,7% en cada una de estas opciones. En cambio la minoría está representada por un 13,6% de personas que expresaron tener una experiencia laboral que va de 5 años a 8 años.

Razones de escogencia de los países de destino

Tabla N° 23 – Razones de la escogencia de Australia

Razones de escogencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No respondio	1	4, 5	4, 5	4, 5
Facilidad para obtención de documentos / Nacionalidad	2	9, 1	9, 1	13, 6
Dificultad por dominio de Idioma (Inglés y/o Frances)	1	4, 5	4, 5	18, 2
Receptividad hacia los emigrantes / No hay racismo.	5	22, 7	22, 7	40, 9
Mejor calidad de vida / Crecimiento personal	9	40, 9	40, 9	81, 8
Lejanía del país	1	4, 5	4, 5	86, 4
Agrada	1	4, 5	4, 5	90, 9
No agrada	2	9, 1	9, 1	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas escogieron Australia porque ofrece una mejor calidad de vida y crecimiento personal, se encuentra representado por un 40,9% de la población muestral; mientras que en menor grado para escogencia de dicho país se encuentra en la

dificultad en el dominio del idioma (español, inglés y/o francés) así como también la lejanía del país con un 4,5%. Además que solo hubo una persona que no respondió, cada una de estas opciones representan un 4,5% de toda la población muestral.

Tabla N° 24 – Razones de la escogencia de Canadá

Razones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No respondió	1	4, 5	4, 5	4, 5
Facilidad para obtención de documentos / Nacionalidad	1	4, 5	4, 5	9, 1
Receptividad hacia los emigrantes / No hay racismo.	8	36, 4	36, 4	45, 5
Mejor calidad de vida / Crecimiento Personal	8	36, 4	36, 4	81, 8
Cercanía del país	1	4, 5	4, 5	86, 4
Clima desfavorable	2	9, 1	9, 1	95, 5
Vínculos en el país de destino	1	4, 5	4, 5	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas escogieron Canadá porque ofrece una mejor calidad de vida y crecimiento personal, además de que posee una alta receptividad hacia los emigrantes / no hay racismo, se encuentra representado por un 36,4% de la población muestral en cada una de estas dos opciones; mientras la mayor razón para no escogerla es el clima desfavorable con un 9,1%. Hubo una sola persona que no respondió, la cual representa un 4,5% de toda la población muestral.

Tabla N° 25 – Razones de la escogencia de España

Razones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No respondió	1	4, 5	4, 5	4, 5
Facilidad para obtención de documentos / Nacionalidad	2	9, 1	9, 1	13, 6
Dificultad para obtención de documentos / Nacionalidad	1	4, 5	4, 5	18, 2
Facilidad por dominio de idioma	1	4, 5	4, 5	22, 7
Receptividad hacia los emigrantes / No hay racismo.	2	9, 1	9, 1	31, 8
Rechazo a emigrantes / Racismo	1	4, 5	4, 5	36, 4
Mejor calidad de vida / Crecimiento personal	4	18, 2	18, 2	54, 5
Vínculos en el país de destino	1	4, 5	4, 5	59, 1
Facilidad para ejercer en misma área de estudio	5	22, 7	22, 7	81, 8
No agrada	4	18, 2	18, 2	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas escogieron España porque ofrece facilidades para ejercer carrera en la misma área de estudio, el cual se encuentra representado por un 22,7%; seguido se encuentra con un 18,2% la mejor calidad de vida y crecimiento profesional; mientras que en menor grado de importancia se encuentra la facilidad por el dominio del idioma, así como también la dificultad para la obtención de documentos / nacionalidad, el rechazo a emigrantes / racismo, vínculos de familiares y/o amigos en el país de destino con un 4,5% cada uno, y solo hubo una persona que no respondió, también con un 4,5% de toda la población muestral.

Tabla N° 26 – Razones de la escogencia de EE.UU.

Razones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No Respondió	1	4, 5	4, 5	4, 5
Dominio de Idioma (Español, Inglés y/o Frances)	4	18, 2	18, 2	22, 7
Receptividad hacia los emigrantes / No hay racismo.	1	4, 5	4, 5	27, 3
Mejor calidad de vida / Crecimiento personal	5	22, 7	22, 7	50, 0
Lejanía del país	1	4, 5	4, 5	54, 5
Vínculos en el país de destino	1	4, 5	4, 5	59, 1
Facilidad para ejercer en misma área de estudio	2	9, 1	9, 1	68, 2
Facilidad para conseguir estudios	2	9, 1	9, 1	77, 3
No agrada	5	22, 7	22, 7	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas escogieron EE.UU., porque ofrece una mejor calidad de vida y crecimiento personal, se encuentra representado por un 22,7% de la población muestral; mientras que las razones menos influyentes se encuentran la receptividad hacia los emigrantes / no hay racismo, así como también la lejanía del país, vínculos con familiares y/o amigos en el país de destino, con un 4,5%. Solo hubo una persona que no respondió, también representado un 4,5% de toda la población muestral. Además de ellos, se encontraron personas las cuales simplemente no se les agrada dicho país, sin expresar más motivos, esto representa un 22,7%.

Causas de las decisiones de Migración.

Las Tablas N° 27 a la N° 34 están compuestas por cinco escalas que van de nada influyente (1), poco influyente (2), medianamente influyente (3), influyente (4) y muy influyente (5). En algunos cuadros no aparecen las cinco escalas anteriormente mencionadas, y esto se debe a que en algunos casos ninguna persona respondió esa alternativa y para efectos

estadísticos, no fueron tomados en cuenta esos datos; por ende no se ven reflejados en algunas tablas.

- Situación Económica

Tabla N° 27 – Influencia de la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar

Estabilidad económica del país	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Poco Influyente	1	4, 5	4, 5	4, 5
Medianamente influyente	2	9, 1	9, 1	13, 6
Influyente	2	9, 1	9, 1	22, 7
Muy Influyente	17	77, 3	77, 3	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es una razón muy influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar, este porcentaje representado por el 77,3% de la muestra poblacional; por el contrario solo una persona mostró con un 4,5% que era poco influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar.

Tabla N° 28 – Influencia de la estabilidad económica personal en su decisión de emigrar

Estabilidad económica personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	1	4, 5	4, 5	4, 5
Poco Influyente	3	13, 6	13, 6	18, 2
Medianamente Influyente	3	13, 6	13, 6	31, 8
Influyente	5	22, 7	22, 7	54, 5
Muy Influyente	10	45, 5	45, 5	100, 0
Total				
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas respondieron que es muy influyente la estabilidad económica personal en su decisión de emigrar, este está representado por el 45,5% de la muestra poblacional; por el contrario solo una persona mostró con un 4,5% que era nada influyente la estabilidad económica personal en su decisión de emigrar.

Tabla N° 29 – Influencia de la estabilidad laboral del país en su decisión de emigrar

Estabilidad laboral del país	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Poco Influyente	2	9, 1	9, 1	9, 1
Medianamente Influyente	8	36, 4	36, 4	45, 5
Influyente	5	22, 7	22, 7	68, 2
Muy influyente	7	31, 8	31, 8	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es medianamente influyente la estabilidad laboral del país en su decisión de emigrar, este porcentaje está representado por el 36,4% de la muestra poblacional; por el contrario solo dos personas mostraron con un 9,1% que era poco influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar.

Tabla N° 30 – Influencia de la estabilidad laboral personal en su decisión de emigrar

Estabilidad laboral personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	3	13, 6	13, 6	13, 6
Poco Influyente	2	9, 1	9, 1	22, 7
Medianamente Influyente	5	22, 7	22, 7	45, 5
Influyente	4	18, 2	18, 2	63, 6
Muy Influyente	8	36, 4	36, 4	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente la estabilidad laboral personal en su decisión de emigrar, este está representado por el 36,4% de la muestra poblacional; por el contrario solo dos personas mostraron con un 9,1% que era poco influyente la estabilidad laboral personal en su decisión de emigrar.

- Seguridad y Bienestar

Tabla N° 31 – Influencia de la seguridad física en su decisión de emigrar

Seguridad Física	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	2	9, 1	9, 1	9, 1
Influyente	1	4, 5	4, 5	13, 6
Muy Influyente	19	86, 4	86, 4	100, 0
Total			100, 0	
Total	22	100, 0		

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente la seguridad física en su decisión de emigrar, este está representado por el 86,4% de la muestra poblacional; por el contrario solo una persona mostró con un 4,5% que era influyente la seguridad física en su decisión de emigrar.

Tabla N° 32 – Influencia de servicios públicos en su decisión de emigrar

Servicios públicos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Medianamente Influyente	3	13, 6	13, 6	13, 6
Influyente	5	22, 7	22, 7	36, 4
Muy Influyente	14	63, 6	63, 6	100, 0
Total				
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que son muy influyentes los servicios públicos en su decisión de emigrar, este está representado por el 63,6% de la muestra poblacional; por el contrario solo tres personas mostraron con un 13,6% que era medianamente influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar.

- Incertidumbre Política

Tabla N° 33 – Influencia de la gestión del gobierno en su decisión de emigrar

Gestión del gobierno	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Medianamente Influyente	1	4, 5	4, 5	4, 5
Influyente	3	13, 6	13, 6	18, 2
Muy Influyente	18	81, 8	81, 8	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente la gestión del gobierno en su decisión de emigrar, este porcentaje está representado por el 81,8% de la muestra poblacional; por el contrario solo una persona mostró con un 4,5% que era medianamente influyente la gestión del gobierno en su decisión de emigrar.

Tabla N° 34 – Expectativas futuras del país

Expectativas futuras	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Influyente	1	4, 5	4, 5	4, 5
Muy Influyente	21	95, 5	95, 5	100, 0
Total	22	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente las expectativas futuras del país en su decisión de emigrar, este está representado por el 95,5% de la muestra; por el contrario la minoría estuvo representada por una sola persona, la cual expreso que era influyente las expectativas futuras del país, representando un 4,5% de la muestra objeto de estudio.

V.1.2 RESULTADOS FUGA 2: AQUELLOS PROFESIONALES Y ESTUDIANTES QUE TRATARON DE EMIGRAR Y LO LOGRARON.

Características Demográficas

Tabla N° 35 – Edad antes de emigrar

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
20 a 24 años	4	6, 5	6, 5	6, 5
25 a 29 años	22	35, 5	35, 5	41, 9
30 a 34 años	15	24, 2	24, 2	66, 1
35 a 39 años	16	25, 8	25, 8	91, 9
40 a 44 años	2	3, 2	3, 2	95, 2
45 a 49 años	2	3, 2	3, 2	98, 4
50 años o más	1	1, 6	1, 6	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La Tabla N° 35 muestra que los individuos con edades que van comprendidas desde 25 a 29 años representan el mayor porcentaje de la muestra, con un resultado de 35,5%, mientras que los individuos con 50 años o más representan la minoría de personas que no pudieron emigrar, este constituye un 4,5% de la población muestral.

Tabla N° 36 – Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Femenino	36	58, 1	58, 1	58, 1
Masculino	26	41, 9	41, 9	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La muestra estuvo constituida en su mayoría por individuos del sexo femenino, representado por un 58,1%; mientras que el sexo masculino estuvo, indicando un 41,9% de la muestra objeto de estudio.

Tabla N° 37 – Estado civil antes de emigrar

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Soltero	29	46, 8	46, 8	46, 8
Casado	30	48, 4	48, 4	95, 2
Divorciado	2	3, 2	3, 2	98, 4
Concubino	1	1, 6	1, 6	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

El estado civil de las personas de la muestra que más predominan son casados, representados por un 48,4% de la población muestral, seguidos por los solteros con un 46,8%, a diferencia del individuo que indicó que vivía en concubinato, el cual representa un 1,6% de la muestra.

Tabla N° 38 – Grado de instrucción antes de emigrar

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
TSU Completo	8	12,9	12,9	12,9
Licenciatura Incompleto	3	4,8	4,8	17,7
Licenciatura Completa	43	69,4	69,4	87,1
Postgrado Completo	6	9,7	9,7	96,8
Maestría Completo	1	1,6	1,6	98,4
Doctorado Completo	1	1,6	1,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En cuanto al grado de instrucción se tiene que la mayoría está representada por cuarenta y tres individuos con licenciatura completa, el cual tiene un porcentaje de 69,4% y la minoría está compartida entre las opciones: maestría completa y doctorado completo, las cuales están representadas cada una por el 1,6% de la población muestral.

Características Situacionales

- Nivel Socioeconómico

Tabla N° 39 – Ingresos percibidos antes de emigrar

Ingresos percibidos antes de emigrar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Sin Ingresos	1	1,6	1,6	1,6
Hasta 1000 Bs.F.	11	17,7	17,7	19,4
Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	24	38,7	38,7	58,1
Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	16	25,8	25,8	83,9
Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.	8	12,9	12,9	96,8
Mas de 10000 Bs.F.	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La tabla N° 39 indica que los ingresos de los individuos de la muestra, van de 1001 Bs. F. hasta 3000 Bs. F., este representa la mayoría con 38,7%, en cambio la minoría está

constituida por el 1,6%, esto se debe a que solo una persona mostró que no se encontraba trabajando para ese entonces y por ende no percibía ningún tipo de ingreso.

Situación de empleo en Venezuela

- Status de Empleo

Tabla N° 40 – Se encontraba trabajando antes de emigrar

Se encontraban trabajando	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	53	85, 5	85, 5	85, 5
No	9	14, 5	14, 5	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La Tabla N° 40 muestra que el mayor porcentaje se encuentra entre las personas que si se encontraban trabajando antes de emigrar hacia el país que escogieron como destino, representando un 85,5%, y la minoría estuvo representada por el resto de la población con un porcentaje de 14,5%, los cuales expresaron que no se encontraban trabajando antes de emigrar.

Tabla N° 41 – Se encontraba trabajando en la misma área de estudio

Misma area de estudios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No Respondio	3	4, 8	4, 8	4, 8
Si	56	90, 3	90, 3	95, 2
No	3	4, 8	4, 8	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Se puede apreciar que la mayoría de las personas se encontraban trabajando en su misma área de estudio antes de emigrar, representando un porcentaje de 90,3%; sin embargo

solo tres personas, representando un 4,8% expresaron no estar trabajando en la misma área de estudio antes de emigrar y el otro 4,8% no respondieron a la pregunta.

Tabla N° 42 – Años de experiencia antes de emigrar

Años de experiencia antes de emigrar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No Respondio	1	1, 6	1, 6	1, 6
Menos de un año o nada	7	11, 3	11, 3	12, 9
De 1 a 2 años	5	8, 1	8, 1	21, 0
De 2 a 5 años	19	30, 6	30, 6	51, 6
De 5 a 8 años	10	16, 1	16, 1	67, 7
De 8 años en adelante	20	32, 3	32, 3	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Los resultados de la Tabla N° 42 indican que la mayoría de las personas tienen una experiencia laboral que va de 8 años en adelante, representado por un 32,3% de la población muestral. En cambio la minoría está representada por un 8,1% de personas que expresaron tener una experiencia laboral que va de 1 a 2 años. Cabe destacar que una sola persona no respondió a la pregunta realizada significando el 1,6% de la muestra.

Perfil Profesional

Tabla N° 43 – Carrera estudiada antes de emigrar

Carrera estudiada antes de emigrar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Ciencias de la Salud	7	11, 3	11, 3	11, 3
Ciencias Económicas y Sociales	28	45, 2	45, 2	56, 5
Educación	2	3, 2	3, 2	59, 7
Ingeniería, Arquitectura y Tecnología	25	40, 3	40, 3	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En los resultados de la carrera estudiada antes de emigrar, se obtuvo que la mayoría quedó representada por un 45,2%, el cual se ubicada en la rama de Ciencias Económicas y Sociales, en cambio la minoría está constituida por 3,2% ubicado en la rama de Educación.

Tabla N° 44 – Continuo estudios en el extranjero

Continuo estudios en el extranjero	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Completó estudios	3	4, 8	4, 8	4, 8
Comenzó estudios diferentes	15	24, 2	24, 2	29, 0
No siguió estudiando	44	71, 0	71, 0	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Cuando se les pregunto a las personas si continuaron sus estudios en el extranjero la mayoría indico que no siguieron estudiando, este porcentaje está representado por 71% de la población muestral; seguido de 24,2% que indicó comenzar estudios nuevos, mientras que la minoría estuvo constituida por tres personas que expresaron haber completado estudios en el extranjero con un porcentaje de 4,8%.

Razones de escogencia de países de destino

Tabla N° 45 – Razones de la escogencia del país de destino

Rezones de escogencia del país de destino	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No respondió	5	8, 1	8, 1	8, 1
Facilidad obtención de documentos / Nacionalidad	10	16, 1	16, 1	24, 2
Dominio del idioma	6	9, 7	9, 7	33, 9
Receptividad hacia emigrantes / No hay Racismo	7	11, 3	11, 3	45, 2
Mejor calidad de vida / Crecimiento Personal	24	38, 7	38, 7	83, 9
Cercanía del país	2	3, 2	3, 2	87, 1
Conexiones en el país	2	3, 2	3, 2	90, 3
Facilidad para trabajar y/o conseguir Estudios	6	9, 7	9, 7	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

A la mayoría de las personas cuando se les pregunto las razones de la escogencia del país que tomaron como destino, expresaron que existía una mejor calidad de vida y crecimiento personal, el cual estuvo representado por un 38,7%; en cambio la minoría estuvo compartida entre dos opciones, las cuales se encuentran representadas por un 3,2% cada una de ellas, estas son cercanía y conexiones en el país.

Causas que influyeron en la decisión a emigrar

- **Situación Económica**

Tabla N° 46 – Influencia de la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar

Estabilidad económica del país	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	6	9, 7	9, 7	9, 7
Poco Influyente	6	9, 7	9, 7	19, 4
Medianamente influyente	8	12, 9	12, 9	32, 3
Influyente	16	25, 8	25, 8	58, 1
Muy Influyente	26	41, 9	41, 9	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente e influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar, este está representado por el 67,7% de la muestra poblacional; por el contrario, en menor proporción se encuentran las opciones de nada influyente y poco influyente representado por un 19,4%, constituida así por seis personas cada una de ellas

Tabla N° 47 – Influencia de la estabilidad económica personal en su decisión de emigrar

Estabilidad Económica Personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	7	11, 3	11, 3	11, 3
Poco Influyente	11	17, 7	17, 7	29, 0
Medianamente Influyente	12	19, 4	19, 4	48, 4
Influyente	13	21, 0	21, 0	69, 4
Muy Influyente	19	30, 6	30, 6	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas respondieron que es muy influyente e influyente la estabilidad económica personal en su decisión de emigrar, este represento el 51,6% de la muestra poblacional; por el contrario una minoría de siete personas mostraron con un 29.0% que era nada influyente la estabilidad económica personal en su decisión de emigrar.

Tabla N° 48 – Influencia de la estabilidad laboral del país en su decisión de emigrar

Estabilidad laboral del país	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	6	9, 7	9, 7	9, 7
Poco Influyente	12	19, 4	19, 4	29, 0
Medianamente Influyente	12	19, 4	19, 4	48, 4
Influyente	16	25, 8	25, 8	74, 2
Muy influyente	16	25, 8	25, 8	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que era muy influyente e influyente la estabilidad laboral del país en su decisión de emigrar, cada una de estas dos opciones están representadas por el 25,8% de la muestra poblacional; por el contrario solo seis personas mostraron con un 9,7% que era nada influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar.

Tabla N° 49 – Influencia de la estabilidad laboral personal en su decisión de emigrar

Estabilidad laboral personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	9	14, 5	14, 5	14, 5
Poco Influyente	16	25, 8	25, 8	40, 3
Medianamente Influyente	13	21, 0	21, 0	61, 3
Influyente	9	14, 5	14, 5	75, 8
Muy Influyente	15	24, 2	24, 2	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es poco influyente la estabilidad laboral personal en su decisión de emigrar, este represento el 25,8% de la muestra poblacional; mientras que la minoría estuvo compartida entre dos opciones con nueve personas cada una,

mostraron con un 14,5% que era nada influyente e influyente la estabilidad laboral personal en su decisión de emigrar.

- Seguridad y Bienestar

Tabla N° 50 – Influencia de la seguridad física en su decisión de emigrar

Seguridad física	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	6	9, 7	9, 7	9, 7
Poco Influyente	2	3, 2	3, 2	12, 9
Medianamente Influyente	5	8, 1	8, 1	21, 0
Influyente	7	11, 3	11, 3	32, 3
Muy Influyente	42	67, 7	67, 7	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es influyente la seguridad física en su decisión de emigrar, este está representado por el 67,7% de la muestra poblacional; por el contrario, una minoría resulto estar representada por solo dos personas constituyendo un 3,2%, los cuales expresaron que era poco influyente la seguridad física en su decisión de emigrar.

Tabla N° 51 – Influencia de servicios públicos en su decisión de emigrar

Servicios públicos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	9	14, 5	14, 5	14, 5
Poco Influyente	4	6, 5	6, 5	21, 0
Medianamente Influyente	12	19, 4	19, 4	40, 3
Influyente	14	22, 6	22, 6	62, 9
Muy Influyente	23	37, 1	37, 1	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que son muy influyentes los servicios públicos en su decisión de emigrar, este represento un 37,1% de la muestra poblacional; por el contrario solo cuatro personas mostraron con un 6,5% que era poco influyente la estabilidad económica del país en su decisión de emigrar.

- Incertidumbre Política

Tabla N° 52– Influencia de la gestión del gobierno en su decisión de emigrar

Gestión del gobierno	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	10	16, 1	16, 1	16, 1
Poco Influyente	2	3, 2	3, 2	19, 4
Medianamente Influyente	6	9, 7	9, 7	29, 0
Influyente	9	14, 5	14, 5	43, 5
Muy Influyente	35	56, 5	56, 5	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente la gestión del gobierno en su decisión de emigrar, este está representado por el 56,5% de la muestra poblacional; por el contrario solo dos personas mostraron con un 3,2% que era poco influyente la gestión del gobierno en su decisión de emigrar.

Tabla N° 53 – Expectativas futuras del país en su decisión de emigrar

Expectativas futuras	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Nada Influyente	3	4, 8	4, 8	4, 8
Poco Influyente	3	4, 8	4, 8	9, 7
Medianamente Influyente	4	6, 5	6, 5	16, 1
Influyente	8	12, 9	12, 9	29, 0
Muy Influyente	44	71, 0	71, 0	100, 0
Total	62	100, 0	100, 0	

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La mayoría de las personas decidieron que es muy influyente las expectativas futuras del país en su decisión de emigrar, este está representado por el 71% de la muestra; por el contrario la minoría estuvo representada por dos opciones, las personas expresaron que era nada influyente y poco influyente las expectativas futuras del país, esta minoría estuvo constituida por un 4,8% de la población muestral.

V.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO – COMPARACIÓN DE MEDIA Y MODA.

Tabla N° 54- Nivel de Instrucción

Nivel de Instrucción	Moda	
	Fuga 1	Fuga 2
	5	5

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Leyenda de Codificación

1 = Bachiller
 2 = TSU Incompleto
 3 = TSU Completo
 4 = Licenciatura Incompleta
 5 = Licenciatura Completa
 6 = Postgrado Incompleto
 7 = Postgrado Incompleto
 8 = Maestría Incompleta
 9 = Maestría Completa
 10 = Doctorado Incompleto
 11 = Doctorado Completo

En la tabla N° 54 se puede observar que el dato que más se repite en cuanto al Nivel de Instrucción tanto en Fuga 1 como Fuga 2 es el 5, es decir la Licenciatura Completa. No se encontraron diferencias de moda entre ambas muestras.

Tabla N° 55 - Viajes anuales al extranjero

Viajes	Moda	
	Fuga 1	Fuga 2
	2	2

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Leyenda de Codificación

1 = Ninguna

2 = 1 vez

3 = 2 veces

4 = 3 veces

5 = 4 veces

6 = 5 en adelante

El dato que más se repite de cuantas veces viajan anualmente al extranjero las personas que han tratado de emigrar y no lo han logrado y en aquellas que efectivamente lo lograron es 2, es decir, que el mayoría solo viaja una vez al año.

Tabla N° 56 - Años de experiencia laboral

Años	Media	
	Fuga 1	Fuga 2
	2,95	3,45

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Leyenda de Codificación:

1= Menos de 1 o nada

2= 1 a 2

3= de 2 a 5

4= de 5 a 8

5= de 8 en adelante

En cuanto a los años de experiencia, para Fuga 1 y para Fuga 2, la media es de 2,95 y 3,45 respectivamente. Es decir, que en aquellos profesionales y estudiantes que no han

logrado y en aquellos que efectivamente lograr emigrar la media de sus años de experiencia de es 2 a 5 años.

Tabla N° 57 - Ingresos percibidos antes de emigrar

Ingresos mensuales	Media	
	Fuga 1	Fuga 2
	2,4	2,23

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Leyenda de Codificación:

- 1= Hasta 1000 Bs. F.
- 2= Desde 1001 hasta 3000 Bs. F.
- 3= desde 3001 hasta 5000 Bs. F.
- 4= Desde 5001 hasta 10000 Bs. F.
- 5= Más de 10000 Bs. F.

Para Fuga 1 la media fue de 2,4 y para Fuga 2 fue de 2,33. En conclusión ambas muestras tiene una media de ingresos mensuales entre Bs. F. 1001 y Bs. F. 3000. Evidenciando así que no existe diferencia de medias entre ambas.

Tabla N° 58 - Tiempo que lleva trabajando en el cargo actual / antes de emigrar

Tiempo	Moda	
	Fuga 1	Fuga 2
	2,4	2,23

Leyenda de Codificación:

- 1= 3 a 6 meses
- 2= 6 meses a 1 año
- 3= 1 a 3 años
- 4= 3 a 5 años
- 5= 5 en adelante

La moda obtenida para el tiempo en el lleva trabajando en su cargo actual (Fuga 1) y en tiempo que llevaba trabajando en el último cargo antes de emigrar es de 3 para ambas muestras, es decir, de 1 a 3 años laborando en el mismo puesto de trabajo.

Resumiendo los datos obtenidos en la totalidad de modas y medias calculadas para diversas variables presentadas en el estudio, se puede precisar que no existen diferencias notables que puedan hacer evidencia de la incompatibilidad que pudieran tener aquellos profesionales y estudiantes que no han podido emigrar y para aquellos que si lograron emigrar satisfactoriamente.

V. 3 ANÁLISIS DE DATOS POR VARIABLES RELACIONADAS MEDIANTE TABLAS DE CONTINGENCIA

V.3.1 ANÁLISIS DE FUGA 1

Tabla N° 59 - Carrera estudiada * Años de experiencia laboral * Edad

Edad			Años de experiencia antes de emigrar					Total
			Menos de un año o nada	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 8 años	De 8 años en adelante	
20 a 24 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias Económicas y Sociales	4	3				7
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología	1					1
	Total		5	3				8
25 a 29 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias Económicas y Sociales				1		1
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología		1	2			3
	Total			1	2	1		4
30 a 34 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Artes Culinarias				1		1
		Ciencias Económicas y Sociales			2		1	3
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología			1	1		2
	Total				3	2	1	6
35 a 39 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias Económicas y Sociales					3	3
	Total						3	3
50 años o más	Carrera estudiada	Educación					1	1
	Total						1	1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

La tabla N° 59 indica, que las personas de la muestra con edades entre 20 a 24 años, que estudiaron alguna carrera perteneciente a la rama de Ciencias Económicas y Sociales y que además poseen menos de un año o nada de experiencia laboral, cubren la mayoría de los

individuos que trataron de emigrar sin lograrlo; mientras que aquellos que poseen 50 años o más representado por una persona que estudió en la rama de Educación y tiene de 8 años en adelante de experiencia laboral, constituyen la minoría de personas que trataron de emigrar sin éxito alguno.

En conclusión, se puede decir que la mayoría son personas jóvenes, que desde el comienzo de sus estudios universitarios y al momento de graduarse piensan que existe una mejor calidad de vida en países altamente desarrollados, son personas que generalmente tienen una experiencia laboral mínima, por haber realizado pasantías académicas dentro de sus ramas de estudio, y al momento de emigrar no logran quedarse en el país que han escogido como destino, porque la experiencia requerida en otros países es mayor a las que ellos poseen. Por el contrario, las personas con 50 años o más, a pesar de tener una gran experiencia, se les hace un poco más difícil encontrar empleo por su edad. Ligado a esto, se produce cierto rechazo, ya que estos representan una fuerte competencia para los nativos maduros, en cuanto a las oportunidades de empleo, por lo tanto, para ellos es solo posible la visa de turismo.

Tabla N° 60 - Estabilidad Laboral del país * Años de experiencia * Edad

Edad			Años de experiencia					Total
			Menos de un año o nada	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 8 años	De 8 años en adelante	
20 a 24 años	Estabilidad Laboral del país	Poco Influyente	2					2
		Medianamente Influyente	2	2				4
		Muy influyente	1	1				2
	Total		5	3				8
25 a 29 años	Estabilidad Laboral del país	Medianamente Influyente				1		1
		Influyente			1			1
		Muy influyente		1	1			2
	Total			1	2	1		4
30 a 34 años	Estabilidad Laboral del país	Medianamente Influyente					1	1
		Influyente			2	1		3
		Muy influyente			1	1		2
	Total				3	2	1	6
35 a 39 años	Estabilidad Laboral del país	Medianamente Influyente					1	1
		Influyente					1	1
		Muy influyente					1	1
	Total						3	3
50 años o más	Estabilidad Laboral del país	Medianamente Influyente					1	1
	Total						1	1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla N° 61 - Estabilidad Laboral personal * Años de experiencia* Edad

Edad			Años de experiencia antes de emigrar					Total
			Menos de un año o nada	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 8 años	De 8 años en adelante	
20 a 24 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente		1				1
		Poco Influyente	1					1
		Medianamente Influyente		1				1
		Influyente	1					1
		Muy Influyente	3	1				4
	Total		5	3				8
25 a 29 años	Estabilidad Laboral personal	Medianamente Influyente				1		1
		Influyente			1			1
		Muy Influyente		1	1			2
	Total			1	2	1		4
30 a 34 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente			1			1
		Poco Influyente				1		1
		Medianamente Influyente					1	1
		Influyente			2			2
		Muy Influyente				1		1
	Total				3	2	1	6
35 a 39 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente					1	1
		Medianamente Influyente					1	1
		Muy Influyente					1	1
	Total						3	3
50 años o	Estabilidad Laboral	Medianamente Influyente					1	1
	Total						1	1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

A diferencia de la estabilidad económica, observamos que la edad es un factor relevante a la hora de cruzar estas variables, ya que se encontró una disparidad en los resultados, pues bien, en cuanto a la estabilidad laboral del país los individuos con edades comprendidas entre 20 a 24 años, expresaron que era poco influyente en su decisión de emigrar, es decir, que para estas cuatro personas, el mercado laboral venezolano no es un factor que determine conseguir empleo, pues cada uno de ellos respondió que si era muy influyente la estabilidad laboral personal, es decir que no toman en cuenta lo pequeño y cerrado del campo laboral venezolano, que esta aunado al hecho de que cada persona le sea

posible encontrar empleo, mas si les preocupa la gran inestabilidad que pueden sufrir siendo víctimas de una disminución de ofertas de trabajo que sean competitivas para ellos.

A diferencia de las personas con edades avanzadas que están entre 30 a 34 años en adelante, estuvieron de acuerdo que tanto la estabilidad laboral del país como personal era muy influyente en su decisión de emigrar, ya que son personas maduras que buscan ofrecer un futuro a sus familias, la mayoría son casados y optan por encontrar estabilidad económica, política y social permanente.

Tabla N° 62 - Estabilidad Económica del país * Ingresos percibidos * Edad

Edad antes de emigrar			Ingresos percibidos antes de emigrar					Total
			No Aplica	Hasta 1000 Bs.F.	Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.	
20 a 24 años	Estabilidad Económica del país	Poco Influyente				1		1
		Medianamente influyente	1					1
		Muy Influyente	2	2	2			6
	Total		3	2	2	1		8
25 a 29 años	Estabilidad	Muy Influyente		1		3		4
	Total			1		3		4
30 a 34 años	Estabilidad Económica del país	Influyente				1		1
		Muy Influyente			1	3	1	5
	Total				1	4	1	6
35 a 39 años	Estabilidad Económica del país	Influyente				1		1
		Muy Influyente			1		1	2
	Total				1	1	1	3
50 años o más	Estabilidad Económica del país	Medianamente influyente				1		1
	Total					1		1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

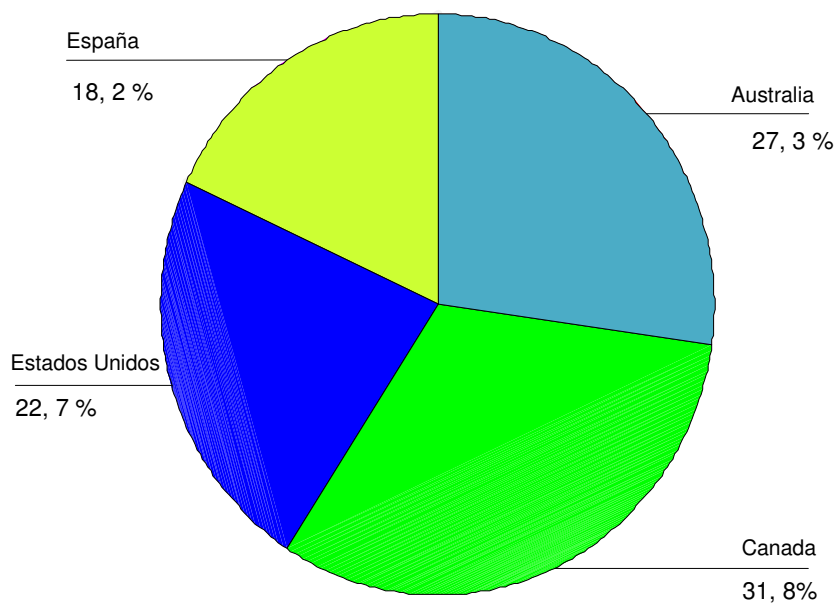
Tabla N° 63 - Estabilidad económica personal * Ingresos percibidos * Edad

Edad			Ingresos percibidos					Total
			Sin ingresos	Hasta 1000 Bs.F.	Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.	
20 a 24 años	Estabilidad económica personal	Poco Influyente				1		1
		Medianamente Influyente	1		1			2
		Influyente			1			1
		Muy Influyente	2	2				4
	Total		3	2	2	1		8
25 a 29 años	Estabilidad económica personal	Poco Influyente				1		1
		Muy Influyente		1		2		3
	Total			1		3		4
30 a 34 años	Estabilidad económica personal	Poco Influyente					1	1
		Influyente			1	2		3
		Muy Influyente				2		2
	Total				1	4	1	6
35 a 39 años	Estabilidad económica personal	Nada Influyente					1	1
		Medianamente Influyente				1		1
		Muy Influyente			1			1
	Total				1	1	1	3
50 años o más	Estabilidad	Influyente				1		1
	Total					1		1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Se deduce que la edad de las personas no incide en la estabilidad económica del país, ni en su estabilidad económica personal, pues bien, se observa que la gran mayoría de personas que poseen un ingreso que va de Bs. F. 3001 hasta Bs. F. 5000, expresaron que era muy influyente la estabilidad económica personal y del país en su decisión de emigrar, estos observan que sus ingresos no satisfacen sus necesidades principales y ven en países desarrollados grandes oportunidades que les permiten mejorar su nivel socioeconómico.

Gráfica No 2 - País que más agrada gráfico de sectores



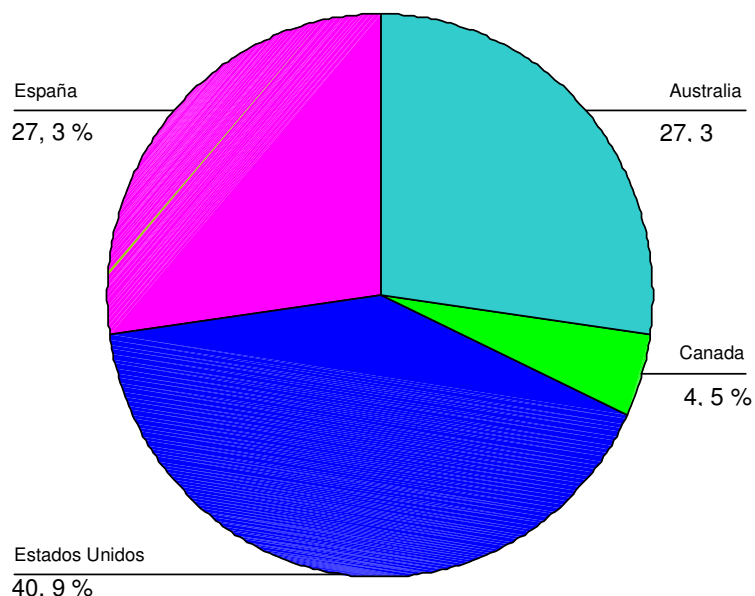
Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla N° 64 - País que más agrada * Familiares y amigos en el extranjero

		Familiares y amigos en el extranjero		Total
		Si	No	
País que más agrada	Australia	4	2	6
	Canada	7		7
	Estados Unidos	4	1	5
	España	4		4
Total		19	3	22

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Gráfica No. 3 - País que menos agrada gráfico de sectores



Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla N° 65 - País que menos agrada * Familiares y amigos en el Extranjero

		Familiares y amigos en el extranjero		Total
		Si	No	
País que menos agrada	Australia	6		6
	Canadá	1		1
	Estados Unidos	7	2	9
	España	5	1	6
Total		19	3	22

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Cuando observamos la cantidad de personas que trataron de emigrar a Canadá (país que más agrada) y EE.UU. (país que menos agrada), sin tener éxito, también se da un vistazo a los vínculos o conexiones que pueden llegar a tener estos en el exterior, para visualizar si resulta fácil o difícil quedarse en los países que se han escogido como destino, pues bien, cuando procedemos a analizar estos datos, se deduce que si importan los vínculos familiares que una persona tenga en el extranjero, pues siendo así resulta un condicionante clave para

indicar la facilidad que tuvieron estas personas en intentar emigrar hacia esos países. En este sentido se podría decir que se establece una ruta familiar para emigrar o una cadena de apoyo socio afectivo.

Uno de los motivos primordiales por las cuales no se escoge actualmente EE.UU. como destino para emigrar es el rechazo que tiene hacia los emigrantes. Dicha afirmación se ve evidenciada en un artículo obtenido en la revista Foreign Affair, el autor Selee Andrew (2008) señala que los ciudadanos estadounidenses tienden a expresar mayores resentimientos con respecto a los cambios que ha traído la migración reciente. Parece que no es la tasa migratoria la que hace surgir los sentimientos antimigrantes, sino la percepción de que la llegada de extranjeros genera cambios económicos y culturales en las nuevas zonas de migración. Los cambios se han acentuado más en años recientes por la sensación de incertidumbre que priva con respecto a la economía estadounidense. Donde la migración es menos común, los trabajadores nacidos en esas localidades frecuentemente culpan a las nuevas oleadas de migrantes de las perturbaciones del mercado.

Tabla N° 66 - Razones de escogencia de Canadá * Gestión del Gobierno * sexo

Sexo			Gestión del Gobierno			Total
			Medianamente Influyente	Influyente	Muy Influyente	
Femenino	Razones de escogencia de Canada	Facilidad para obtención de documentos / Nacionalidad			1	1
		Receptividad hacia los emigrantes / No hay racismo.	1	1	3	5
		Mejor calidad de vida / Crecimiento personal		1	3	4
		Cercanía del país			1	1
		Clima desfavorable		1	1	2
		Conexiones en el país de destino			1	1
	Total		1	3	10	14
Masculino	Razones de escogencia de Canada	No respondio			1	1
		Receptividad hacia los emigrantes / No hay racismo.			3	3
		Mejor calidad de vida / Crecimiento personal			4	4
	Total				8	8

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Al momento de cruzar estas variables, sexo, razones de la escogencia de Canadá (país que predomino en la elección como destino por la mayoría de la muestra) y gestión del gobierno, se pudo observar, que las mujeres toman en cuenta más razones de las que pueden llegar a tener los hombres, en cuanto a la escogencia de Canadá como país de destino. Estas por ser el porcentaje que mayormente trato de emigrar, verifican ciertas variables que pueden influir en su camino, dada la búsqueda de nuevos y mejores horizontes; son mas cuidadosas, al momento de llegar a otro país y analizan con mayor detenimiento las ventajas y desventajas que propicia la llegada a otro país; en cambio los hombres, solo evalúan aquellas razones que más peso tienen en cuanto a la necesidad que ellos poseen, en concordancia con las mujeres resulto ser una mejor calidad de vida y crecimiento personal, que lamentablemente Venezuela carece.

Cuando se analiza detalladamente la gran influencia de la gestión del gobierno para el desarrollo económico, político y social de cada una de estas personas dentro del país, se deduce que es un factor relevante y que coadyuvan en la decisión de estos individuos a emigrar hacia Australia, Canadá, EE.UU. y España.

Tabla N° 67 - Años de experiencia antes de emigrar * Conseguir trabajo en el área de estudio * País que más agrada

País que más agrada			Conseguir trabajo en el área de estudio					Total
			Muy Dificil	Dificil	Medianamente Dificil	Fácil	Muy Fácil	
Australia	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada	1					1
		De 2 a 5 años			2		1	3
		De 5 a 8 años	1					1
		De 8 años en adelante			1			1
	Total		2		3		1	6
Canada	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada		2				2
		De 2 a 5 años		1			1	2
		De 5 a 8 años		1				1
		De 8 años en adelante		1		1		2
	Total			5		1	1	7
Estados Unidos	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada		1				1
		De 1 a 2 años		1	1			2
		De 8 años en adelante		1		1		2
	Total			3	1	1		5
España	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada	1					1
		De 1 a 2 años	1		1			2
		De 5 a 8 años			1			1
	Total		2		2			4

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Esta tabla N° 67, muestra cuán difícil es tratar de emigrar hacia Canadá y más aun conseguir trabajo en la misma área de estudio sin tener experiencia laboral alguna, aquí observamos que la mayoría de la muestra es gente joven con edades comprendidas entre 20 a 24 años, sin una extensa experiencia laboral, ya que son personas recién graduadas, que solo han tenido la experiencia en pasantías académicas y es cuando observamos que para efectos de este estudio, dio como resultado que una de las razones por las que estos individuos no lograron emigrar a Canadá es por la falta de experiencia laboral en el país de origen.

Es parte de las políticas migratorias de Canadá (país que más agrada) que para facilitar la inserción laboral, las personas que desean trabajar temporalmente en allá, deben tener una oferta de trabajo del empleador y una confirmación del Centro de los Recursos Humanos en Canadá. Una vez conseguido esto, el empleador debe iniciar el proceso de confirmación directamente con el Centro de los Recursos Humanos local. Para que luego, el individuo pueda solicitar el permiso para trabajar en Canadá con mayor facilidad.

**Tabla N° 68 - Ingresos percibidos antes de emigrar * Conseguir Vivienda *
país que más agrada**

País que Más agrada			Conseguir Vivienda					Total
			Muy Dificil	Dificil	Medianamente Dificil	Fácil	Muy Fácil	
Australia	Ingresos percibidos antes de emigrar	Hasta 1000 Bs.F.			1			1
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.				1		1
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.		1			1	2
		Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.			1		1	2
	Total			1	2	1	2	6
Canada	Ingresos percibidos antes de emigrar	No Aplica			1			1
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	1				1	2
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.			1	2	1	4
	Total		1		2	2	2	7
Estados Unidos	Ingresos percibidos antes de emigrar	No Aplica		1				1
		Hasta 1000 Bs.F.			1			1
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.			1			1
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.				1	1	2
	Total			1	2	1	1	5
España	Ingresos percibidos antes de emigrar	No Aplica			1			1
		Hasta 1000 Bs.F.				1		1
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.			1	1		2
	Total				2	2		4

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En la Tabla N° 68, se puede observar que mientras mayores sean los ingresos y ahorros que profesionales y estudiantes puedan obtener en su país de origen, más fácil será conseguir vivienda en el extranjero, por esta razón, se deduce que los individuos de esta muestra no lograron con éxito quedarse en el país que tomaron como destino, ya que la mayoría de estas personas no poseían altos ingresos, porque muchos tenían menos de un año o nada de experiencia laboral, están recién graduados y son muy jóvenes para obtener ingresos superiores a Bs. F. 5000. En conclusión, se puede decir que con bajos ingresos y sin experiencia laboral para conseguir empleo en el exterior, se les hizo muy difícil encontrar una vivienda que les permitiera permanecer en ese país.

Tabla N° 69 - Gestión del Gobierno * Obtención de documentos * País que más agrada

País que más agrada			Obtención de documentos					Total
			Muy Difícil	Difícil	Medianamente difícil	Fácil	Muy Fácil	
Australia	Gestión del Gobierno	Influyente			1			1
		Muy Influyente	1	1	1		2	5
	Total		1	1	2		2	6
Canada	Gestión del Gobierno	Influyente				1	1	2
		Muy Influyente	4	1				5
	Total		4	1		1	1	7
Estados Unidos	Gestión del Gobierno	Muy Influyente	2	1	2			5
	Total		2	1	2			5
España	Gestión del Gobierno	Medianamente Influyente		1				1
		Muy Influyente	2				1	3
	Total		2	1			1	4

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Analizando detalladamente, se puede observar que para la mayoría de las personas de esta muestra se les hizo muy difícil la obtención de documentos, indicando que era muy influyente la gestión del gobierno, ya que muchas veces los procesos eran lentos y muy costosos, por ende, algunas personas no lograron obtener en su totalidad los documentos necesarios para estar legalmente en el extranjero y es cuando se vieron en la necesidad de regresar sin lograr lo que en un principio se habían propuesto.

V.3.2 ANÁLISIS DE FUGA 2

Tabla N° 70 - Carrera estudiada antes de emigrar * Años de experiencia laboral antes de emigrar * Edad antes de emigrar

Edad antes de emigrar			Años de experiencia antes de emigrar					Total
			Menos de un año o nada	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 8 años	De 8 años en adelante	
20 a 24 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias Económicas y Sociales		1				1
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología	3					3
		Total	3	1				4
25 a 29 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias de la Salud	1		3			4
		Ciencias Económicas y Sociales	2	2	7			11
		Educación				2		2
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología		1	3	1		5
		Total	3	3	13	3		22
30 a 34 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias Económicas y Sociales	1	1	1	1	1	5
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología			4	2	4	10
		Total	1	1	5	3	5	15
35 a 39 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Salud				1	1	2
		Ciencias Económicas y Sociales				1	9	10
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología			1		3	4
		Total			1	2	13	16
40 a 44 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ingeniería, Arquitectura y Tecnología	1			1		2
		Total	1			1		2
45 a 49 años	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias Económicas y Sociales				1		1
		Ingeniería, Arquitectura y Tecnología					1	1
		Total				1	1	2
50 años o más	Carrera estudiada antes de emigrar	Ciencias de la Salud					1	1
		Total					1	1

Fuente: Cálculos obtenidos de SPSS

Analizando conjuntamente las variables: edad, carrera estudiada y años de experiencia en aquellas personas que lograron emigrar, se puede deducir en primero lugar que la rama que más predomina es Ciencias Económicas y Sociales, el donde las personas con edades comprendidas entre 35 a 39 años y con una experiencia previa antes de emigrar de 8 años en adelante con aquellas que efectivamente lograr irse de Venezuela. A diferencia de ello, aquellas personas de 50 años en adelante, pero con la misma experiencia emigran con menor frecuencia.

En conclusión se puede decir que aquellas personas con un alto nivel de experiencia se les facilitan el proceso de emigración en comparación de aquellas con menos experiencia debido a que para las exigencias impuestas en los países destino con respecto a la experiencia son altas, y esto influye en la facilidad de inserción del individuo en el mercado laboral extranjero. Con respecto a la edad, aquellas personas con edades más avanzadas y con una familia ya establecida, prefieren no emigrar. En cambio aquellos que aún están jóvenes y no tienen lazos tan fuertes en el país prefieren experimentar en el extranjero.

**Tabla N° 71 - Influencia de la: Estabilidad Económica del país *
Ingresos percibidos antes de emigrar * Edad antes de emigrar**

Edad			Ingresos percibidos antes de emigrar						Total
			Sin Ingresos	Hasta 1000 Bs.F.	Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.	Mas de 10000 Bs.F.	
20 a 24 años	Estabilidad Económica del país	Nada Influyente		1					1
		Poco Influyente		1	1				2
		Muy Influyente		1					1
	Total			3	1				4
25 a 29 años	Estabilidad Económica del país	Nada Influyente	1			1			2
		Poco Influyente		2	1				3
		Medianamente influyente			2	2			4
		Influyente			4				4
		Muy Influyente		4	3	1	1		9
	Total		1	6	10	4	1		22
30 a 34 años	Estabilidad Económica del país	Nada Influyente			1		1		2
		Medianamente influyente				1	1		2
		Influyente			1	1	1		3
		Muy Influyente		1	3	4			8
	Total			1	5	6	3		15
35 a 39 años	Estabilidad Económica del país	Poco Influyente				1			1
		Medianamente influyente						1	1
		Influyente		1	3	1	1	1	7
		Muy Influyente			2	3	2		7
	Total			1	5	5	3	2	16
40 a 44 años	Estabilidad Económica del país	Influyente					1		1
		Muy Influyente			1				1
	Total				1		1		2
45 a 49 años	Estabilidad Económica del país	Medianamente influyente				1			1
		Influyente			1				1
	Total				1	1			2
50 años	Estabilidad Económica del país	Nada Influyente			1				1
		Total			1				1

Fuente: Cálculos obtenidos de SPSS

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla N° 72 - Influencia de la estabilidad económica personal * Ingresos percibidos antes de emigrar * Edad antes de emigrar

Edad			Ingresos percibidos antes de emigrar						Total
			Sin Ingresos	Hasta 1000 Bs.F.	Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.	Mas de 10000 Bs.F.	
20 a 24 años	Estabilidad económica personal	Poco Influyente		1	1				2
		Medianamente Influyente		1					1
		Influyente		1					1
		Total		3	1				4
25 a 29 años	Estabilidad económica personal	Nada Influyente			1	1	1		3
		Poco Influyente	1	2	1	1			5
		Medianamente Influyente			2	1			3
		Influyente			4	1			5
		Muy Influyente		4	2				6
		Total	1	6	10	4	1		22
30 a 34 años	Estabilidad económica personal	Nada Influyente				1			1
		Poco Influyente			1				1
		Medianamente Influyente			1	1	1		3
		Influyente		1	2	1	1		5
		Muy Influyente			1	3	1		5
		Total		1	5	6	3		15
35 a 39 años	Estabilidad económica personal	Nada Influyente				1	1		2
		Poco Influyente				2		1	3
		Medianamente Influyente			1	1		1	3
		Muy Influyente		1	4	1	2		8
		Total		1	5	5	3	2	16
40 a 44 años	Estabilidad económica personal	Medianamente Influyente					1		1
		Influyente			1				1
		Total			1		1		2
45 a 49 años	Estabilidad económica personal	Nada Influyente				1			1
		Influyente			1				1
		Total			1	1			2
50 años o más	Estabilidad económica personal	Medianamente Influyente			1				1
		Total			1				1

Fuente: Cálculos obtenidos de SPSS

En el análisis de la Tabla N° 72 se puede evidenciar que al momento de tomar la estabilidad económica del país y personal como razón influyente en la decisión a emigrar, se puede decir en primera instancia que la edad no es un componente que afecte dicha opinión, es decir, las personas desde las más jóvenes hasta los más adultos concuerdan que una razón importante para emigrar es la deficiencia en la estabilidad económica de Venezuela. Por su parte el aspecto que se podría decir que influye son los ingresos mensuales percibidos por dichas personas.



Se puede observar que aquellas personas que antes de emigrar percibieron ingresos mensuales entre Bs. F. 1000 hasta Bs. F. 5000 son aquellas en las que más afirmaron que la estabilidad económica es una razón para fugarse de Venezuela. Esto se debe a que a pesar de ser personas de clase media observan que esos ingresos no satisfacen sus necesidades vitales y ven en países con aceptación de emigrantes que allí podrán mejorar su nivel socioeconómico.

Tabla N° 73 - Influencia de la Estabilidad Laboral del país en su decisión a emigrar * Años de experiencia antes de emigrar * Edad antes de emigrar

Edad			Años de experiencia antes de emigrar					Total
			Menos de un año o nada	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 8 años	De 8 años en adelante	
20 a 24 años	Estabilidad Laboral país	Poco Influyente	1	1				2
		Medianamente Influyente	2					2
	Total		3	1				4
25 a 29 años	Estabilidad Laboral país	Nada Influyente	1					1
		Poco Influyente	1	1	2	1		5
		Medianamente Influyente	1		3	1		5
		Influyente			3	1		4
		Muy influyente		2	5			7
	Total		3	3	13	3		22
30 a 34 años	Estabilidad Laboral país	Nada Influyente			1	1		2
		Medianamente Influyente			1	1		2
		Influyente	1		2		5	8
		Muy influyente		1	1	1		3
	Total		1	1	5	3	5	15
35 a 39 años	Estabilidad Laboral país	Nada Influyente					2	2
		Poco Influyente			1		2	3
		Medianamente Influyente					3	3
		Influyente					3	3
		Muy influyente				2	3	5
	Total				1	2	13	16
40 a 44 años	Estabilidad Laboral país	Poco Influyente				1		1
		Muy influyente	1					1
	Total		1			1		2
45 a 49 años	Estabilidad Laboral país	Nada Influyente					1	1
		Influyente				1		1
	Total					1	1	2
50 años o más	Estabilidad Laboral país	Poco Influyente					1	1
	Total						1	1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla N° 74 - Influencia de la: Estabilidad Laboral personal en su decisión a emigrar * Años de experiencia antes de emigrar * Edad antes de emigrar

Edad			Años de experiencia antes de emigrar					Total
			Menos de un año o nada	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 8 años	De 8 años en adelante	
20 a 24 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente	1					1
		Poco Influyente	1	1				2
		Medianamente Influyente	1					1
	Total		3	1				4
25 a 29 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente			1	1		2
		Poco Influyente	2	2	1	1		6
		Medianamente Influyente	1		4			5
		Influyente			1			1
		Muy Influyente		1	6	1		8
	Total		3	3	13	3		22
30 a 34 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente			1			1
		Poco Influyente			1	1	1	3
		Medianamente Influyente			2	1		3
		Influyente		1	1		3	5
		Muy Influyente	1			1	1	3
	Total		1	1	5	3	5	15
35 a 39 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente					4	4
		Poco Influyente			1		3	4
		Medianamente Influyente					2	2
		Influyente					2	2
		Muy Influyente				2	2	4
	Total				1	2	13	16
40 a 44 años	Estabilidad Laboral personal	Medianamente Influyente				1		1
		Influyente	1					1
	Total		1			1		2
45 a 49 años	Estabilidad Laboral personal	Nada Influyente					1	1
		Medianamente Influyente				1		1
	Total					1	1	2
50 años o más	Estabilidad Laboral personal	Poco Influyente					1	1
		Total					1	1

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

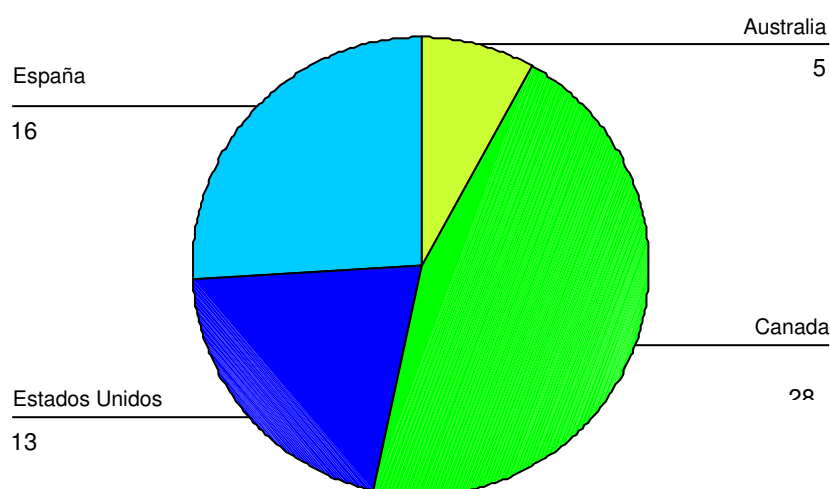
Relacionando las variables: edad, años de experiencia laboral e influencia de la estabilidad laboral del país y personal, se han obtenido varias conclusiones:

1. A menor edad y menor experiencia laboral menor es la influencia de la estabilidad laboral en la decisión a emigrar de los jóvenes venezolanos.
2. En edades comprendidas entre 25 y 34 años que tengan una experiencia laboral entre 2 a 8 años en adelante, las personas sienten mayor inestabilidad laboral tanto del país como en lo personal.
3. A mayor edad y mayor experiencia, menos es la influencia de la estabilidad laboral en la decisión a emigrar de los profesionales venezolanos.

Esta peculiar situación se debe a que los jóvenes recién comienzan a explorar el mercado laboral, que generalmente viven aún con sus padres, y que todavía por su corta edad no tiene cargas familiares mayores, no se sienten tan preocupados por la poca estabilidad laboral que viven en el país. Al igual que ellos se encuentran aquellas personas en edad avanzada, los cuales ya poseen una estabilidad laboral mayor y en donde su situación familiar se encuentra establecida. Por su parte, aquellos con edades intermedias, la preocupación laboral es mayor, ya que para la edad y experiencia que poseen, el sueldo no les es suficiente para comenzar a independizarse y establecer una familia en Venezuela.

Relación: País escogido con Vínculos familiares y amigos

Gráfico No. 4 - País de destino escogido



Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla N° 75 - País de destino * Familiares y amigos

		Familiares y amigos en el extranjero		Total
		Si	No	
País de destino	Australia	1	4	5
	Canada	1	10	28
	Estados Unidos	10	3	13
	España	14	2	1
Total		43	19	62

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En el Gráfico N° 4 conjunto con la Tabla N° 75 se pretendió hacer una comparación entre la escogencia de los países y los vínculos familiares y de amigos, para ver si existe una relación directamente proporcional entre los mismos y la influencia que puedan tener en la decisión tomada por los profesionales y estudiantes al momento de emigrar.

Se pudo observar que al momento de emigrar, las personas que escogieron de destino: Canadá, Estados Unidos y España, fueron más influencias por los vínculos existentes en dicho país, es decir, que posiblemente una de las razones de su escogencia pudo haber sido que en los mismo tengan familiares y amigos allí residenciados. Por su parte Australia fue caso contrario, de 5 personas que emigraron para allá, 4 no tenían vínculos de familiares y de amigos.

En el caso particular de Australia, el cual es un país que actualmente requiere mano de obra altamente calificada para alimentar su crecimiento, no es raro que sea invadido por jóvenes profesionales, procedentes de países en desarrollo, en donde las masivas cohortes de población joven miran hacia el exterior en busca de un puesto de trabajo y de promoción personal (Alonso, J., 2008).

Luego de entendido esto, posiblemente aquellas personas que no tiene vínculos familiares y amigos en dicho país, al momento de decidirse les fueron de mayor



preponderancia ciertos aspectos específicos que pudieron encontrar en ese país, tales como receptividad hacia lo emigrantes, mejor calidad de vida, etc.

En conclusión se puede afirmar que los vínculos que se puedan tener es una de las razones que influyen directamente en la escogencia del país al cual se quiere emigrar, pudiendo ser esto una puerta que conduzca a los emigrantes a una mayor adaptación social, laboral y personal en el país al cual se emigró.

Tabla N° 76 - Razones de escogencia del país de destino * Influencia de la Gestión del Gobierno en la decisión a emigrar * Sexo

Sexo			Influencia de la: Gestión del Gobierno en su decisión a emigrar					Total
			Nada Influyente	Poco Influyente	Medianamente Influyente	Influyente	Muy Influyente	
Femenino	Razones	No respondio	2				1	3
		Facilidad obtención de documentos / nacionalidad	1		1		3	5
		Dominio del idioma				2	2	4
		Receptividad hacia emigrantes / No hay racismo		1		1	2	4
		Mejor calidad de vida / Crecimiento personal				2	8	10
		Cercanía del país	1					1
		Conexiones en el país					1	1
		Facilidad para trabajar y/o conseguir estudios	1			1	2	4
	Total		5	1	1	6	23	36
Masculino	Razones	No respondio	1	1				2
		Facilidad obtención de documentos / nacionalidad					1	1
		Dominio del idioma	1				1	2
		Receptividad hacia emigrantes / No hay racismo			2		1	3
		Mejor calidad de vida / Crecimiento personal	1		3	3	7	14
		Cercanía del país	1					1
		Conexiones en el país					1	1
		Facilidad para trabajar y/o conseguir estudios	1				1	2
	Total		5	1	5	3	12	26

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Indagando un poco acerca de la relación que podrían tener la gestión del gobierno con las razones de la escogencia del país de destino según el sexo, se podría deducir tanto en el caso de las personas de sexo masculino con las de sexo femenino, que la alta influencia de la inadecuada gestión del gobierno pudo haber influido directamente en que la escogencia del país de destino estuviese direccionada hacia un país en el cual pudieran conseguir una mejor

calidad de vida, traducándose en una mayor estabilidad económica, política, laboral, jurídica y social.

Citando el artículo de Alonso José (2008) de la revista Foreign Affair se menciona que la influencia tecnológica ha propiciado que las informaciones se difundan con más facilidad que hace muchos años, trasladando así la evidencia de modos de vida deseables al otro lado de la frontera, dondequiera que ésta esté. En esas condiciones, la desigualdad no mejorada se convierte en un estímulo permanente para la búsqueda de nuevos espacios de oportunidad y de progreso. Si no se confía en el cambio de las oportunidades que brinda el entorno al que se pertenece, uno se propone cambiar de entorno.

Tabla N° 77 - Años de experiencia antes de emigrar * Conseguir trabajo en el área de estudio * País de destino

País			Conseguir trabajo en el area de estudio						Total
			No respondio	Muy Dificil	Dificil	Mediana mente Dificil	Fácil	Muy Fácil	
Australia	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada						3	3
		De 1 a 2 años						1	1
		De 2 a 5 años						1	1
	Total							5	5
Canadá	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada				1			1
		De 1 a 2 años		1				1	2
		De 2 a 5 años		1	1	2	2	1	7
		De 5 a 8 años			1	1	1	2	5
		De 8 años en adelante		4	4	5			13
	Total			6	6	9	3	4	28
Estados Unidos	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada				1	1	1	3
		De 1 a 2 años				1			1
		De 2 a 5 años			1	1			2
		De 5 a 8 años		1				4	5
		De 8 años en adelante		1	1				2
	Total			2	2	3	1	5	13
España	Años de experiencia antes de emigrar	Menos de un año o nada	1						1
		De 1 a 2 años			1				1
		De 2 a 5 años		2	2	2	2	1	9
		De 8 años en adelante		2	1	1		1	5
	Total		1	4	4	3	2	2	16

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Haciendo una relación entre los años de experiencia y la dificultad de conseguir trabajo en el área de estudio según el país de destino escogido por los jóvenes emigrantes venezolanos, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. En el caso de Australia, a menor experiencia mayor es la facilidad para conseguir trabajo. Esto se debe a dos razones primordiales, la primera es que al emigrar sin experiencia laboral no se tiene expectativa de conseguir un trabajo de alto rango sino, más bien uno menos calificado en donde los requerimientos de experiencia laboral son mínimos. En segundo lugar Australia es un país donde la recepción de emigrantes y la demanda de mano de obra es elevada, por tanto se le facilitan a los emigrantes venezolanos conseguir trabajo en la misma área de estudio sin percance alguno.
2. En el caso de Canadá, España y Estados Unidos, a mayor experiencia laboral más difícil se hace conseguir un trabajo en la misma área de estudios. Esto debido a que la experiencia laboral obtenida previamente antes de emigrar, es difícil que sea reconocida en el extranjero. Por ello que el profesional al emigrar desea insertarse en el mercado extranjero con la misma experiencia y el mismo nivel ocupación en el que estaba en Venezuela pero ello se le resulta muy difícil, de en muchos casos deberá conformarse con un cargo menor al que antiguamente pudo hacer ejercido en Venezuela.

Tabla No. 78 - Ingresos percibidos antes de emigrar * Conseguir * Vivienda País de destino

País de destino			Conseguir Vivienda					Total
			Muy Difícil	Difícil	Medianamente Difícil	Fácil	Muy Fácil	
Australia	Ingresos percibidos antes de emigrar	Hasta 1000 Bs.F.					3	3
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.					1	1
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	1					1
	Total		1				4	5
Canada	Ingresos percibidos antes de emigrar	Hasta 1000 Bs.F.		1	1	2		4
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.			2	2	4	8
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	1			5	2	8
		Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.		2			4	6
		Mas de 10000 Bs.F.					2	2
	Total		1	3	3	9	12	28
Estados Unidos	Ingresos percibidos antes de emigrar	Sin Ingresos					1	1
		Hasta 1000 Bs.F.			1		1	2
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.				1	5	6
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.			1	2		3
		Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.					1	1
	Total				2	3	8	13
España	Ingresos percibidos antes de emigrar	Hasta 1000 Bs.F.	1	1				2
		Desde 1001 hasta 3000 Bs.F.	1	2	2	3	1	9
		Desde 3001 hasta 5000 Bs.F.	1		1	1	1	4
		Desde 5001 hasta 10000 Bs.F.					1	1
	Total		3	3	3	4	3	16

Haciendo inferencia a la relación establecida entre los ingresos mensuales percibidos antes de emigrar con la dificultad que los profesionales y estudiantes pudieron tener al momento de conseguir vivienda en el extranjero se puede decir que no se consiguieron diferencias notables entre un país y otro. En todos se concluyó que es fácil conseguir vivienda. Si recalcaron las personas objetos del estudio que si bien existe gran variedad de viviendas a conseguir, lo que hace aún más fácil conseguirla es tener el poder adquisitivo para adquirirlas, sea alquilada o comprada. Lo importante no es el ingreso percibido antes de emigrar sino tener el suficiente dinero ahorrado al momento de emigrar para poder establecerse con tranquilidad al momento de emigrar.

Algunas personas en particular señalaron como problema adicional que las restricciones de divisas existentes actualmente en Venezuela dificultaron la posibilidad de asegurar una vivienda antes de emigrar, por tanto teniendo que esperar a llegar al país de destino para poder realizar los pago pertinentes para la adquisición de dicha vivienda. Por su parte, para aquellos que no percibían ingresos antes de emigrar fueron realmente los que afianzaron encontrar algún tipo de dificultad para adquirir vivienda en el país seleccionado.

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

Tabla No. 79 - Influencia de la: Gestión del Gobierno en su decisión a emigrar *
Obtención de documentos * País de destino

País de destino			Obtención de documentos					Total
			Muy Difícil	Difícil	Medianamente difícil	Fácil	Muy Fácil	
Australia	Gestión del Gobierno	Nada Influyente					3	3
		Poco Influyente					1	1
		Muy Influyente		1				1
	Total			1			4	5
Canada	Gestión del Gobierno	Nada Influyente			1		1	2
		Poco Influyente		1				1
		Medianamente Influyente		1	2			3
		Influyente	1	2	1			4
		Muy Influyente	5	5	5	1	2	18
	Total		6	9	9	1	3	28
Estados Unidos	Gestión del Gobierno	Nada Influyente					3	3
		Medianamente Influyente	1					1
		Influyente				1	1	2
		Muy Influyente	1	1	2	1	2	7
	Total		2	1	2	2	6	13
España	Gestión del Gobierno	Nada Influyente					2	2
		Medianamente Influyente	1	1				2
		Influyente	1	1	1			3
		Muy Influyente	1	1	3	1	3	9
	Total		3	3	4	1	5	16

Fuente: Cálculos obtenidos en SPSS

En la tabla N° 79, de manera general se puede apreciar que al momento de relacionar la dificultad que pudieron haber tenido los profesionales y estudiantes al momento de emigrar con la gestión del gobierno, se puede concluir que existe una relación directamente proporcional entre ambas variables. Esta dificultad en la obtención de los documentos para emigrar se debió principalmente a que dicho proceso en Venezuela resulta extremadamente

lento y costoso, además de haber sido catalogado mayormente como “burocrático”, todo esto aunado a la deficiencia.

Ciertas personas además afirmaron que cierta dificultad no solo se debe a la gestión interna del gobierno, sino a la gestión externa, es decir, a la imagen que han creados de los venezolanos en el exterior, los cuales hasta cierto punto han estado siendo rechazados por algunos países extranjeros.

V.4 ANÁLISIS COMPARATIVO DE PERFILES DEL EMIGRANTE

Tabla N° 80 – Comparación del Perfil del Emigrante

PERFIL DEL EMIGRANTE	FUGA 1	FUGA 2
CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS		
Edad	De 20 a 24 años	de 25 a 29 años
Sexo	Femenino más que masculino	Femenino más que masculino
Edo. Civil	Soltero	Casado
Nivel de Instrucción	Licenciatura Completa	Licenciatura Completa
CARACTERÍSTICAS SITUACIONALES		
Nivel Socioeconómico		
Ingreso mensual	Bs. F. 3001 a 5000	Bs. F. 1000 a 3000
Vivienda	Apartamento en edificio	Apartamento en edificio
Vehículo que posee	Carro	Carro
Propiedades que posee	Ninguna	Ninguna
Viajes anuales al extranjero	1 sola vez	1 sola vez
Situación de Empleo		
Trabajando actualmente	Si	Si
Trabajo en la misma área de estudio	Si	Si
Tiempo trabajando en su cargo actual	De 6 meses a 3 años	5 años en adelante
PERFIL PROFESIONAL		
Área de estudios	Ciencias Económicas y Sociales	Ciencias Económicas y Sociales
Años de experiencia laboral	De 1 a 5 años	8 en adelante
PAÍS DE ESCOGENCIA		
País que más agrada	Canadá	Canadá
País que menos agrada	Estados Unidos	Australia

Fuente: Datos obtenidos en SPSS

Mediante la Tabla N° 80 se proyectó hacer una comparación detallada entre los individuos pertenecientes a Fuga 1 y aquellos pertenecientes a Fuga 2. Analizándolos detalladamente se puede ver que no existen diferencias notables con respecto a un perfil y otro. Se puede decir que:

- Dentro de las características demográficas existe una pequeña variación de edad entre un perfil y otro, que al momento de emigrar no tiene relevancia alguna, debido a que sobre todo para Canadá y Australia dichas edades (20 a 29 años) están dentro del rango más alto de puntuaciones. Es por ello que fue muy difícil ver en este estudio a personas menores de 21 años y mayores de 45 años ya que las mismas no son perfiles tan buscados por el mercado laboral internacional, ya que en la actualidad lo que buscan ellos es jóvenes ya profesionales a los cuales se les pueda sacar provecho al máximo.
- El estado civil predominante para Fuga 1 fue Soltero, mientras que el de Fuga 2 fue Casado. Esto se debe a 2 razones primordiales, la primera es que para países como Canadá y Australia dentro de sus políticas de aceptación, para lograr un mayor puntaje para optar por una visa preferiblemente deber estar casado o cónyuge, y si se tiene familia viviendo allá, más fácil se hace la adaptación de dichos países.
- En cuanto al nivel de instrucción, en ambos perfiles predominó la Licenciatura Completa. Niveles menores que ese es difícil conseguir que emigren ya que para poder lograr una estabilidad en cualquier país de destino debes tener una preparación profesional que pueda ayudar al emigrante a desenvolverse en el extranjero sin problema alguno. Además, cierto número de personas emigran para obtener afuera un mejor aprendizaje y preparación profesional que sienten no haber conseguido en Venezuela.
- Con respecto a los ingresos percibidos mensualmente se consiguió que los de Fuga 1 son mayores que en Fuga 2. Esto se debe a que los sueldos del primer grupo son los

percibidos actualmente, mientras que los del segundo grupo son un equivalente a los percibidos en el periodo antes de emigrar.

- El nivel socioeconómico también resultó igual para Fuga 1 como para Fuga 2. Se puede deducir que ambos grupo es están conformados por personas de clase media, media – alta, los cuales en su mayoría viven y vivieron antes de emigrar en apartamentos en edificio, poseen y poseían vehículo, sin propiedades alguna, y que anualmente viajan y viajan en promedio una vez al año al extranjero generalmente por vacaciones y disfrute.
- Ambos actualmente y antes de emigrar respectivamente se encontraron trabajando y casi un 100% en la misma área de estudios.
- En las encuestas realizadas, según el área de conocimiento con más alto número de frecuencias: “Ciencias Económicas y Sociales”, se encontraron las carreras: Administración, Contaduría, Economía, Relaciones Industriales, Derecho, Comunicación Social, Psicología, Ciencias Políticas, Estudios Liberales y Mercadeo y Publicidad.
- Por su parte a la hora de comparar los años de experiencia laboral, se notó que para Fuga 1 la experiencia varía entre menos de un año o nada y de 2 a 5 años. A su vez, en Fuga 2 se encontró que en su mayoría aquellas personas que efectivamente lograron emigrar, antes de irse tenía 8 años de experiencia en adelante.
- El país referido tanto por aquellos que no se han logrado ir como para aquellos que si lo lograron es Canadá, a pesar de poseer como punto negativo un clima muy diferente al venezolano, tiene como puntos resaltantes, y que fueron lo que incentivaron a los profesionales y estudiantes a querer emigrar: la posibilidad de conseguir una calidad de vida mucho mejor a que se vive aquí, la alta receptividad hacia los emigrantes y sus políticas de ayuda a los mismos, la cercanía a Venezuela en comparación a otros países mencionados en el estudio. Por su parte el país que menos fue aceptado por la

muestra fue EE.UU. que a pesar de ser uno de los países con más altos índices de inmigración, actualmente los venezolanos no lo prefieren afianzándose que allí existe mucho rechazo a los emigrantes, mucha discriminación hacia los latinos.

De nada manera de conclusión general con respecto a la presentación y discusión de resultados se puede asegurar, que al momento de emigrar, el perfil que más se adapta a un emigrante exitoso no el aquel que tenga un mejor nivel socioeconómico, sino aquel que tenga la edad indicada, estudios a nivel de licenciatura, con la mayor experiencia laboral posible para así para poder lograr los objetivos planteados en el extranjero. Otro aspecto que influye considerablemente es el tener vínculos de familiares y amigos en el país al que se quiere emigrar, para de esta manera hacer más fácil no solo la adaptación personal, sino además conseguir nacionalización o visa y el poder realizar los trámites necesarios en dicho país, como los de conseguir vivienda, instituciones para estudiar y contactos en empresas.

CAPÍTULO VI.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

VI. 1 Conclusiones

En Venezuela la pérdida de capital humano empezó a ser una inquietud más visible, el futuro del país depende de que los Estados puedan retener dentro de las fronteras nacionales, a sus ciudadanos más capacitados (Pellegrino, A, 2008). Se evidencia que gran parte de la muestra seleccionada para efectos de este estudio, compuesta por estudiantes y profesionales que trataron de emigrar sin lograrlo y la de aquellos profesionales y estudiantes que lograron emigrar del país, comparten cuatro características demográficas principales: la primera, es una elevada participación de la emigración femenina, en segundo lugar, la concentración de los flujos migratorios en las edades laboralmente más productivas, en tercer lugar, el mayor nivel de instrucción que ostentan los emigrantes y por último, la mayor experiencia laboral respecto de sus compatriotas que no emigran.

Pues bien, la evidencia indica que los emigrantes, generalmente, ganan económicamente al trasladarse a países cuyos salarios, productividad e ingreso per cápita son superiores a los que se encuentran en los países de origen. De hecho, ésta es una motivación fundamental de la migración internacional. Sin embargo, estos efectos positivos se moderan si se considera que muchas veces los inmigrantes (en especial aquéllos con un menor nivel de instrucción) pueden ganar menos que los trabajadores nativos con calificación equivalente, aunque estos niveles de remuneración probablemente serán más altos que los que obtendrían en sus países de origen, o tengan trabajos que socialmente no indican mayor grado de status

en los países receptores y que muchas veces los emigrantes no lo pensarían hacer en su país de origen. (Solimano, A, 2008).

En cierta medida, el inmigrante que considera su ingreso relativo tiene dos referentes: el del nativo del país receptor y el del nacional o compatriota del país de origen. También la precariedad del estatus legal de muchos inmigrantes afecta su grado de estabilidad en el empleo y sus derechos laborales y políticos en los países de destino. (Solimano, A, 2008).

Por un lado, la mayoría de los profesionales y estudiantes que trataron de emigrar sin tener éxito, poseen un empleo perteneciente a su misma área de estudios, siendo la rama de ciencias económicas y sociales la mas predominante. Estos llevan aproximadamente entre 1 año y 3 años en su cargo actual, sin tener especialidad alguna, son individuos que poseen poca experiencia laboral.

Por el otro, la mayoría de los profesionales y estudiantes que lograron emigrar, se encontraba trabajando en Venezuela antes de salir del país, expresaron estar trabajando en su misma área de estudios. El tiempo que llevaban las personas de la muestra en su cargo antes de emigrar era de 5 años en adelante, se deduce que tenían una alta estabilidad en sus fuentes de trabajo para el momento en que decidieron irse del país, siendo la rama de ciencias económicas y sociales la más demandada, la mayoría no siguió estudios en el extranjero ya que, un alto porcentaje ingreso al mercado laboral extranjero a su llegada y en cuanto a los años de experiencia laboral que poseían estas personas antes de emigrar, la mayoría expreso tener de 8 años en adelante. Por ello, es importante tener en cuenta la inserción en el mercado de trabajo extranjero: el migrante calificado y con una vasta experiencia laboral, como en el caso de estas personas, puede dedicarse a actividades vinculadas con investigación y desarrollo, ser docente en diversos niveles o clases de instituciones, funcionario de compañías multinacionales, empleado en empresas nacionales del país de recepción, funcionario de organismos internacionales, profesional independiente o empresario. (Pellegrino, A, 2008).

Sin embargo, la inmigración también encuentra resistencias en los países receptores porque esta población se percibe como una que busca quitar puestos de trabajo a los nacionales, aunque es claro que muchos trabajos (de menor calificación requerida) ya no

desean realizarlos los nativos. Otra objeción es que los inmigrantes y sus familias usan servicios públicos (educación, salud, transporte), con la consiguiente carga fiscal para el país receptor; no obstante, muchos inmigrantes pagan impuestos y generan, directa o indirectamente, recursos para el fisco de los países de destino. (Solimano, A, 2008)

De acuerdo con algunos de los análisis que aquí se han reseñado, es evidente que la emigración, en tanto proyecto definitivo, debe considerarse como una pérdida de recursos invertidos en educación y como un empobrecimiento de la fuerza de trabajo venezolana. Los proyectos transitorios o pendulares pueden constituir mecanismos enriquecedores en la medida que permiten vehicular traslados de conocimientos y habilidades, así como la transferencia de tecnología hacia los países en desarrollo. (Pellegrino, A, 2008).

La mayoría de los profesionales y estudiantes que trataron de emigrar y no lo lograron eligieron como país de preferencia Canadá, de igual forma la mayoría de los profesionales y estudiantes que emigraron del país lo hicieron hacia Canadá con un total de 28 individuos.

En el caso de la migración calificada, es muy evidente la necesidad que tienen los países de destino, contar con especialistas en diversas disciplinas. Este fenómeno está expresado en las políticas migratorias de Canadá y Australia, las cuales incluyen cuotas para trabajadores con especializaciones y excepciones a las limitaciones de ingresos, cuando el postulante es una persona calificada. Más aún, tiene un lugar preferencial en las legislaciones que rigen en los países receptores y a este tipo de migrantes se les otorga una serie de privilegios que contrastan con la situación del resto. (Pellegrino, A, 2008).

Asimismo, la escogencia de Canadá como país de destino, trajo consigo el pensar de cada uno de estos individuos que se sometieron al estudio, la magnitud y evolución de la desigualdad internacional: mientras la relación de salarios entre destino y origen siga en ratios que se mueven, en paridad del poder adquisitivo, entre 2 a 1 y 4 a 1, es difícil que no haya un poderoso estímulo a la emigración. El tránsito entre fronteras puede hacer que un joven de 20 a 24 años multiplique por cerca de 3 el valor actualizado de sus rentas vitales, incluso desde el supuesto extremo de que en ambos casos origen y destino tenga las mismas oportunidades de empleo. (Alonso, J, 2008).

Así, la migración latinoamericana refleja una combinación de presiones de salida por condiciones internas de un esquivo desarrollo económico y social en muchas economías de la región, y de condiciones internacionales más favorables al movimiento de capital, de bienes y de personas en un mundo más interconectado y con menores costos de información y de transporte. También, las significativas desigualdades globales (en salarios reales y en niveles de desarrollo) entre los países que se observan en la actualidad inducen a la migración internacional hacia los países más ricos y prósperos. (Solimano, A, 2008).

Por el contrario el país que menos agrado a los profesionales y estudiantes que trataron de emigrar, resultó ser EE.UU., en cuanto a las razones predominó la falta de receptividad hacia los emigrantes, existencia de racismo y lejanía del país.

Y ello es así, cuando se ven reflejados los mayores resentimientos por parte de los nativos estadounidenses, con respecto a los cambios que ha traído la migración reciente. En este momento, los niveles de migración en Estados Unidos son inusualmente altos prácticamente uno de cada ocho estadounidenses nació en otro país, la cifra más alta desde las primeras dos décadas del siglo XX. (Selee, A, 2008).

Algunos estados en EE.UU., han buscado privar a los migrantes indocumentados del acceso a los servicios públicos, incluidos los servicios de salud y las licencias de conducir, mientras que en otros han buscado asegurarse de que éstos puedan tener acceso a dichos servicios, incluida la educación superior, sin importar su estatus legal. Algunas ciudades y pueblos han penalizado que se alquilen departamentos y casas a los migrantes indocumentados. Mientras el presidente y el Congreso no lleguen a un acuerdo sobre la legislación migratoria, los gobiernos estatales y locales responderán a las presiones de coaliciones locales con la creación de una amalgama de leyes sobre migración con consecuencias desafortunadas para la economía estadounidense, para el bienestar de los migrantes y para la imagen de los Estados Unidos en el exterior. (Selee, A, 2008).

Esta concentración de los inmigrantes en los países industriales, en particular en algunas ciudades, ha tenido como consecuencia el desarrollo de conflictos entre las

poblaciones nativas e inmigrantes, y se ha convertido en uno de los temas políticos más complicados en dichos países. En las discusiones sobre este fenómeno, se ponen en evidencia fuertes contradicciones: mientras que los países desarrollados como Canadá y Australia, en mayor o menor medida, impulsan el proyecto liberal en materia de circulación de capitales y mercancías, la migración de trabajadores y la radicación de las personas en sus territorios están severamente controladas por las legislaciones nacionales. Esta inconsistencia del discurso liberal se debe, fundamentalmente, a la necesidad de evitar los conflictos que surgen de la competencia entre los trabajadores nacionales de los países y los inmigrantes, así como de otros procesos más globales de resurgimiento de nacionalismos, acompañados de expresiones de xenofobia y de rechazo al diferente, que han tomado peso en las últimas décadas, especialmente en algunos países como EE.UU. (Pellegrino, A. 2008).

Siguiendo la línea de este estudio, al momento de emigrar, el perfil que más se adapta a un emigrante exitoso no el aquel que tenga un mejor nivel socioeconómico, sino aquel que tenga la edad indicada, estudios a nivel de licenciatura, con la mayor experiencia laboral, para poder lograr los objetivos planteados en el extranjero. Otro aspecto que influye considerablemente es el tener vínculos de familiares y amigos en el país al que se quiere emigrar, de esta manera se hace más fácil no solo la adaptación personal, sino además conseguir nacionalización o visa y el poder realizar los trámites necesarios en dicho país, como los de conseguir vivienda, instituciones para estudiar y contactos en empresas.

Ya para finalizar, es claro que la emigración es parte de un fenómeno más global: la revitalización de los movimientos migratorios que ha generado la globalización, el proceso de integración de países y mercados por encima de las fronteras no es otra cosa que ver como la globalización ha llevado, no sólo un incremento del intercambio internacional de bienes y capitales, sino también de personas. No podría ser de otro modo, ya que es impensable que se acepte habitar un mundo integrado y abierto para todo, excepto para los seres humanos. La migración es, por lo tanto, una de las dimensiones probablemente inseparable del proceso de globalización en curso. (Alonso, J. 2008).

Una agenda de política pública con respecto a la migración, debe considerarse una responsabilidad compartida entre países de origen y destino. Los primeros deben ofrecer a sus

ciudadanos condiciones económicas, sociales y políticas atractivas para reducir las presiones económicas que motivan la emigración. Por su parte, los países receptores de inmigrantes, deben reconocer el aporte económico y social que hacen los inmigrantes y mantener políticas migratorias abiertas, garantizar los derechos legales de los inmigrantes, ampliar la protección social y fomentar su integración a la sociedad que los recibe. Éste es un imperativo para lograr una globalización genuina y más equitativa en la que no sólo los bienes y el capital sean libres de moverse a través de las fronteras nacionales, sino también las personas. (Solimano, A. 2008).

VI. 2 Recomendaciones

Luego de hacer una amplia investigación y realizar un estudio sobre el tema de “Fuga de Talentos en Venezuela”, se pueden facilitar las siguientes recomendaciones para investigaciones futuras tanto dentro de la Universidad Católica Andrés Bello como en el resto del país:

- Sería de gran relevancia ampliar los países de destino a investigar, sobre todo porque actualmente según los resultados que arrojo este estudio, EE.UU. ya no representa el país favorito para emigrar. Y cada vez son más los países a los cuales los venezolanos están buscando nuevos horizontes, como son: Chile, Argentina, Panamá, México, Inglaterra, Alemania, entre otros.
- Investigar con más profundidad si las personas interesadas en emigrar buscan en el extranjero adquirir conocimientos o más bien conseguir una estabilidad laboral mayor a que tiene aquí en el país.
- Indagar sobre algunas causas además de las estudiadas aquí que puedan estar influyendo en la decisión a emigrar.
- Incluir en futuras investigaciones sobre las opiniones que puedan tener los nativos de cada país acerca de inmigrantes latinoamericanos en especial venezolanos altamente calificados.

- Evaluar el papel de las compañías multinacionales cazadoras de talento las cuales captan talentos en varios países.
- Investigar sobre las diversas políticas de apoyo que los gobiernos receptores de talentos dan a los emigrantes jóvenes para atraerlos.

Ya para finalizar, es importante que se tenga certeza de los datos que serán utilizados para la investigación, muchas veces cuando se depende de terceros para el suministro de los datos de la muestra, se corre el riesgo de que una vez prometido no necesariamente se logren obtener, es por ello que se recomienda tener un plan b para estos casos.

VI. 3 Limitaciones

Una vez toma la decisión de emigrar, el proceso más largo es el de obtener la visa para emigrar. Sobre todo si se trata de EE.UU., en donde existen las limitaciones numéricas, las cuales se presentan cuando hay solicitantes suficientemente calificados para obtener una visa de residente legal en una categoría, y esta se encuentra sobre poblada, el otorgamiento de la visa se hace en el orden cronológico que las peticiones fueron presentadas al servicio de inmigración, hasta que el límite numérico es alcanzado. Algunas clasificaciones de visa se encuentran tan sobre pobladas que el tiempo de espera para que el solicitante alcance su fecha de prioridad puede ser de varios años (Migracionesyvisas.com, 2008). Por lo tanto, en casos así el emigrante optaría por 2 soluciones, o renunciar a la decisión de emigrar o escoger un país en donde la migración calificada no esté restringida como es el caso de Canadá y Australia.

De igual manera, las personas que deciden emigrar a Australia, necesitan la Visa SIR (Skilled Independent Regional), y allí se presenta otra restricción, ya que actualmente se ha impuesto que para solicitar este tipo de visas se debe ser menor de 45 años, en donde se dejan imposibilitados de emigrar a personas adultas profesionales, seguramente con un perfil laboral bien completo, pero que no posee la edad que para los Australianos es que requerida.

Ahora yendo al ámbito académico, al momento de la realización de esta tesis se tuvieron limitaciones al momento de conseguir respuesta de aquellos profesionales y estudiantes que lograron emigrar, debido a que por el hecho de encontrarse en el extranjero, resulto muchas veces difícil contactarlos para cualquier duda que se presentara al momento de verificar las encuestas, muchos no respondían algunas preguntas o simplemente sus respuestas eran vagas cuando se les pedía que explicaran alguna situación.

De igual manera, se podría decir, que no se tuvo contacto con las embajadas, porque lamentablemente no ofrecían la información que se necesitaba para llevar a cabo el estudio, en cuanto a las estadísticas y medios de contacto de aquellas personas que realmente habían emigrado hacia EE.UU., Canadá, Australia y España, durante los periodos 2006 - 2008.

GLOSARIO

OIM: La Organización Internacional para las Migraciones. Tiene como labor cerciorarse de la gestión ordenada y humana de la migración; promover la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias; ayudar a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios, y ofrecer asistencia humanitaria a los emigrantes que lo necesitan, ya se trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas.

OIT: La Organización Internacional del Trabajo es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

PMA: Países menos adelantados. Actualmente existen 50 países designados por las Naciones Unidas como países menos adelantados (PMAs), con más de 600 millones de habitantes. La lista de estos países es revisada cada tres años por el Consejo Económico y Social. Entre ellos se encuentran: Angola, Bangladesh, Benin, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Chad, Congo, República Democrática del Djibouti, Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Haití, Islas, Salomón, Lesotho, Madagascar, Malawi, Maldivas, Malí, Mauritania, Mozambique, Myanmar, Nepal, Níger, República Centroafricana, Rwanda, Senegal, Sierra Leona, Tanzania, Togo, Uganda, Zambia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliográficas

- ❖ ARIAS, F. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. (3era ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- ❖ CASTILLO, M (2000). *Las Políticas hacia la migración Centroamericana, hacia países de origen, de destino y de tránsito*. Papeles de Población, abril-junio, N° 24, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México. Pp. 133-157.
- ❖ GARBI, E (1991). La fuga de talento: ¿Problema grave o problema potencial? En E. Garbi (Ed.), *La fuga de talento en Venezuela* (pp. 128). Caracas, Venezuela: Ediciones IESA, C.A.
- ❖ GÓMEZ MEJÍA, L.; BALKIN, D.; CARDY, R. (2003). *Managing Human Resources*. Third Edition. Montreal Canadá. Prentice Hall.
- ❖ HERNANDEZ, R., FERNANDEZ, C., y BATISTA, P. (2003). *Metodología de la investigación*. (3era ed.). México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- ❖ HURTADO, J. (2000). *El proyecto de investigación: Metodología de la investigación holística*. (3era ed.). Caracas: Editorial Fundación Sygal.
- ❖ KERDEL, F (2000). *Diáspora del talento: Programa Talven*. Caracas: Publicaciones UNESCO.
- ❖ MALAVE, J. (1991). La fuga de talento en Venezuela: Tendencias y perspectivas para su estudio. En E. Garbi (Ed.), *Fuga de talento en Venezuela* (pp. 27-70). Caracas, Venezuela: Ediciones IESA, C.A.

- ❖ PIÑANGO, R (1991). La fuga como opción de carrera ante las limitaciones de las organizaciones venezolanas para aprovechar el talento. En E. Garbi (Ed.), *La fuga de talento en Venezuela* (pp. 8-28). Caracas, Venezuela: Ediciones IESA, C.A.
- ❖ RAMIREZ, T. (2006). *¿Cómo hacer un proyecto de investigación?* (1ra. ed.). Caracas: Editorial Panapo.
- ❖ SALKIND, N. (1998). *Métodos de Investigación*. (Tercera Edición).
- ❖ SÁNCHEZ, B. (1979). *Métodos de investigación*. Caracas: Ediciones Eneva.

Hemerográficas

- ❖ ALAYÓN, A. (2001). *Fuga de Capital Humano*. El Universal. Caracas, 20 de agosto de 2001.
- ❖ ASCANIO, S. (2007). Salarios atados a resultados. *Revista Gerente*, pp. 8-12.
- ❖ FERNÁNDEZ, C. y SOSA, E. (2004). *Motivos de la fuga de talentos en Venezuela*. Trabajo de Grado de Licenciatura de Relaciones Industriales no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- ❖ MATEO, C. Y LEDEZMA T. (2006) Los venezolanos como emigrantes. Estudio exploratorio en España. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, Vol. XII, No. 2 (jul.-dic.), pp. 245-267.
- ❖ MORAO, C. (1997). *Caracterización de la fuga de talentos en Venezuela: una aproximación a la realidad*. Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- ❖ NÚÑEZ, M y RIERA, J. (2003). *La Fuga de talentos en Venezuela (caso de estudio)*. Trabajo de Grado de Licenciatura de Relaciones Industriales, no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- ❖ VALERIO, M. (2004). Fuga de talentos: ¿Por qué se van los cerebros españoles? (Sección Especial). *Revista elmundo*.

E-Bibliográficas

- ❖ Aemigrar.com (s.f.). Recuperado el 7 de enero de 2008, de de <http://www.aemigrar.com>.

- ❖ ALONSO, J. (2008). *Destino, España: tribulaciones de una joven potencia migratoria*. Recuperado el 12 de septiembre de 2008, de <http://www.foreignaffairs-esp.org/20080401faenespessay080205/jose-antonio-alonso/destino-espana-tribulaciones-de-una-joven-potencia-migratoria.html>

- ❖ ALONSO, J. (2004). Emigración y desarrollo: Implicaciones económicas, *La Insignia*, (VI). Recuperado en abril 15, 2007, de http://www.lainsignia.org/2004/noviembre/soc_018.htm

- ❖ ANEESH, A. (2000), *Rethinking migration: high-skilled labor flows from India to the United States*, Center for Comparative Immigration Studies, Working paper, 18 <http://www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg18.PDF>.

- ❖ CELADE (2000a). *Informe de relatoría del Simposio sobre Migración Internacional en las Américas*. Recuperado el 6 de enero de 2008, de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/6841/lcl1462.pdf>.

- ❖ CELADE (2000b). *IMILA (Investigación de la Migración Internacional en Latinoamérica)* Recuperado el 10 de abril de 2008. <http://www.eclac.org/Celade/proyectos/migracion/IMILA00e.html>.

- ❖ CHACÓN, L. (2006). *Reflexiones sobre la migración de recursos humanos calificados*. Recuperado el 4 de noviembre de 2007, de <http://alhim.revues.org/document700.html>.

- ❖ CONAPO (Consejo Nacional de Población) (1999), “Las remesas enviadas a México por los trabajadores emigrantes en Estados Unidos”, *La situación demográfica de México*,

México, D.F. Recuperado el 5 de Enero de 2008, de http://www.ohchr.org/english/bodies/cmw/docs/cmw_c_mex1_sp.doc

❖ CROSS, M. Y R. WALDINGER (1997), *Economic integration and labour market change: a review and re-appraisal*, documento presentado a Second International Metropolis Conference, Copenhagen, Recuperado en septiembre 2006, <http://www.ercomer.org/metropolis/proceedings/CrossAndWaldinger.html>).

❖ DE LA VEGA, I. (2003). Emigración intelectual en Venezuela: El caso de la ciencia y la tecnología. *Interciencia*, 28 (5), 1-9. Recuperado en mayo 09, 2007, de http://www.ivic.ve/estudio_de_la_ciencia/Emigracion.pdf.

❖ GAMMAGE S. Y SCHMITT J. (2004). *Los inmigrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense: las brechas de género en los años 1990 y 2000*. Serie Estudios y Perspectivas, N° 20. Recuperado el 30 de Octubre de 2007, de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/4/14944/L614-01.pdf>.

❖ INMIGRACIONYVISAS.COM. (2008). *Vistazo a Inmigración basada en Trabajo*. Recuperado el 21 de septiembre de 2008, de <http://www.inmigracionyvisas.com/a126perm-trabajo-vistazo.html>

❖ MARTINE G., HAKKERT R. Y GUZMÁN J. (2000). *Aspectos sociales de la migración internacional: consideraciones preliminares*. Recuperado el 4 de enero de 2008, de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/8852/lcg2124P_5.pdf.

❖ MARTINEZ, J. (2005). *Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*. Recuperado en marzo 13, 2007, de la comisión económica para América latina y el caribe (CEPAL), Organización de las naciones unidas Web site: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/21133/P21133.xml&xsl=/celade/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>

- ❖ MEQUIEROIR.COM (s.f.). Recuperado en febrero 22, 2007, de <http://www.mequieroir.com/vivir/eeuu/index.phtml>.
- ❖ MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION SUPERIOR. (2008). *Oportunidades de Estudio de Educación Superior en Venezuela*. Recuperado el 23 de septiembre de 2008, de <http://loe.cnu.gov.ve/home.php>
- ❖ MONTUSCHI L. (1999). *Un replanteo del problema del Brain Drain. Las migraciones del capital humano en la sociedad de la información*. Recuperado el 20 de diciembre de 2007, de <http://www.cema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/155.pdf>.
- ❖ NDACHI, D. (2002). *Trabajadores refugiados y migrantes en África: La precariedad garantida*. Recuperado en junio 02, 2007, de <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/129/17.pdf>.
- ❖ NURSE, K. (2004). *Diáspora, Migración y Desarrollo en el Caribe*. FOCAL (Fundación Canadiense para las Ameritas. Recuperado el 26 de noviembre de 2007, de http://www.focal.ca/pdf/migration_caribbean_sp.pdf.
- ❖ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002). *América Latina y el Caribe migraciones internacionales y mercado de trabajo global*. Recuperado en marzo 13, 2007, de http://www.oit.org.pe/portal/documentos/te5_migraciones.pdf.
- ❖ OSEGUERA, M. (2004). *Población y desarrollo: Argonautas y Caminantes*. Universidad Nacional Autónoma de Honduras: Postgrado Latinoamericano en Trabajo Social (Maestría en Demografía Social. Recuperado el 3 de enero de 2008, de <http://www.iesalc.unesco.org.ve/pruebaobservatorio/documentos%20pdf/seminario%20guatemala%20-%20marzo%202006/investigaci%C3%B3n%20-%20honduras.pdf>.
- ❖ PAPPAS, L; H. MONIKA Y D. HELFT (2000), *Internet opportunities create “brain gain” in some countries*. Recuperado el 6 de Julio de 2007, de <http://www.cnn.com/2000/TECH/computing/08/01/brain.drain.reversed.idg/>.

- ❖ PELLEGRINO A., y MARTINEZ, J. (2001a). *Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), Organización de las naciones unidas. Recuperado en mayo 03, 2007, del Web site: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/9262/lcl1687.pdf>
- ❖ PELLEGRINO, A (2001b). *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada*. Recuperado en marzo 23, 2007, de http://www.rau.edu.uy/sui/publicaciones/algunosTopicos/doc_tr12.pdf.
- ❖ PELLEGRINO, A (2002), *Migración de Mano de Obra Calificada desde Argentina y Uruguay*. Recuperado el 20 de octubre de 2007, de <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp58s.pdf>
- ❖ PELLEGRINO, A. (2000) *Éxodo, movilidad y circulación: Nuevas modalidades de la migración calificada*. Recuperado en mayo 08, 2007, de http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/8852/lcg2124P_4.pdf
- ❖ PELLEGRINO, A. (2002). *Reflexiones sobre la migración calificada*. Recuperado en mayo 08, 2007, de http://www.iesalc.unesco.org.ve/estudios/regionales_lat/Reflexiones%20sobre%20la%20migraci%C3%B3n%20calificada%20en%20AL.pdf
- ❖ PELLEGRINO, A. (2008). *La migración calificada en América Latina*. Recuperado el 12 de septiembre de 2008, de <http://www.foreignaffairs-esp.org/20080401faenespessay080203/adela-pellegrino/la-migracion-calificada-en-america-latina.html>
- ❖ RODRÍGUEZ, M (2000). *La migración interregional de América latina: Problemas y desafíos*. Recuperado en junio 23, 2007, de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cemi/miginter.pdf>.
- ❖ SOLIMANO, A. (2008). *Migraciones internacionales en América Latina y el Caribe: oportunidades, desafíos y dilemas*. Recuperado el 12 de septiembre de 2008, de

<http://www.foreignaffairs-esp.org/20080401faenessay080202/andres-solimano/migraciones-internacionales-en-america-latina-y-el-caribe-oportunidades-desafios-y-dilemas.html>

❖ UNCTAD (2007). *Conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y desarrollo, Los Países Menos Adelantados, informe de 2007*. Por el Secretario de la UNCTAD. Recuperado el 2 de noviembre de 2007, de <http://www.unctad.org/Templates/Webflyer.asp?docID=8580&intItemID=2068&lang=3>.

❖ WILLIAMS, P. (2000). *Brain drain*, Imfundo Knowledge Bank, paper 21 (www.imfundo.org/brain/contents.htm).

ANEXOS

Anexo A - ENCUESTA FUGA 1

Encuesta de Fuga de Talentos en Venezuela
(para venezolanos que no han logrado emigrar 2006 - 2008)

La presente encuesta tiene el propósito de obtener información acerca de algunos aspectos relacionados con la fuga de talentos en Venezuela. La misma forma parte de una investigación llevada a cabo por dos tesis de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes optan por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales. La información obtenida será utilizada con fines estrictamente académicos y

The following survey has the intention to gather data about some important aspects related to Venezuela's talent migration. The survey is part of an investigation made by Catholic University Andrés Bello's interns, who are obtaining a degree on Industrial Relations. The information gathered here will be used with academic purpose only and will be treated with confidentiality.

Es importante recalcar que ningún dato personal es requerido. Por consiguiente, no serán utilizados, compartidos con terceros o incluidos en el estudio ni su nombre ni correo personal.

Luego de respondida la encuesta deberá guardarla en su disco duro y enviarlo a la siguiente dirección de correo: **fugadosdevenezuela@gmail.com**, con el nombre FUGA1

1. Sexo
Seleccione ▼

2. Edad
Seleccione ▼

3. Estado Civil
Seleccione ▼

4. Nivel de Instrucción
Seleccione ▼

5. Ingreso mensual actual
Seleccione ▼

6. Tipo de vivienda donde habita
Seleccione ▼

7. Carrera (s) estudiada (s)

8. Especialidad (es) estudiada (s) (si aplica)

9. Área de experiencia profesional
Seleccione ▼

10. Años de experiencia en dicha área
Seleccione ▼

11. En términos de preferencia, ordene los siguientes países según su deseo a emigrar (Según escala del 1 al 4, donde 1 es menor preferencia y 4 es mayor preferencia)

Australia Canadá E.E.U.U. España

Diga las razones de la escogencia del orden de preferencia para cada país:

1

2

3

4

12. Vehículo que posee
Seleccione ▼

De ser afirmativa la respuesta diga cuantos posee, modelo y año.

13. Propiedades que posee

Seleccione ▼

De ser afirmativa la respuesta diga cuantos de cada uno

14. Veces viaja al extranjero anualmente

Seleccione ▼

Motivos por lo cuales ha viajado al extranjero

15. ¿Se encuentra trabajando actualmente?

Seleccione ▼

Si la respuesta negativa diga las razones

16. Tiempo que lleva trabajando

Seleccione ▼

17. Cargo actual

18. Últimos cargos ejercidos, empresa y área en la que se desarrollo

Seleccione ▼

Seleccione ▼

Seleccione ▼

19. Mediante la siguiente escala del 1 al 5 (donde 1 es menos influyente y 5 más influyente), califique la influencia de los siguientes aspectos en su decisión de emigrar de Venezuela:

	Menos influyente ← → Más influyente				
	1	2	3	4	5
Estabilidad económica del país					
Estabilidad económica personal					
Estabilidad laboral del país					
Estabilidad laboral personal					
Seguridad física					
Calidad de los servicios públicos					
Gestión del gobierno					
Expectativas futuras del país					

20. ¿Tiene familiares y/o amigos residenciados en el país donde desea emigrar?

Seleccione ▼

21. Mediante la siguiente escala del 1 al 5 (donde 1 es más difícil y 5 más fácil), califique la dificultad de los siguientes procesos inherentes a emigrar al país deseado:

	Difícil ← → Fácil				
	1	2	3	4	5
Obtención de documentos					
Conseguir trabajo en el área de estudio y/o experiencia					
Conseguir vivienda en el exterior					
Conseguir estudios en el exterior					



En caso de ser difíciles los anteriores procesos, diga las razones por las cuales los considera así, ordenándolos por grado de dificultad:

Obtención de documentos

Conseguir trabajo en el área de estudio y/o experiencia

Conseguir vivienda

Conseguir estudios



Anexo B - ENCUESTA FUGA 2



Encuesta de Fuga de Talentos en Venezuela para venezolanos que pudieron emigrar 2006 - 2008

La presente encuesta tiene el propósito de obtener información acerca de algunos aspectos relacionados con la fuga de talentos en Venezuela. La misma forma parte de una investigación llevada a cabo por dos tesis de la Universidad Católica Andrés Bello, quienes optan por el título de Licenciadas en Relaciones Industriales. La información obtenida será utilizada con fines estrictamente académicos y

The following survey has the intention to gather data about some important aspects related to Venezuela's talent migration. The survey is part of an investigation made by Catholic University Andres Bellos's interns, who are obtaining a degree on Industrial Relations. The information gathered here will be used with academic purpose only and will be treated with confidentiality.

Es importante recalcar que ningún dato personal es requerido. Por consiguiente, no serán utilizados, compartidos con terceros o incluidos en el estudio ni su nombre ni correo personal.

Luego de respondida la encuesta deberá guardarla en su disco duro y enviarlo a la siguiente dirección de correo: **fugadosdevenezuela@gmail.com**, con el nombre FUGA2

1. Sexo

Seleccione ▼

2. Edad antes de emigrar

Seleccione ▼

3. Estado Civil antes de emigrar

Seleccione ▼

4. Nivel de Instrucción
antes de emigrar

Seleccione ▼

5.

Ingreso mensual antes
de emigrar

Seleccione ▼

6. Tipo de vivienda donde
habita antes de emigrar

Seleccione ▼

7. Carrera (s) estudiada (s)

8. Especialidad (es) estudiada (s) (si aplica)

9. Siguió estudiando luego de emigrar?

Seleccione ▼

10. Área de experiencia profesional

Seleccione ▼

11. Años de experiencia en dicha área

Seleccione ▼

12. Marque con una "x" a cual de los siguientes países emigró usted

Australia ☐ Canadá ☐ E.E.U.U. ☐ España ☐

Diga la(s) razón(es) por las cuales prefirió emigrar hacia el país seleccionado:

13. Vehículo que poseía
cuando vivía en
Venezuela

Seleccione ▼

13.1. De ser afirmativa la respuesta diga modelo y año.

14.1. Propiedades que poseía cuando vivía en Venezuela

Seleccione



14.1. De ser afirmativa la respuesta diga cuantas de cada uno

15. ¿Cuántas veces viajaba anualmente al extranjero estando en Venezuela?

Ninguna



15.1. Motivos por lo cuales viajaba al extranjero

16. ¿Se encontraba trabajando antes de emigrar?

Seleccione



16.1. Si la respuesta negativa diga las razones

17. Tiempo que llevaba trabajando

Seleccione



18. Cargo que ocupó

19. Últimos cargos ejercidos en Venezuela, empresa y área en la que se desarrollo

Seleccione



Seleccione



Seleccione



20. Mediante la siguiente escala del 1 al 5 (donde 1 es menos influyente y 5 más influyente), califique la influencia de los siguientes aspectos en su decisión de emigrar de Venezuela:

	Menos influyente				Más influyente
	1	2	3	4	5
Estabilidad económica del país					
Estabilidad económica personal					
Estabilidad laboral del país					
Estabilidad laboral personal					
Seguridad física					
Calidad de los servicios públicos					
Gestión del gobierno					
Expectativas futuras del país					

21. ¿Tiene familiares y/o amigos residenciados en el país donde emigro?

Seleccione



22. Mediante la siguiente escala del 1 al 5 (donde 1 es más difícil y 5 más fácil), califique la dificultad de los siguientes procesos necesarios para emigrar de Venezuela:

	Difícil				Fácil
	1	2	3	4	5
Obtención de documentos					
Conseguir trabajo en el área de estudio y/o experiencia					
Conseguir vivienda en el exterior					
Conseguir estudios en el exterior					



En caso de ser difíciles los anteriores procesos, diga las razones por las cuales los considera así, ordenandolos por grado de dificultad:

Obtención de documentos

Conseguir trabajo en el área de estudio y/o experiencia

Conseguir vivienda

Conseguir estudios

[illegible]



OBSERVACIONES:

La pregunta 21 de la encuesta tipo 2 se presta ligeramente a confusión, al momento de emigrar de Venezuela. ¿Es mientras preparo mi migración, durante los largos trámites y el período de espera o es ya al llegar al nuevo país? ¿Encontrar trabajo y vivienda en el exterior, en el país donde se emigró, ya viviendo en el exterior? Me confunde por lo de los "documentos", eso es en Venezuela o en el exterior (la respuesta será contraria si se refiere a Venezuela o al nuevo país ya que estos trámites suelen ser muy fáciles en el exterior).

Nombres y Apellidos: **Esther Bermúdez**

Gracias por su colaboración.

Anexo No. D - Formato de Evaluación

[illegible]



OBSERVACIONES:

Pienso que hay preguntas de status socio-económico que la gente no va a querer contestar.

Nombres y Apellidos: **Loreta Moccia**

Gracias por su colaboración.

[illegible]



OBSERVACIONES:

No sé si valdría la pena preguntar en la 21, proceso de ventas de activos y reconversión de monedas para tener un capital de respaldo.

De resto, desde mi punto de vista se pueden recoger datos interesantes.

Nombres y Apellidos: **María Esperanza Luis Armas**

Gracias por su colaboración.

Anexo F - Formato de Evaluación

[illegible]



OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos: **José Naranjo**

Gracias por su colaboración.

Nº	Nombre del Grupo	No. miembros	Link
1	Venezolanos en el extranjero	2525	http://www.new.facebook.com/home.php?ref=home#/group.php?sid=319495a96886cf260e6db29139545d08&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fq%3DVenezolanos%2Ben%2Bel%2Bextranjero%26init%3D%253Agroup%26k%3D200000010%26n%3D-1%26sid%3D319495a96886cf260e6db29139545d08&gid=18883778456
2	Venezolanos en USA	165	http://www.new.facebook.com/s.php?q=Venezolanos%20en%20el%20extranjero&init=s%3Agroup&k=200000010&n=-1&sid=319495a96886cf260e6db29139545d08#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&gid=21965720102
3	Venezolanos en Europa	102	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20barcelona#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20europa
4	Jovenes venezolanos en USA	7	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&gid=5214062400
5	Venezolanos en los EEUU	23	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&init=q&sf=p&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20florida
6	Ingenieros Venezolanos (en Venezuela y fuera de ella)	89	http://www.new.facebook.com/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Bvenezolanos&gid=15364466674
7	Venezolanos viviendo en Tenerife	540	http://www.new.facebook.com/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Bviviendo%2Ben%2Btenerife&gid=23313964616
8	Venezolanos en Weston, Florida, Usa	483	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&gid=6792137607
9	Venezolanos en Florida	5	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&init=q&sf=p&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20florida
10	Venezolanos en Madrid	559	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20viviendo%20en%20tenerife#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2Bmadrid&gid=4909133398
11	Venezolanos en Orlando	631	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D2

13	Venezolanos en el Exterior	734	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20viviendo%20en%20tenerife#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2Bel%2Bexterior&gid=4254047004
14	Venezolanos en Toronto	397	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20facebook#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20toronto
15	Venezolanos en Barcelona	984	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20barcelona
16	Inmigrantes Venezolanos	1428	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20facebook#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3Dmedicos%2Bvenezolanos%2Ben%2Bel%2Bexterior&gid=9208418830
17	Venezolanos en España!!	523	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&init=q&sf=p&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20orlando%20
18	Venezolanos en Houston	478	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20facebook#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&init=q&sf=p&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20orlando%20
19	Médicos venezolanos en el exterior	438	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20facebook#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3Dmedicos%2Bvenezolanos%2Ben%2Bel%2Bexterior&gid=9208418830
20	Venezolanos en Australia	344	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia
21	Jovenex (Jovenes venezolanos en el exterior)	228	http://www.new.facebook.com/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2Bel%2Bexterior&gid=1032275337
22	Venezolanos en Atlanta	176	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA
23	Médicos venezolanos en España	101	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&init=q&sf=p&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20orlando%20
24	Venezolanos en Australia o queriendo irse a Australia	113	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20el%20exterior#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2Baustalia&gid=23775461674

25	Venezolans in Canada	102	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia#/s.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2Bcanada&id=7765770565&gr=2&k=100000004
26	Venezolanos en Facebook	12416	http://www.new.facebook.com/group.php?gid=2204687346
27	Arquitectos e Ingenieros venezolanos en USA	45	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA
28	Soy venezolano y vivo en Georgia	218	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2BUSA&init=q&sf=p&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20USA&o=4&s=10&hash=301b610748c69dd55a4a2fe6a6fd9e2
29	Venezolans en Canarias	205	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20tenerife
30	Venezolanos en los Angeles	189	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20los%20angeles
31	Venezolans in Europe	186	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20barcelona#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20europa
32	Venezolanos en Tenerife, Las Canarias	165	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20tenerife
33	Venezolanos y venezolanas en Canadá	126	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20canada
34	Venezolanos en NY	115	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20el%20exterior#/group.php?sid=0&refurl=http%3A%2F%2Fwww.new.facebook.com%2Fs.php%3Fsid%3D0%26init%3Dq%26sf%3Dr%26k%3D200000010%26n%3D-1%26q%3DVenezolanos%2Ben%2Bel%2Bexterior&gid=8422033631
35	Venezolanos en Galicia	126	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20galicia
36	Cuántos somos los venezolanos que vivimos en el extranjero	100	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=ingenieros%20venezolanos#/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=cuántos%20venezolanos
37	Venezolanos en Melbourne - Australia	90	http://www.new.facebook.com/s.php?sid=0&init=q&sf=r&k=200000010&n=-1&q=Venezolanos%20en%20australia
	Total de personas contactadas por Facebook	25509	