UCAB

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:

VALORACIÓN SOBRE LA EXPERIENCIA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL EXTRANJERO DE EGRESADOS DE LA UCAB EN EL AÑO 2013

Realizado por:

Andrea Carolina Carrillo Suárez

Profesor guía:

Gustavo García

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la Calificación de: VEINTE (20) puntos.

Nombre: GUSTAVO GARCÍA Firma:
Nombre: ANITZA FREITEZ Firma:
Nombre: DEMETRIO MAROTTA Firma:

Caracas 31 de Octubre de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

VALORACIÓN SOBRE LA EXPERIENCIA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL EXTRANJERO DE EGRESADOS DE LA UCAB EN EL AÑO 2013

Tutor: Gustavo García

Estudiante: Carrillo Suárez, Andrea C.

Caracas, septiembre de 2018

Jorge Luis Borges una vez escribió algo: “Cuando uno extraña un lugar, lo que realmente extraña es la época que corresponde a ese lugar; no se extrañan los sitios, sino los tiempos” Y yo estoy completamente de acuerdo.

Los tiempos cambian constantemente, y una época jamás se revive, la puedes recordar con dulzura, pero jamás quedarte atrapado en la nostalgia porque eso solo produce dolor y frustración. El país donde crecimos ya no existe, ni existirá. Y si decidiste partir para hacer una mejor vida en otro lado, trata en lo posible de estar allí, presente, en el aquí y en el ahora, y crea tu hogar dondequiera que estés.

Lleva a Venezuela en el corazón y ámala, y ayuda cuanto puedas y a cuantos puedas. Pero no dejes de vivir tu momento. No dejes de abrazarlo, ni de celebrarlo, ni de agradecerlo. Haces más por Venezuela haciendo mejor al país y a la sociedad que te ha dado la bienvenida.

Es tu deber y tu derecho ser feliz y hacer una mejor Venezuela dondequiera que estés.

Reflexión del actor Edgar Ramírez, talento venezolano en el extranjero.

Un caso más de la masiva migración calificada del país.

DEDICATORIA

A los profesionales de Venezuela, quienes responden a las adversidades esforzándose, formándose y dando lo mejor de sí, dentro y fuera de nuestro país, para dejar el nombre de Venezuela en alto.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por creer en mí incondicionalmente. Nada me satisface más que hacerlos sentir orgullosos.

A mis hermanos, Andrés y Carlos, quienes emigraron, por estar siempre presentes a pesar de la distancia.

A Pedro, por ser mi compañero y apoyo.

A mi tutor, Gustavo García, quien es una de las personas más ocupadas que conozco y sin duda, una de las más comprometidas y dedicadas a su labor. Gracias por guiarme, ayudarme y acompañarme a alcanzar esta meta.

A todas aquellas personas que brindaron su ayuda para la elaboración de este proyecto. Gracias a la profesora Claudia Peña, a Adriana Bañez y a mi amiga Ariadna.

A mi Universidad, mi UCAB, por regalarme la mejor experiencia de estudios, por ser un ejemplo de excelencia y brindarnos una representación del país que queremos.

A los egresados ucabistas que han emigrado y hacen vida profesional en el extranjero, que colaboraron en la realización de estudios previos y el presente. Gracias a los egresados que participaron en las entrevistas de este estudio, por dedicar su tiempo, compartir sus experiencias y seguir aportando a nuestra comunidad universitaria.

A Venezuela, por brindarnos tantas oportunidades entre las adversidades. Por brindarnos situaciones agridulces como el escenario de migración calificada que vivimos, que hoy nos perjudica pero que en algún momento nos favorecerá.

A todos, mil gracias.

RESUMEN

La migración calificada es un fenómeno presente actualmente en Venezuela, que cobra cada vez más importancia por sus dimensiones, magnitud y tendencia creciente. Este fenómeno implica cambios tanto en el país de origen como en el país de destino, por ello, el presente estudio buscó caracterizar la realidad que vive un grupo de jóvenes inmigrantes venezolanos en el extranjero, específicamente en el ámbito laboral. El objetivo fundamental de esta investigación fue describir la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de egresados UCAB en el año 2013. Para ello, se partió de la operacionalización de la variable “experiencia de inserción laboral" en función de las diferentes dimensiones que involucra. El estudio responde a un carácter cualitativo, no experimental, transeccional, descriptivo donde se realizó un muestreo estratégico e intencional de casos- tipo. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a diez (10) jóvenes profesionales que emigraron a los destinos más populares de acuerdo al estudio de Bañez (2016). En este sentido, se planteó la discusión de resultados partiendo de las citas directas de los entrevistados sobre las diferentes dimensiones contempladas y se intenta responder a la pregunta de investigación planteada, donde se puede apreciar que aspectos socioculturales, relacionados al trabajo, relativos a la conformación de redes y amistades, familiares y personales del inmigrante parecen tener una vinculación con la valoración que los egresados otorgan a sus experiencias de inserción laboral en el extranjero. Por otra parte, también es posible observar que existen factores relativos a los aspectos contextuales de los países de destino que, del mismo modo, pueden ejercer una influencia en la experiencia de integración de la población. Finalmente, se propone como aporte de la investigación la aproximación a un modelo que intenta describir la influencia que pueden ejercer diversos elementos relativos a aspectos contextuales o de carácter inherente al inmigrante, en cuanto a tendencias más o menos favorables para los egresados en la experiencia general de inserción laboral en el extranjero.

Palabras clave: *migración calificada, jóvenes inmigrantes, inserción laboral, inserción de inmigrantes, integración de inmigrantes, valoración, caracterización.*

ÍNDICE

ÍNDICE DE RECUADROS vii

ÍNDICE DE FIGURAS viii

ÍNDICE DE TABLAS ix

LISTA DE ABREVIATURAS x

INTRODUCCIÓN 11

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 28

Objetivo general 28

Objetivos específicos 28

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 29

I. Migración: definición, su relación con la globalización y su tipología. 29

II. Migración laboral y fuga de cerebros 31

III. Integración en sociedades de destino e inserción laboral 35

IV. Experiencia sobre la inserción laboral en el extranjero 37

CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL 50

I. Etapa del país como receptor de mano de obra 50

II. Etapa del país como emisor de mano de obra 53

III. Caracterización de la migración calificada desde Venezuela 54

IV. Caracterización de la población a estudiar 55

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO 58

1. Tipo de estudio y diseño de la investigación 58

2. Unidad de análisis, población y muestra 58

a) Unidad de análisis 58

b) Población 59

c) Muestra 59

3. Definición conceptual y operacional de las variables 60

4. Técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos 62

5. Elementos que pudieron afectar la factibilidad del estudio y consideraciones éticas 63

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 65

I. Motivos, selección de destinos y condiciones para la emigración 65

II. Aspectos relativos a la experiencia de inserción laboral en el extranjero 70

1. Aspectos socioculturales 71
2. Aspectos relacionados al trabajo 86
3. Aspectos relacionados a la conformación de redes de contacto y amistades 96
4. Aspectos relacionados a la familia 104
5. Aspectos personales del inmigrante 110

III. Notas adicionales relativas al contexto de los países de destinos seleccionados. 120

1. Panamá: 121
2. Chile: 121
3. Estados Unidos: 122
4. España: 122

IV. Notas adicionales sobre la relación de las respuestas con los niveles de satisfacción de los egresados 123

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 125

Hacia la construcción de un modelo para explicar los elementos que inciden en la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en los países de destino 131

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 138

ANEXOS 145

Anexo A 145

Anexo B 146

ÍNDICE DE RECUADROS

Recuadro 1. Citas directas relativas a los Motivos de migración 66
Recuadro 2. Citas directas relativas a la Selección de destino 68
Recuadro 3. Citas directas relativas a las Condiciones de migración 69
Recuadro 4. Citas directas relativas a los Prejuicios y discriminación 74
Recuadro 5. Citas directas relativas a Normativa y políticas de integración 77
Recuadro 6. Citas directas relativas al Choque cultural 79
Recuadro 7.Citas directas relativas a la Habituación 81
Recuadro 8.Citas directas relativas a los Códigos comunicativos e idioma 83
Recuadro 9.Citas directas relativas a la Convalidación y homologación de estudios 85
Recuadro 10. Citas directas relativas al Mercado de trabajo 88
Recuadro 11. Citas directas relativas a las Condiciones de empleo 91
Recuadro 12. Citas directas relativas a la Precariedad laboral 94
Recuadro 13. Citas directas relativas a la Satisfacción 95
Recuadro 14. Citas directas relativas al Proceso de adaptación 98
Recuadro 15. Citas directas relativas a la Búsqueda de empleo 100
Recuadro 16. Citas directas relativas a las Relaciones con compañeros de trabajo 103
Recuadro 17. Citas directas relativas a la Estructura familiar 106
Recuadro 18. Citas directas relativas al Apoyo familiar 108
Recuadro 19. Citas directas relativos al Género 112
Recuadro 20. Citas directas relativas a la Situación legal 114
Recuadro 21. Citas directas relativas a la Situación financiera 115
Recuadro 22. Citas directas relativas a los Recursos personales 118
Recuadro 23. Citas directas relativas a las Competencias profesionales 119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aproximación al modelo sobre experiencia de inserción laboral en el extranjero ..132

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 61

LISTA DE ABREVIATURAS

CELADE: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

COIE: Centro de Orientación e Información en el Empleo

FMI: Fondo Monetario Internacional

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIM: Organización Internacional para las Migraciones

OIT: Organización internacional del Trabajo

SELA: Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe

UCAB: Universidad Católica Andrés Bello

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la migración calificada es un *problema* actual en Venezuela, que por sus dimensiones, implicaciones y magnitud cobra cada vez más importancia. Este fenómeno, estudiado desde *diversas ciencias sociales* y a su vez desde diversas perspectivas, es fuente de cambios en las esferas de lo social, lo económico y lo político tanto en el territorio de destino de los migrantes como en su país de origen. En este sentido, la presente investigación con enfoque cualitativo tiene como objetivo describir la valoración de un grupo de egresados de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) con respecto a la experiencia de inserción laboral en los diversos países de destino.

El Capítulo I presenta una revisión de los fundamentos teóricos sobre el fenómeno de la migración calificada, así como la presentación de este fenómeno para el caso venezolano. De la misma manera, se explora bibliográficamente el tema de la integración del inmigrante en la sociedad de destino, resaltando la inserción en el ámbito laboral, de esta manera, se plantea la interrogante que da pie al estudio.

Posteriormente, en el Capítulo II, relativo al marco teórico, se dan luces sobre las concepciones y diferentes características de la migración en el mundo. Asimismo, se realiza la presentación de los fundamentos teóricos y conceptuales sobre la migración laboral y la fuga de talentos. En ese sentido, el tema migratorio se aproxima desde la perspectiva de la inserción laboral conociendo lo que han escrito los diversos autores sobre la materia. Del mismo modo se hace un compendio de diversos escritos y publicaciones académicas para clasificar los distintos aspectos que influyen en la experiencia de inserción laboral del inmigrante.

En el Capítulo III, referido al marco contextual, se aborda el tema de migración calificada con respecto a la historia de Venezuela. En este sentido, se describe la etapa migratoria del país como receptor de mano de obra y la etapa como emisor de la referida fuerza de trabajo. Consecutivamente, se hace una caracterización de la actual migración calificada de Venezuela y una descripción de la población que será objeto de estudio.

En el Capítulo IV se explica el método empleado para el desarrollo de la investigación. En este apartado se detalla el enfoque cualitativo en las investigaciones de las ciencias sociales, así

como el propio abordaje del objeto de estudio, la población y muestra consideradas y las características del instrumento empleado para la recolección de la información.

La presente investigación es de tipo no experimental, de carácter descriptivo y transversal, dado que intenta *realizar una fotografía* de la realidad del fenómeno en un momento determinado. Asimismo, la conformación de la muestra es de tipo no probabilística y su selección tiene carácter intencional atendiendo a diversos criterios, ya que el interés de la investigación se centra en presentar una aproximación a la problemática y no necesariamente pretende reflejar la situación de toda la población. Según lo planteado anteriormente, la selección de la muestra se fundamenta en la base de datos de egresados en el extranjero conformada a partir del estudio de Bañez en el año 2016.

La entrevista semiestructurada con los egresados es la técnica empleada para recolectar la información y la técnica para el análisis de la misma es el análisis interpretativo o interpretación directa.

Posteriormente, en el Capítulo V, se aborda la discusión de los resultados derivados del análisis de la información suministrada por los entrevistados. En esta sección, se plantean análisis relativos a los distintos aspectos que parecen vincularse con la valoración que los egresados entrevistados otorgan al fenómeno de la inserción laboral como inmigrantes. En este sentido, se comparten las opiniones, comentarios e ideas que los egresados expresan, de acuerdo a las dimensiones y subdimensiones que corresponden a la variable en la que se centra el estudio.

En el Capítulo VI se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación, que pretende responder al objeto principal de la misma y además, se plantea la aproximación a un modelo que busca describir los diferentes elementos, de carácter contextual o inherentes al inmigrante, que, de acuerdo a los comentarios de los entrevistados, parecen tener incidencia en una percepción más o menos favorable para el inmigrante sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero. Se espera que esta información pueda ser utilizada como insumo para desarrollar herramientas, estrategias y alternativas para los procesos de acompañamiento en la transición de los estudiantes al mercado de trabajo, tanto en el extranjero como dentro del país.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia, el fenómeno de las migraciones ha sido abordado desde diferentes perspectivas en la literatura (De La Vega, 2003), por ser una temática de gran interés para las comunidades, la política y los medios de comunicación (OIM Organización Internacional para las Migraciones, 2008a).

Según lo establecido por la Organización Internacional para las Migraciones en el año 2006, se entiende como migración al "movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas (OIM, 2006, p. 38).

De acuerdo con lo expuesto por la OIM en el Programa de Políticas e Investigación sobre Migraciones (2003), el proceso de movilización se compone por diferentes etapas; comienza con el deseo de emigrar (causas de origen, factores de empuje y de atracción, carácter forzado o voluntario), posteriormente se encuentra la etapa de viaje e ingreso, ya sea regular o irregular, de carácter facilitado (legal o ilegal) o espontáneo, en tercer lugar se halla la etapa de asentamiento o retorno, y por último la etapa de integración o reintegración.

Asimismo, se ha evidenciado que los movimientos poblacionales responden, en gran medida, a la oferta y demanda laboral de los distintos sectores (Canales y Zlolniski, 2001). En este sentido, surge el concepto de "migración laboral", definido por la Organización Internacional para las Migraciones como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar; de la misma forma, la OIM (2008b) argumenta que "una porción considerable de las migraciones contemporáneas son causadas por la falta de trabajo, las deficitarias condiciones de contratación y la ausencia de perspectivas de mejoras en relación con el empleo y los ingresos laborales en los países de origen" (p.29).

Hoy en día se estima, según el informe de la OIM (s/f) titulado "La Migración Laboral", que alrededor de 86 millones de personas trabajan en un país distinto al de su nacimiento. Además, se puede afirmar que "se han configurado dos flujos migratorios claramente diferenciados: el flujo de mano de obra poco calificada y el flujo de profesionistas y personal técnico de alto entrenamiento" (Bermúdez, 2010, p. 138), donde se considera a los *profesionistas* (término utilizado en México para referirse a personas profesionales que ejercen

su profesión con capacidad relevante) como “seres individuales racionales que deciden migrar con base en el cálculo de costo-beneficio” (Bermúdez, 2010, p. 140). Según la autora, dichos flujos migratorios pueden ser vistos como las dos caras del proceso migratorio en la globalización y también como dinámicas contradictorias y al mismo tiempo complementarias del capitalismo actual (Bermúdez, 2010).

Para los efectos de la presente investigación resulta importante precisar el término “migración calificada” haciendo referencia al nivel de escolarización alcanzado por los individuos, por lo tanto, se considera como migrantes calificados a “aquellas personas que han logrado una educación correspondiente a estudios de tercer nivel y que nacieron en otro país distinto al de residencia” (SELA, 2009, p. 136).

Asimismo, De La Vega (2003) expone que en este fenómeno el profesional que migra “desarrolla relaciones en los ámbitos socioeconómicos, culturales y cognitivos, entrando en un proceso de ajuste que le permite integrarse paulatinamente a la sociedad que lo recibe” (p. 259).

Según Pellegrino (2001) es posible clasificar las migraciones internacionales según las motivaciones que las impulsen, por lo que la migración puede ser forzada, cuando genera exilios y refugiados por razones políticas o puede ser de carácter voluntario, cuando se basa en opciones migratorias impulsadas por motivos laborales, de estudio, entre otros.

Del mismo modo, Ercole y Goitia (2010) sostienen que existe una diversidad de factores que influyen en la propensión a emigrar internacionalmente de los individuos. Estos elementos se clasifican en tres categorías: en primer lugar, se encuentran los factores individuales, relacionados con características personales del sujeto, sus vínculos familiares y afectivos y las facilidades personales que tiene en otros países. Como segundo factor se hallan los elementos relacionados al área profesional del individuo, es decir, la percepción y el conocimiento de la persona sobre las oportunidades y posibilidades de trabajo. Como último factor se consideran elementos contextuales tales como la situación política, económica y percepción de seguridad que tiene el individuo.

En tal sentido, es importante reconocer la heterogeneidad que se presenta en el contexto general de la migración calificada (Bermúdez, 2010), por lo que se argumenta:

> “La migración de alta calificación de los países menos desarrollados hacia los más desarrollados es una consecuencia del incremento de la escolaridad en la población de los países en desarrollo, la mayor selectividad de individuos calificados en la emigración internacional que se refleja en el mayor ritmo de crecimiento de la población de migrantes calificados frente a los no calificados y la creciente demanda de recursos humanos calificados en los países desarrollados” (Torres y Bruni, 2014, p. 16).

“La migración calificada ha ganado creciente importancia en la actualidad, tanto en términos de una mayor selectividad de los flujos migratorios, como desde la perspectiva de desarrollo de los países de origen y destino” (Gaspar y Chávez, 2016, p. 83). En el mismo orden de ideas, según lo expuesto por Martínez (1989) la migración de mano de obra calificada es un fenómeno preocupante para ciertos sectores, ya que existe el denominado "éxodo intelectual" o "brain drain", que denota una pérdida o fuga de recursos intelectuales valiosos para el desarrollo de las economías. En el llamado “drenaje de cerebros” (del inglés “brain drain”) se comprende por “cerebros” a las personas que “tienen altas calificaciones intelectuales, como pueden ser los científicos de las ciencias sociales o naturales, ciencias puras como también otros individuos formados de similar nivel” (Persson, 2006, p. 2-3).

Varios aspectos hacen relevante el análisis de la migración calificada en el contexto mundial actual. A manera de ilustración se toma el caso de países asiáticos como ejemplo de la migración calificada y la fuga de talentos:

Según Abella (2002), en Europa, América del Norte y Australia se han adquirido miles de doctores e ingenieros provenientes de la India, Malasia, Hong Kong, y países similares. Del mismo modo, Gran Bretaña recluta enfermeras provenientes de Filipinas para el servicio de salud, así como Alemania y Estados Unidos compiten con otros países para atraer especialistas asiáticos en Tecnología de la Información.

Aunado a esto, se propone el caso de la India como otro ejemplo del fenómeno de la fuga de talentos:

> “Uno de los países con mayor concentración de migrantes calificados en Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y otros países europeos. En este caso, la migración

> calificada se asume como el *éxodo de talento y calificación*, la parte de los profesionales altamente calificados que se ha trasladado hacia los países desarrollados, que incluye médicos, ingenieros, científicos, profesores, arquitectos, empresarios entre otros" (Khadria, 2007, p. 89).

Asimismo, se toma como ejemplo la realidad del caso de migración calificada que ocurre en México:

> "En el año 2013, Estados Unidos contaba con 45.8 millones de los inmigrantes internacionales de los cuales 19.6 millones contaba con al menos un grado de educación superior y de estos últimos "más de 2 millones son nacidos en México". En similar tenor, México se ha convertido en la sexta nación a escala mundial en exportar profesionistas de todas las áreas del conocimiento, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos" (OCDE, 2013, cp. Gaspar y Chávez, 2016, p. 83-84).

Para describir la realidad de Venezuela, es importante señalar que el país ha desempeñado distintos roles con respecto al fenómeno de la migración calificada, ya que a lo largo de su historia se ha comportado como país receptor de migrantes y en otras oportunidades ha jugado el rol de emisor de talento.

De acuerdo a lo expuesto por Pellegrino (1989), existen etapas de afluencia inmigratoria masiva a Venezuela que se dividen según la incorporación de innovaciones técnicas en la industria venezolana y de los momentos claves de migración de personas. De forma similar, De La Vega (2005) señala que las etapas de migración hacia Venezuela estuvieron determinadas según la importancia de las actividades científico- tecnológicas llevadas a cabo durante la época.

Pellegrino (1989) ubica un primer período entre los años 1945 y 1950, caracterizado por una visión del extranjero relacionada con enclaves petroleros y representantes de casas comerciales. A su vez, De La Vega (2005), sugiere que la primera etapa de la migración hacia Venezuela tiene lugar cuando comienza la modernización del país como consecuencia de la riqueza que conllevó la aparición del petróleo. En esta etapa se dieron diversos cambios institucionales, sociales y avances relacionados con la educación de la población, sin embargo, el país no contaba con suficiente personal calificado por lo que fue necesario atraer personal

calificado del exterior, aspecto que respondió a las formulaciones políticas de la época, regidas por una normativa de inmigración selectiva (Pellegrino, 1989). La recepción de mano de obra calificada generó para el país innovaciones en el ámbito científico y tecnológico.

Según Pellegrino (1989), el auge migratorio se produjo durante la dictadura, época en la cual la gente relacionaba a los extranjeros con la dictadura, debido que la inmigración europea ocupó un lugar considerable del empleo. Asimismo, De La Vega (2005) destaca el segundo período de migración de mano de obra calificada hacia Venezuela, comprendido en la década de los años ’50, como una etapa caracterizada por la constante búsqueda del crecimiento del país e innovación que requería esfuerzos de mano de obra calificada, motivo por el cual los procesos migratorios hacia el país continuaron.

Posteriormente, debido a las modificaciones y restricciones de las políticas de migración de puertas abiertas, se subraya una etapa caracterizada por la detención y el retorno de la inmigración europea y la creciente participación de la inmigración latinoamericana (Pellegrino, 1989). Asimismo, De La Vega (2005) describe al período comprendido entre los años 1959 y 1982, como una tercera etapa, donde se dio el mayor auge de inmigrantes en Venezuela, gracias a que la capacitación de profesionales y técnicos convirtió al país en el polo de atracción más importante de Latinoamérica para ese entonces.

Si bien una etapa de la historia de Venezuela estuvo influenciada por la captación de mano de obra calificada extranjera, existe otra etapa del país como emisor de profesionales calificados venezolanos (De La Vega, 2005). Según Piñango (1991), en el año 1983 se demarca con un hecho importante en la historia de Venezuela, dado que se empezaron a vivir serias dificultades económicas como la devaluación de la moneda, el acrecentamiento de la deuda externa, la caída de los precios del petróleo y una galopante inflación sin precedentes en el país, lo que tuvo como consecuencia el surgimiento de otro problema que fue la fuga de talentos.

La década de los 80 se puede ver como el punto de inflexión que indicó un nuevo escenario para Venezuela, donde los problemas que afectaban a la sociedad en términos de nivel y calidad de vida de la población marcaron el tránsito de un país receptor de inmigrantes a uno donde se inició la emigración, incluso en el área de la ciencia y la tecnología” (Roche y Freites, 1992).

Del mismo modo, es posible observar que en los años ´80 y ´90 la situación de crisis del país "contribuyó a desencadenar procesos de retorno de los extranjeros que habitaban en Venezuela y la emigración de venezolanos, quienes también reaccionaron frente a ese contexto de recesión económica, descomposición social y deterioro institucional" (Freitez, 2011, p. 13). Por otro lado, a pesar de que se registró en el país:

> "En la década 2000, un nuevo período de expansión económica, particularmente entre el 2003 y el 2008, ligada al aumento sostenido del ingreso fiscal, gracias al alza de los precios del petróleo, esta bonanza no ha implicado el impulso en inversiones en infraestructuras públicas a los niveles experimentados en otras épocas, ni ha motivado el ingreso de corrientes migratorias como en el pasado.
>
> Ese cambio tampoco ha sido suficiente para reducir los riesgos de emigrar al exterior por cuanto el clima de convivencia en el país se ha visto alterado por la conflictividad política y los problemas relacionados con la falta de seguridad en su sentido más amplio" (Freitez, 2011, p. 13-14).

Según información del SELA (2009), la población de emigrantes profesionales altamente calificados de origen venezolano aumentó en 216% entre los años 1990 y 2007. En 2007, el 31% de los inmigrantes venezolanos en países de la OCDE tenían carácter de altamente calificados, poseían educación superior completa o habían sido contratados en áreas de ciencia y tecnología que requerirían alto nivel de educación.

Un ejemplo claro de lo que ha sucedido en el país durante las últimas décadas, se ve reflejado en las cifras que arrojan estudios como el censo del año 2000 realizado en Estados Unidos, donde se demuestra que dicho país cuenta con 43% de inmigrantes venezolanos con educación universitaria culminada. Asimismo, el censo realizado en España en el año 2001, evidencia el fenómeno de fuga de talentos que existe en Venezuela, ya que la investigación evidencia que 28% de los inmigrantes venezolanos en tal país tenían finalizados estudios superiores (Suárez, 2013).

Retomando el tema central, es necesario recalcar que en la medida en que los migrantes sean considerados como in-puts y out-puts puede reconocerse la coexistencia de la "fuga de cerebros" para unos, en el sentido de que es una población que podría ser aprovechada en

beneficio del desarrollo económico del país de origen, y "ganancia de cerebros" para otros países (Gaspar y Chávez, 2016), que implementen políticas migratorias que favorezcan la recepción de mano de obra especializada, haciendo más flexible su contratación e inserción laboral (Bermúdez, 2010).

Resulta importante mencionar que cuando la migración se da hacia otros países, las personas deben adaptarse a un contexto diferente y crear nuevas redes sociales en las que se puedan desenvolver (Cabrera, 2010).

En el contexto de los elementos señalados, es necesario estudiar la integración de los migrantes calificados en las sociedades de destino, entendiendo la integración como el "proceso a través del cual los migrantes se involucran en diversos ámbitos de la sociedad receptora" (Bermúdez, 2010, p. 138), por lo tanto, el proceso de integración comprende todas aquellas "acciones por las cuales la sociedad de destino acoge a la población "extranjera" –no nativa- y facilita su participación en dinámicas económicas, culturales, sociales, políticas que se desarrollan en esa sociedad" (Bermúdez, 2010, p. 138). Bajo la comprensión del concepto de "integración", Bermúdez (2010) plantea que se trata de analizar cuáles son las condiciones de empleo y salarios, acceso a la educación, seguridad social, reconocimiento social y cultural, que se ofrece a la población migrante, en contraste con esta misma oferta en sus países de origen.

Acorde con lo anteriormente planteado, en el proceso de inserción laboral del inmigrante calificado influyen diversos factores: las condiciones estructurales y de interacción que el inmigrante enfrenta en el país de destino, características estructurales de los países de origen, nivel educativo alcanzado y la calidad de educación recibida de los migrantes calificados, las condiciones específicas del inmigrante, sus dotes de capital simbólico, corporal, social que posee en el contexto de la migración, los marcos regulatorios para la población inmigrante calificada, entre otros (Bermúdez, 2010). Sin embargo, es importante evaluar el contexto específico en el que se desarrolla cada caso en particular.

> "A modo de ilustración, en Estados Unidos existe un trato diferencial en el nivel de escolaridad alcanzado por los inmigrantes, dando lugar a una integración laboral en condiciones de desigualdad. Las diferencias varían dependiendo del último nivel de escolaridad alcanzado y la región de nacimiento. Mientras que sólo el 35% de los mexicanos licenciados ocupan puestos directivos y el 45% de los sudamericanos,

el 64% de los nacidos en Estados Unidos así lo hacen. En el caso de personas con educación de postgrado, maestrías o doctorados: el 56% de los mexicanos, el 80% entre los sudamericanos y el 86% en el caso de los nacidos en Estados Unidos (CPS, 2005, cp. Bermúdez, 2010). Estos datos señalan el significativo peso negativo que tienen los estereotipos asociados con la sociedad de origen del inmigrante" (Bermúdez, 2010, p.145).

En el caso de los ingenieros asiáticos inmigrantes en Estados Unidos los estudios señalan que son más vulnerables a estar subempleados que sus colegas blancos provenientes de Estados Unidos y los factores que explican estas disparidades laborales son: déficit de conocimientos y de capital humano representado en la formación, experiencia laboral y competencia en el idioma; la menor disposición de recursos sociales y menor inserción en redes de profesionales que apoyen la búsqueda de empleo; la exposición a diversos tipos de discriminación y barreras para la inserción laboral en la sociedad de acogida; y, las dificultades en el logro de la acreditación oficial para el ejercicio profesional (Boyd, 2001).

Se destaca, según Bermúdez (2010), que los procesos de integración implican complejas dinámicas de interacción entre establecidos e inmigrantes que conllevan a la modificación de pautas de comportamiento no sólo en la población inmigrante sino también en la sociedad receptora; se trata de un proceso de doble vía.

Es importante conocer las orientaciones de las investigaciones que se han dado para estudiar la inserción laboral de migrantes, para de esta manera, orientar el modo de abordaje del estudio que se desea realizar.

Un estudio interesante es el realizado por Kim, Brenner, Liang y Asay en el año 2003 titulado "A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5 Generation Asian Americans". Planteó como objetivo general describir el fenómeno de adaptación cultural de un grupo poblacional particular, la generación 1,5 de asiático-americanos, conformada por personas que nacieron y vivieron los años de su infancia en países asiáticos y en la adolescencia migraron a los Estados Unidos. El método de investigación utilizado fue cualitativo consensual, método particularmente útil porque existía poca información y descripciones sobre este fenómeno.

Para la elaboración del presente estudio interesa la metodología empleada en el antecedente y los resultados del mismo. Se utilizó una muestra de diez participantes que debían formar parte de la generación 1.5, que representaran varios grupos étnicos asiático-americanos y cuyos motivos para emigrar fuesen económicos, educacionales e históricos. Para la elaboración del estudio se tomaron en cuenta variables como: ingreso familiar anual de los participantes, género y edad de los participantes, carrera universitaria cursada por el participante y su nacionalidad.

Para recolectar información se realizaron entrevistas cara a cara, empleando como apoyo un cuestionario con preguntas que cubrían los tópicos: experiencias de emigración e inmigración, experiencias de adaptación justo después de inmigrar, experiencias familiares, cultura asiática versus cultura americana, aculturación, identidad cultural, identidad étnica y apoyo psicológico.

Entre las conclusiones más relevantes del estudio, los investigadores sostienen que los participantes sentían que la cultura americana jugaba un rol importante en su adaptación inicial. La mayoría de los participantes admitieron sentirse identificados con ambas culturas, la asiática y la americana. Varios sostuvieron que en el pasado fueron víctimas del racismo. Muchos de los participantes notaron que no tienen dificultades al establecer amistades con personas de otras culturas, también reportaron sentir mayor afinidad con personas de una cultura o etnia similar a la suya y que generalmente buscan apoyo en amigos, familia y grupos religiosos, pero no de psicólogos o consejeros.

Por su parte, en el año 2016, Ortiz y Mendoza realizaron un estudio titulado "Jóvenes doctorandos europeos y latinoamericanos en Barcelona: experiencias migratorias y vivencias en la ciudad", cuyo objetivo era analizar los motivos para emigrar, las trayectorias laborales y vitales, los espacios cotidianos y visiones del futuro de jóvenes no catalanes que realizaban sus estudios en la ciudad de Barcelona. De esta investigación se destaca la metodología utilizada, ya que busca recolectar una información similar a la que pretende conseguir el presente estudio.

Para explorar la complejidad de las subjetividades de los jóvenes doctorandos, así como sus experiencias migratorias y vida cotidiana en Barcelona, se eligió utilizar la entrevista semiestructurada y a partir de la técnica de la bola de nieve se establecieron los contactos. La muestra la conformaron 23 personas, de las cuales se tomaron en cuenta factores como: sexo, edad, tiempo de residencia en Barcelona y nacionalidad. Se intentó ampliar al máximo la

tipología de los perfiles humanos para recoger opiniones y experiencias de personas con diferentes situaciones personales. Además de las entrevistas, se pidió a los participantes realizar un mapa mental de la ciudad, elemento que interpretaría de forma gráfica la concepción que ellos tenían de Barcelona.

La investigación arrojó lo siguientes resultados:

> "Los motivos que el grupo de entrevistados consideran para emprender una migración son básicamente dos, no necesariamente antagónicos. Uno sería más académico y profesional: el interés por continuar estudiando y especializarse en un ámbito del conocimiento concreto en una universidad que cumple con sus expectativas, desde un punto de vista formativo, ya que consideran que un mayor grado de especialización comporta un mayor reconocimiento y oportunidad para la promoción laboral. El otro motivo, relacionado con el anterior, sería de carácter más personal: el reto de vivir solos/as en otro país y desarrollar una transición hacia la vida adulta" (Ortiz y Mendoza, 2016, p. 87).

De igual manera, es importante resaltar como antecedente de esta investigación, el estudio "Nostalgia, emociones y significados en la migración transnacional" desarrollado por Hirai en el año 2014. En este trabajo se estudió la dimensión emocional de la migración transnacional a través del estudio de caso etnográfico, evidenciando emociones que los migrantes experimentan en este proceso. En síntesis, el estudio plantea que la migración no es un simple desplazamiento físico sino también un "desplazamiento" de emociones y significados, del cual surgen nuevas prácticas; así, la nostalgia no es sólo una emoción que evoca el lugar de origen, sino que también contribuye a la construcción de un conjunto de actitudes relacionadas con las prácticas socioculturales y de movilidad.

Para obtener la información se realizó un estudio de caso con entrevistas a profundidad con la finalidad de conocer aspectos subjetivos del individuo, ya que el estudio se basa en conocer las emociones y significados que el individuo otorga a su entorno y como éstos influyen en sus modos de actuar.

Otro trabajo importante es el realizado por Bermúdez en el año 2010, titulado "Migración calificada e integración en sociedades de destino", cuyo objetivo principal fue discutir algunos

rasgos que caracterizan el proceso de integración de migrantes calificados en sociedades de destino. En particular, a la autora le interesaba examinar condiciones que favorecen u obstaculizan la integración laboral y social de los migrantes calificados de un determinado lugar. Para ello, presentó elementos teóricos y analíticos del enfoque de la integración de los migrantes, discutió el alcance explicativo para el caso específico de la integración de la migración calificada y presentó una clasificación en construcción de escenarios de migración calificada.

Por otra parte, Peña en el año 2015, desarrolló un estudio titulado “Saber alemán: Inserción de migración calificada mexicana en el mercado laboral de Berlín”, en donde por medio de un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas, observación de campo y análisis de discurso, se conocen las experiencias de integración laboral de migrantes mexicanos en el mercado laboral de Berlín. En este estudio se evidenció que la inserción laboral y el “valor” del migrante para la economía receptora están condicionados por la capacidad que el mismo tiene para aprender y para ajustar sus características y estilo de vida a una cultura común alemana, denominada por el autor “saber alemán”, el cual es un requisito para la integración económica y política en dicha cultura.

Asimismo, se menciona como antecedente a la presente investigación el artículo “Spanish Professionals in Mexico City: Narratives on Work and Labour Markets” realizado en el 2008 por Ortiz y Mendoza. A partir de un análisis de información cualitativo, estudian las experiencias laborales de un grupo de migrantes calificados españoles en México. Los autores identifican dos tipos de migrantes entre sus entrevistados: personal transferido por empresas transnacionales y "migrantes en el medio", que son migrantes que no tienen baja calificación, pero tampoco son altamente calificados. En el artículo los autores muestran diversas trayectorias laborales y experiencias de trabajadores con altos niveles de educación. Además, sostienen como conclusión, que la movilidad laboral de los "migrantes en el medio" es más horizontal y menos convencional que la del personal calificado de las transnacionales. También plantean que en la movilidad laboral ascendente influyen elementos como: nivel educativo del migrante, su desempeño en el mercado laboral mexicano, relaciones en el lugar de trabajo, entre otros. Para los entrevistados, las relaciones en el lugar de trabajo son muy diferentes con respecto a España, lo puede influir en su decisión de permanecer en México en el futuro.

Otro estudio que se considera relevante para la presente investigación se titula "Condiciones laborales de los inmigrantes en la Unión Europea: un estudio comparado" realizado por Ariza, Morales y Morales en el año 2010. En este estudio, se realiza una comparación entre las condiciones de inserción laboral de un grupo de inmigrantes ajenos a la Unión Europea, otro grupo de inmigrantes pertenecientes a la Unión Europea y un grupo de personas autóctonas. La comparación se realiza utilizando los aspectos Contexto y datos estructurales, Condiciones de trabajo y Discriminación y satisfacción; elementos que se consideran relevantes para la inserción laboral.

El estudio arroja como resultados que existen diferencias significativas entre los grupos comparados, siendo el grupo de inmigrantes ajenos a la Unión Europea los más perjudicados, ya que su posición es desfavorable en los aspectos Condiciones de trabajo y Discriminación y satisfacción, aun cuando no existen diferencias estructurales relevantes con respecto a los demás grupos en comparación.

Para finalizar, se plantean antecedentes en donde se describe y caracteriza a la población que se pretende estudiar en la presente investigación:

En primer lugar, se resalta la tesis titulada "Proceso de emancipación juvenil de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013" realizada por Ayala y Ponte en el 2016, cuyo objetivo era caracterizar las realidades, percepciones y expectativas de los egresados de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 sobre el proceso de emancipación juvenil en sus tres dimensiones: familiar, residencial y económico-laboral.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo y se utilizaron encuestas con un interrogatorio de preguntas cerradas para recoger la información sobre el fenómeno. La población del estudio la conformaron los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 no mayores de 30 años de edad y la muestra estadísticamente significativa era de 296 personas.

En este estudio se hizo necesario dividir a la población en dos grandes categorías: la primera era de los egresados que residían en Venezuela y la segunda la integraban aquellos egresados que habían migrado del país. En el caso de la presente investigación, interesa estudiar

la segunda categoría; los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.

Por lo tanto, se resaltan las conclusiones sobre los egresados que vivían en el extranjero arrojadas por el estudio. La emancipación "familiar" y "residencial" ha sido alcanzada por los egresados; a pesar de que la fuente económica de la emigración es generalmente el apoyo de los padres u otro familiar, la salida del país significa un amplio desarrollo de la independencia y autonomía del joven. Los resultados de la investigación reflejaron que la realidad de estos egresados es que a pesar de obtener un ingreso inferior en términos de salario mínimo que los egresados residenciados en Venezuela, el alcance de los ingresos y la capacidad de consumo de quienes viven en el exterior es mucho mayor. Por otra parte, estos egresados en su mayoría no reciben aporte de sus padres y acarrean con todos los gastos básicos. Con respecto a la emancipación familiar, la gran mayoría la ha alcanzado en sus diferentes modalidades, siendo la más común la formación de la familia propia o la formación de un hogar unipersonal. Este grupo de jóvenes está medianamente satisfecho con su situación actual, presentan posibilidades de ahorro y su situación es mucho más favorable que la de quienes continúan viviendo en Venezuela, de hecho, la mayoría se percibe a sí mismos como autónomos. En términos de la emancipación familiar y residencial, los egresados se sienten satisfechos con su situación, muchos han conformado su núcleo familiar y viven en viviendas alquiladas, generalmente en apartamentos con un tamaño suficiente para quienes viven en el hogar.

Además, se presenta la tesis realizada por Bañez en el año 2016, en la cual se caracterizó la transición al primer empleo de los egresados en el 2013 de todas las facultades de la Universidad Católica Andrés Bello. En este estudio, al igual que en la tesis de Ayala y Ponte, se utiliza como población a los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 no mayores de 30 años de edad.

Para lograr el objetivo de la investigación, que era caracterizar la transición al primer empleo de los egresados, se utilizó el enfoque cuantitativo y como herramienta de obtención de información se emplearon encuestas con preguntas cerradas a una muestra estadísticamente representativa de la población.

Otro aspecto en común que existe entre este estudio y la tesis de Ayala y Ponte es que para presentar la información se dividió a la población en las dos categorías mencionadas

anteriormente: una categoría para los egresados que vivían en Venezuela y la otra categoría la conformaban aquellos egresados que vivían en el extranjero. En el caso de la presente investigación, interesa estudiar la segunda categoría; los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que migraron de Venezuela.

En síntesis, en el estudio se concluye, en términos generales, que el porcentaje de desempleo no supera el 10%. Además, el 80% de los egresados destaca que efectivamente existe una relación entre los estudios cursados y el empleo actual. En cuanto a los egresados residenciados en Venezuela se puede observar cómo a pesar de la situación económica y de incertidumbre por la cual el país está transitando, la mayoría de éstos poseen un ingreso superior a tres salarios mínimos, al igual que los que se encuentran domiciliados en el extranjero. Por supuesto, esto no significa en el marco de la complejidad económica que estos ingresos sean suficientes para mejorar sus condiciones de vida y ahorrar. Cabe destacar que las mujeres, en general, están en desventaja con respecto a los hombres, en cuanto al nivel del cargo que ocupan y el tipo de contrato que obtienen, lo cual sugiere que inclusive en el caso de egresados universitarios hay señales de alguna posible discriminación. Por último, aunque la opción de un empleo sigue siendo la preferencia de la mayoría de los egresados, una proporción decide emprender, aunque en muchos casos lo hacen en condiciones de informalidad.

Para concluir el planteamiento del problema se sostiene que:

> "Emigrar es algo más que la búsqueda de oportunidades económicas, de un trabajo, es también la búsqueda de un contexto seguro que permita el desarrollo de la simple vida cotidiana. La emigración de venezolanos ha venido creciendo particularmente en los estratos medios de la población y entre las razones más frecuentes para dejar el país se han identificado: el hecho de no visualizar oportunidades de desarrollo individual y la inseguridad personal" (Freitez, 2011, p. 19).

Según Ayala y Ponte (2016) la migración trae consigo grandes dificultades, y acarrea grandes esfuerzos y obstáculos, ya que cambian las condiciones de vida de la persona, aquellos que migran deben enfrentarse a la competencia laboral local para conseguir empleo, deben ajustar sus costumbres y conductas a la dinámica del lugar a donde migran, deben integrarse a nuevos grupos sociales, deben cambiar hábitos alimenticios, adaptarse a un clima diferente y a una normativa legal distinta, entre otras muchas dificultades. Este proceso migratorio, a la vez,

viene atado al costo de oportunidad al tener que dejar de lado ciertos lujos o comodidades que tenían en su país de origen y que no pueden tener en el lugar de destino, como lo son apoyos en las tareas domésticas, transporte en vehículo privado, acceso a seguros médicos, descarga ilimitada de internet a bajo costo, comunicación en el lenguaje nativo, entre otros. Todas estas comodidades son dejadas a un lado por los jóvenes que migran con el argumento de conseguir a cambio una mayor estabilidad de vida, mayor seguridad, mejor acceso a servicios y productos básicos, lo que se traduce en un mejor desarrollo de su vida personal.

Con relación a todo lo señalado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuál es la valoración de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela con respecto a su experiencia de inserción laboral en el extranjero?**

Este estudio permite caracterizar la valoración en cuanto al proceso de inserción en el mercado de trabajo en el extranjero de los egresados de la universidad que migraron de Venezuela, información que sería de provecho para diferentes fines:

- En el caso del Estado, el estudio del fenómeno de la migración calificada es vital para el diseño de estrategias y políticas públicas que permitan aprovechar su potencial en beneficio del desarrollo de sistemas de innovación que contribuyan al fortalecimiento y desarrollo de los países emisores mediante una eficaz vinculación y/o estrategias de retorno temporal o definitivo.
- En el caso de la Universidad Católica Andrés Bello, la información que provee esta investigación puede ser utilizada como insumo para desarrollar herramientas, estrategias y alternativas para los procesos de acompañamiento en la transición de los estudiantes al mercado de trabajo.
- Esta investigación contribuye a la generación de reflexiones con respecto a las brechas entre las demandas del mercado laboral internacional y la formación que brinda la universidad. Los resultados del estudio contribuirían con el Observatorio de Empleabilidad.
- Jóvenes venezolanos con intención de migrar, pueden encontrar en este trabajo una referencia sobre lo que podrían enfrentar al momento de buscar trabajo como profesionales en el extranjero.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Describir la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.

Objetivos específicos

- Caracterizar la valoración con respecto a los aspectos socioculturales de la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.
- Caracterizar la valoración con respecto a la experiencia laboral propiamente dicha como parte del proceso de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.
- Caracterizar la valoración con respecto a los aspectos relacionados a la conformación de redes de contacto y amistades de la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.
- Caracterizar la valoración con respecto a los aspectos relacionados con la familia en la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.
- Caracterizar la valoración con respecto a los aspectos personales del inmigrante en la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Fuga de talento: inserción laboral en sociedades de destino y valoraciones sobre el proceso

"El fenómeno de las migraciones es tan viejo como la humanidad misma. Tiene distintos orígenes y causas que lo explican y sus efectos se hacen sentir tanto en el país del que emigra como en el de acogida" (Páez, 2015, p. 19). El estudio de la valoración sobre el proceso de inserción laboral en el extranjero requiere, para su análisis, que sean esclarecidos diversos conceptos asociados a las dimensiones del fenómeno. Es por ello que resulta necesario exponer a continuación los términos relacionados con el tema y discusiones teóricas existentes al respecto.

I. Migración: definición, su relación con la globalización y su tipología.

Actualmente se afirma que vivimos en un mundo globalizado, entendiendo la globalización como la "multitud de interacciones y creciente interdependencia entre los gobiernos, las organizaciones, las empresas y las personas en todo el mundo" (OIM, 2008a, p. 26). La Organización Internacional para las Migraciones (2008a) afirma que la globalización ha surgido por la interacción constante entre diferentes sociedades y el intercambio de elementos sociales, culturales, tecnológicos y políticos que las mismas llevan a cabo como resultado de los movimientos migratorios, ya que "hoy día, los patrones de desplazamiento hacen que la mayoría de los países sean simultáneamente países de origen, de tránsito y de destino, aunque en distinto grado" (OIM, 2008a, p. 3).

Se define como migración al "movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas" (OIM, 2006, p. 38). Según plantea Abu-Warda (s/f) la migración es un "fenómeno demográfico diversificado, es decir, comprende movimientos tan dispares como los desplazamientos de refugiados, el éxodo rural, las migraciones nacionales, las migraciones internacionales, entre otros" (p. 34).

Todos los desplazamientos migratorios se caracterizan por la distancia recorrida y por la duración de la estancia (Abu-Warda, s/f). Por esto, la movilidad de la población suele analizarse

en dos categorías: la migración permanente, que comprende a quienes cambian de manera definitiva su comunidad, región o país de residencia habitual; y, por otra parte, la migración temporal o circular, referida a aquellos desplazamientos continuos y recurrentes que mantienen como residencia habitual la comunidad de origen, es decir, son cambios temporales de residencia que no alteran el carácter permanente de la residencia habitual. Dichas modalidades migratorias obedecen principalmente a razones laborales (Canales y Zlolniski, 2001). Sin embargo, "la temporalidad de la migración está asociada con las características de los países de origen y con las políticas puestas en práctica con respecto a sus recursos" (Bermúdez, 2010).

En este contexto, se estima que en el mundo hay actualmente 740 millones de migrantes internos, cuyo traslado tiene lugar dentro de las fronteras de un país, es decir, las personas se movilizan de una región o localidad a otra dentro de la misma nación y 232 millones de migrantes internacionales; cuya movilización supone el cambio de un país a otro (OIM, 2015).

Abu-Warda (s/f) propone que las migraciones internacionales pueden clasificarse bajo los siguientes criterios:

1. Criterio geográfico o espacial: comprende las migraciones intercontinentales e intracontinentales. Las migraciones intercontinentales se refieren al desplazamiento de la población de un continente a otro, en tanto que las migraciones intracontinentales suponen el movimiento de un país a otro dentro del mismo continente. Además, existe la modalidad de migraciones mixtas, siendo los movimientos que se realizan de un continente a otro, pero no significan el traspaso estricto de las fronteras de un país, pues se dirigen a las colonias del mismo.

2. Criterio de tiempo: se refiere a migraciones definitivas y temporales. En las migraciones definitivas existe la intención de no regresar al país de origen mientras que las migraciones temporales implican el traslado del país de origen durante un período definido, pues existe la voluntad de regresar.

3. Criterio de iniciativa del desplazamiento: se divide entre migraciones autónomas y migraciones políticas. Las migraciones autónomas tienen su origen en la voluntad espontánea de trasladarse a otras tierras, mientras las migraciones por política son causadas por la adopción de una política de carácter migratorio para una población en específico.

4. Criterio de finalidad de la migración: se subdivide entre migraciones con finalidades económicas, políticas, sociales, ideológicas, culturales, entre otros.

En conclusión, se sostiene que la forma de movilización predominante en la actualidad tiende a ser de carácter temporal y circular, en lugar de ser permanente y unidireccional como históricamente se había registrado (OIM, 2003). Al mismo tiempo, se ha producido una "diversificación del comportamiento migratorio para incluir la reubicación a corto plazo, las asignaciones temporales a largo plazo, la migración permanente e, inclusive, itinerarios de migración en etapas múltiples que conducen de regreso al punto de origen" (OIM, 2008a, p. 3).

II. Migración laboral y fuga de cerebros

Los patrones de los flujos migratorios han cambiado considerablemente con el transcurso del tiempo, ya que, la geografía de los flujos migratorios evoluciona de acuerdo a como lo hace la economía mundial (OIM, 2015), esto se debe a que los movimientos poblacionales responden a la oferta y demanda laboral de los distintos sectores (Canales y Zlolniski, 2001). En este sentido, resulta importante destacar el concepto de migración laboral, definido por la Organización Internacional para las Migraciones (2006) como el "movimiento de personas del Estado de origen a otro con un fin laboral" (p. 40).

Las razones que estimulan a los trabajadores a emigrar son numerosas y operan de manera compleja e interactiva en los planos individual, familiar y socioeconómico. En el informe Perfil Migratorio de Argentina de la Organización Internacional para las Migraciones (2008b), se expone:

> "Una porción considerable de las migraciones contemporáneas son causadas por la falta de trabajo, las deficitarias condiciones de contratación y la ausencia de perspectivas de mejoras en relación con el empleo y los ingresos laborales en los países de origen, la demanda de trabajadores migrantes por parte de las economías más avanzadas, las posibilidades de obtener un empleo (o incluso uno de mayor calidad) en otros países y mejorar las condiciones generales de inserción en el mercado de trabajo" (p. 29).

Según la Organización Internacional para las Migraciones (2008a):

> “Los trabajadores se desplazan para encontrar mejores oportunidades y condiciones de trabajo. Aunque las diferencias en los salarios son un importante incentivo, el acceso a mejores servicios de salud y educación, la mayor seguridad personal y, en general, una mejor calidad de vida, también pueden ser importantes elementos que afectan la decisión de trabajar en el extranjero” (p. 37).

Según el informe “Promover una migración equitativa” de la OIT (2016), para el año 2015, había 243,7 millones de migrantes internacionales en el planeta, alrededor del 3 por ciento de la población mundial y se estima que globalmente los trabajadores migrantes constituyen el 4,4 por ciento de todos los trabajadores.

Según Bermúdez (2010), “se han configurado dos flujos migratorios claramente diferenciados: el flujo de mano de obra poco calificada y el flujo de profesionistas y personal técnico de alto entrenamiento” (p. 138). Por otro lado, Abu-Warda (s/f) propone que la migración de trabajadores comprende tres subcategorías:

1. “Migraciones de trabajadores poco o nada cualificados: quienes emigran en busca de oportunidades de empleo fuera de su país de origen. Suelen ser migraciones temporales motivadas por razones económicas, y en menor medida por situaciones políticas de su país de origen. Las migraciones de países menos desarrollados y de regímenes políticos dictatoriales son claros ejemplos de esta categoría.

2. Migraciones de trabajadores de grado medio, que se desplazan desde algunos países desarrollados a otros en vías de desarrollo. Son profesionales excedentes en el mercado nacional que buscan en países en desarrollo mejores oportunidades a través de nuevas filiales de las multinacionales. En menor medida son profesionales desplazados a través de organizaciones no gubernamentales para realizar trabajos no retribuidos en programas de cooperación al desarrollo.

3. Migraciones de trabajadores altamente cualificados, conocidas como ‘fuga de cerebros’, que emigran de sus países de origen por motivos económicos o políticos en busca de mejores oportunidades a países más industrializados y con mayores espacios de libertad y de derecho” (p. 38).

Para contextualizar al lector, el término "migración calificada" hace referencia al nivel de escolarización alcanzado por los individuos emigrantes, por lo tanto, se considera como migrantes calificados a "aquellas personas que han logrado una educación correspondiente a estudios de tercer nivel y que nacieron en otro país distinto al de residencia" (SELA, 2009, p. 136). Del mismo modo, Martínez (1989) define la "migración calificada" como la movilización de "población de altos niveles educacionales (profesionales y técnicos) que emigra desde países en desarrollo" (p. 20). Adicionalmente, la OIM describe al migrante calificado como:

> "Trabajador migrante que por sus competencias recibe un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo. Por esas razones, está sujeto a menos restricciones en lo que respecta a la duración de su estadía en el país receptor, al cambio de empleo y a la reunificación familiar" (2006, p. 41).

Otra concepción del término "migrante calificado" abarca específicamente a los profesionales, técnicos, gerentes, personal directivo y también a personas que culminaron un diploma de nivel terciario o más alto (Pellegrino, 2008). Asimismo, se expone la definición dada por De La Vega (2003) en la cual se entiende por emigración de científicos y tecnólogos:

> Aquella movilización que "implica el traslado y asentamiento de este tipo de personal en un lugar de residencia distinto al de origen, desde el cual la persona desarrolla relaciones en los ámbitos socioeconómicos, culturales y cognitivos, entrando en un proceso de ajuste que le permite integrarse paulatinamente a la sociedad que lo recibe" (p. 259).

Siguiendo este orden de ideas, para contextualizar al lector se considera relevante plantear la idea de Bermúdez (2010), donde destaca la importancia de reconocer la heterogeneidad que se presenta en el contexto general de la migración calificada por lo que propone una tipología sobre el migrante calificado:

1. "Migrante calificado que se ha acogido a un programa de recepción de mano de obra calificada en un país desarrollado y se inserta en un trabajo calificado con estatus legal y protección social en la sociedad receptora. En estos casos la fuente de información serían los registros de recepción de los programas en los países de destino. Puede sugerirse que

se trata de migración familiar, o al menos que en el medio plazo plantea la opción de reunificación familiar.

2. Migrante calificado que sale del país presionado por las condiciones de insuficiencia del mercado laboral de su país de origen y se inserta en trabajos no calificados en el país de destino. La fuente de información no es tan clara, la información se encuentra dispersa, en muchos casos se trata de migrantes con estatus legal ambiguo, en mayor medida puede corresponderse con un patrón migratorio individual. Esta migración puede estar más asociada con redes sociales, amigos y familiares, que apoyan o estimulan la migración.
3. Migrante asociado con redes empresariales. En este caso la movilidad se presenta como un procedimiento interno en los cargos ocupados en una red empresarial transnacional. Es un grupo selecto, implica una inserción laboral en un alto nivel ejecutivo y de dirección empresarial o un alto nivel técnico productivo, en el caso de los profesionales de la ingeniería. Se puede sugerir que se trata de migración familiar.
4. Migrante refugiado político. Se trata de profesionales que han salido del país acogiéndose a programas de asilo político, en razón a persecución política. Son exiliados políticos, que llegan al país receptor bajo medidas de protección. La movilidad casi siempre contempla reunificación familiar. Está asociada a redes institucionales y es apoyada por redes de amigos.
5. Estudiante migrante. Aquí se pueden evaluar dos situaciones: quienes estudian y trabajan. Quienes terminado su ciclo de escolaridad permanecen y se insertan laboralmente, cambiando de condición migratoria. Aunque puede resultar discutible asumir a los estudiantes como migrantes en un análisis sobre integración laboral, sin embargo, cada vez más se acepta que la movilidad de estudiantes constituye un flujo potencial de trabajadores calificados" (p. 146).

Por otra parte, es relevante señalar los motivos que impulsan la migración del recurso humano calificado. Según Pellegrino (2001), las motivaciones que impulsan la emigración de personas calificadas, pueden ser clasificadas entre migraciones forzadas; es decir, aquellas ocasionadas por la violencia existente en el país de origen o debido a una represión de tipo político, y las migraciones relativas a razones económicas o laborales.

> “En lo que concierne a las migraciones motivadas por razones económicas y de mejores prospectos profesionales y condiciones de vida en general, algunos profesionales han emigrado en el marco de acceder a la entrada al mercado laboral internacional, ya sea a través de la ocupación de diferentes posiciones dentro de organismos internacionales o por medio de las compañías multinacionales a las que pertenecen” (Guidi, 2009, p. 3).

De manera semejante, se plantea que los motivos que causan la migración calificada se reflejan en dos tendencias: externa e interna. La motivación externa se vincula con la búsqueda de mejores ingresos o con la huida de la violencia política y social mientras que las motivaciones internas corresponden a la búsqueda de aventuras, desarrollo profesional o personal, entre otros (Fernández y Sosa, 2004).

Martínez (1989) expone que la migración de mano de obra calificada es un fenómeno preocupante para ciertos sectores, ya que existe el denominado "éxodo intelectual" o "fuga de cerebros”, que se refiere a las migraciones internacionales voluntarias de profesionales o técnicos altamente capacitados, por lo general jóvenes, motivadas por razones económicas, o como respuesta a una frustración generada en los individuos, al no percibir oportunidades para la realización de las aspiraciones profesionales dentro del contexto de donde provienen (Persson, 2006).

En este escenario, “una población que podría ser aprovechada en beneficio del desarrollo económico del país de origen” (Gaspar y Chávez, 2016, p. 83) decide migrar por razones políticas o económicas, beneficiando con su talento a las sociedades de destino (Guidi, 2009).

III. Integración en sociedades de destino e inserción laboral

En el contexto de los elementos señalados, es importante mencionar que el proceso de migración internacional supone que las personas deben adaptarse a un contexto diferente y crear nuevas redes sociales en las que se puedan desenvolver (Cabrera, 2010).

La integración de los migrantes calificados en las sociedades de destino se entiende como el “proceso a través del cual los migrantes se involucran en diversos ámbitos de la sociedad receptora” (Bermúdez, 2010, p. 138), consecuentemente, el proceso de integración comprende todas aquellas acciones por las cuales la sociedad de destino acoge a la población no nativa y

permite su participación en el sistema económico, cultural, social y político que esa sociedad (Bermúdez, 2010).

Asimismo, Bermúdez (2010) plantea al estatus del inmigrante como un factor determinante de la integración; ya que, resulta decisivo en el proceso de integración, debido que "las leyes de inmigración preceden, limitan y condicionan las interacciones de los inmigrantes en el mercado, en el acceso a condiciones de bienestar y con los canales a asistencia social en las sociedades receptoras" (p. 141). De esta manera, la autora sostiene que un "país que promueve la migración calificada facilitando la reunificación familiar, el asentamiento permanente y la adquisición de la ciudadanía, está otorgando condiciones mucho más favorables para la integración de los profesionales calificados" (Bermúdez, 2010, p. 141).

Los inmigrantes instalados en la sociedad de destino establecen relaciones cuya importancia radica en el tiempo de exposición de los migrantes calificados al estilo de vida en el país de acogida, el reconocimiento social del nivel de formación o calificación en la sociedad receptora y el estatus socioeconómico que adquiere el inmigrante dentro de la sociedad de acogida. El desarrollo de estas relaciones define la percepción de satisfacción del inmigrante con respecto a las oportunidades económicas y sociales que el lugar de destino le ofrece. En este sentido, los elementos del relacionamiento indican un nivel de distancia o proximidad social con respecto a las costumbres y normas sociales que mantienen los sistemas de estratificación social y que definen el proceso de integración laboral y social de los inmigrantes" (Giorguli e Itzigohn, 2006).

Según Weller (2007), "la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social". Dicho esto, se puede interpretar al trabajo como un "eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material" (p. 62).

Un elemento fundamental para la integración del migrante en la sociedad receptora es la inserción laboral; concepto comprendido como el proceso de incorporación y participación de los individuos en el mercado de trabajo (COIE, 2015). En este sentido, COIE de la Universidad de Murcia (2012) describe a la inserción laboral como una finalidad en sí, que requiere de un proceso previo, es decir, un conjunto de acciones que hagan posible tal integración. Asimismo,

se afirma que la inserción laboral “no implica sólo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla” (COIE, 2012, p. 12). Dicho de otro modo, el proceso de inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento en el mismo, dado que la complejidad de esta integración no se basa únicamente en encontrar un trabajo, sino que también reside en la capacidad del individuo para mantenerlo (Romero, Pérez, Vidal y Juéz, 2004). Adicionalmente, Pelayo (2012) afirma que la inserción laboral plena es aquella donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida.

Del mismo modo, la inserción profesional se entiende como el “conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales” (Martínez, 2000, p. 87). En el presente estudio, se consideran equivalentes los términos “inserción laboral”, “integración laboral” e “inserción profesional”, ya que, la población a estudiar está conformada por profesionales.

> Según Bermúdez (2010) en el proceso de integración laboral de los migrantes calificados “influyen las características estructurales de los países de origen: las condiciones del mercado laboral del país de origen, qué tanto responde a una dinámica de expulsión o qué tanto la movilidad internacional opera como un mecanismo de cualificación en una trayectoria laboral consolidada. De otro lado, también influye el nivel educativo alcanzado –grado final obtenido- y la calidad de educación recibida de los migrantes calificados. De igual manera influyen de manera decisiva, las condiciones específicas del inmigrante, sus dotes de capital simbólico, corporal, social que posee en el contexto de la migración” (p.144).

IV. Experiencia sobre la inserción laboral en el extranjero

Tomando como referencia a Jelin (2002), la experiencia se define como el conjunto de “vivencias directas, inmediatas, subjetivamente captadas de la realidad” (p.34), cuya formación “no depende directa y linealmente del evento o acontecimiento, sino que está mediatizada por el lenguaje y por el marco cultural interpretativo en el que se expresa, se piensa y se

conceptualiza" (Scott, 1999, cp. Jelin, 2002, p. 34). Siguiendo este orden de ideas, se puede afirmar que los elementos que configuran percepción de las experiencias de las personas son de carácter subjetivo.

De acuerdo a los fines del presente estudio, es relevante conocer la valoración que los individuos otorgan a la experiencia de inserción laboral como inmigrantes, por lo tanto, tras un análisis de los aspectos que influyen en la percepción sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero y a partir de la revisión de los antecedentes, se pueden calificar, sin pretensión de exhaustividad, los diversos elementos que plantean diferentes autores sobre la materia, en las siguientes dimensiones:

1. Aspectos socioculturales

Son aquellos factores inherentes a los procesos de acogida y de adaptación de los inmigrantes. Para García (2006), la integración social y cultural de un grupo - de inmigrantes- en otro – de autóctonos- se define como:

> "El conjunto de los modos de relación en que se conjugan los diversos elementos que configuran las peculiaridades de unos y otros en su interacción. Por lo tanto, la integración será el resultado, siempre provisional, de la adaptación (y adopción) mutua entre los inmigrantes y los pertenecientes a la sociedad de acogida, es decir de un proceso de relación adaptativa en el que entran en juego tanto los aspectos socioculturales como las condiciones materiales en que se produce dicha relación" (p. 238).

Según Checa, Arjona y Checa (2007), "los procesos de contratación laboral se segmentan por criterios socioculturales que ponen sobre el escenario argumentos y expectativas estereotipadas respecto al "para qué sirven" (en términos laborales) personas de diferente país de origen" (p. 114). Por lo tanto, para efectos del análisis y mejor entendimiento de los aspectos socioculturales que enmarcan la experiencia de inserción laboral en el extranjero, es prudente subdividir esta dimensión en los elementos planteados a continuación:

- Perjuicios y discriminación por razón de nacionalidad, por razón étnica y/o por razón religiosa.

La segmentación se considera la característica principal de los mercados de trabajo donde se insertan los inmigrantes, dado que estos ocupan los puestos de trabajo más precarios, flexibles y menos retribuidos de los mercados, siendo sometidos a una alta irregularidad y con una nula aceptabilidad por parte de los pertenecientes a la sociedad de acogida (Checa, Arjona y Checa, 2007). Según Ariza, Morales y Morales (2010), "la exposición de la población inmigrante a la discriminación es probable que sea más elevada, dadas las particularidades que caracterizan a este colectivo" (p. 221). Entendiendo como discriminación:

> "Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen étnico o nacional que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública" (OIM, 2006, p. 21).

Haciendo referencia al ámbito laboral, García (2006) sostiene que "el sistema no excluye a los trabajadores inmigrantes del circuito económico, sólo intenta controlarlos en una posición subordinada de dependencia y marginación. Función para la que el racismo, en sus distintas variantes le resulta particularmente útil" (p. 235). Asimismo, Romero y López (2013) afirman que existe una estrecha y evidente relación entre la exclusión social o discriminación y el prejuicio, entendido como la acción de "mantener una actitud hostil o desconfiada hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente debido a su pertenencia a dicho grupo" (p. 99). Tal relación se manifiesta a través de dos fenómenos en los diferentes ámbitos, incluyendo el laboral: primero, se puede observar que los grupos excluidos suelen ser objeto de prejuicio por parte de la población general; y en segundo lugar, se evidencia que los grupos sobre los que la población mayoritaria manifiesta prejuicio, suelen ser condenados a la exclusión social.

> "La realidad nos muestra indicadores de la exclusión social que sufren los inmigrantes y por otro lado señala una sociedad donde el prejuicio o el racismo son cuestiones cotidianas, pese a que la población en general niegue tener prejuicios raciales o étnicos" (Romero y López, 2013, p. 99).

- Normativa y políticas de integración

Es poco probable que las políticas de inmigración posean un carácter neutral, ya que, por lo general, influyen de forma positiva o negativa sobre la sociedad receptora (García, 2006).

> Las políticas de inmigración tienen influencia positiva cuando implican "que la planificación de entradas se hiciese desde el punto de vista del análisis coste-beneficio del "óptimo solidario", mediante una política de equiparación progresiva de derechos y obligaciones con los "nacionales", de lucha contra la marginación y garantías institucionales contra el racismo y la xenofobia, así como mediante la satisfacción de las necesidades humanas básicas e intermedias, como hemos apuntado, y la formalización de la economía sumergida acompañada de políticas creadoras de oportunidades de empleo" (García, 2006, p. 240).

> Por otra parte, el autor sostiene que una política de inmigración con orientación negativa se caracteriza por comprender "propuestas y medidas, tales como la concesión de la primacía al control y/o persecución policial (que penaliza tanto a los traficantes de inmigrantes como a los traficados), el establecimiento de políticas educativas y culturales orientadas a favorecer el retorno de los inmigrantes, la restricción del acceso a los niveles de bienestar disponibles para el resto de ciudadanos, las limitaciones y dificultades para la obtención de derechos sociales y políticos y cualquier otro tipo de discriminación institucional" (García, 2006, p. 240).

Según Romero y López (2013), la normativa migratoria persigue los principios de igualdad en los derechos, obligaciones, integración y respeto a las normas básicas de la convivencia, para lo cual los diferentes organismos de la administración pública deben ser herramientas al servicio de los principios de la normativa y deben proporcionar medios legales que favorezcan una progresiva integración de los inmigrantes. Los autores afirman que "las dificultades de los inmigrantes no deben aumentar por el hecho de serlo y la Administración debe considerar esta circunstancia" (Romero y López, 2013, p. 101).

- Choque cultural

Cuando existe una gran diferencia en términos culturales, se origina el denominado choque cultural, que se produce tanto en los inmigrantes como en los grupos receptores. Según Checa, Arjona y Checa (2007), es común que un inmigrante padezca ansiedad ante el desconocimiento

sobre cómo actuar, qué hacer, cuándo hacer y cómo comportarse en el nuevo contexto donde se encuentra, en una sociedad diferente donde las relaciones son diferentes. Es importante destacar que esta incomodidad se manifiesta en todos los ámbitos en los que el inmigrante se desenvuelve, siendo el laboral uno de los más importantes porque está implicado en la cotidianidad del individuo.

Asimismo, la persona autóctona también es susceptible a sufrir el choque cultural, dado que percibe cambios y extrañezas por la interacción con los inmigrantes. Sin embargo, su respuesta suele ser diferente, dado que es consciente de su pertenencia al grupo mayoritario, lo que otorga de una cierta sensación de superioridad y poder. Ante el choque cultural, los pertenecientes a la sociedad de acogida suelen modificar su comportamiento desarrollando un sentimiento de identidad localista muy pronunciado para preservar sus signos de identidad, como el territorio, la lengua, la religión y determinadas costumbres (Checa, Arjona y Checa, 2007). Haciendo énfasis en el ámbito laboral, se puede afirmar que gran parte de las dificultades a las que se enfrentan los inmigrantes en su inserción laboral son motivadas por el choque cultural que se manifiesta en los autóctonos. Fernández (2008) plantea que el choque de cultura laboral "debe tenerse en cuenta para la integración de inmigrantes en el mercado de trabajo del país de acogida" (p. 84), refiriéndose a la "asimilación por parte de los individuos de los modelos y valores asignados en cada sociedad al trabajo" (p.85).

- Habituación

La habituación del inmigrante al lugar de destino y la dinámica inherente al mismo se comprende como un proceso de aprendizaje donde el inmigrante toma consciencia sobre su situación y rol en este nuevo contexto y se adapta para desarrollarse en la sociedad receptora. Los autores Labrador y Merino (2016) exponen que la habituación consiste en que "el inmigrante va definiendo su proyecto migratorio y las estrategias de asentamiento acordes con él" (p. 220).

El proceso de habituación inicia con el ámbito legal y laboral, por lo que en la medida en que se consolidan los aprendizajes en estas áreas, los inmigrantes empiezan a preocuparse y tratar de controlar otros aspectos de su entorno.

- Códigos comunicativos e idioma

Según Fernández (2008), el desconocimiento del idioma y el uso de códigos comunicativos inadecuados son factores que afectan significativamente el proceso de adaptación y de integración laboral de los inmigrantes.

El lenguaje está relacionado con los diferentes caminos mediante los cuales los humanos otorgamos sentido a los signos que percibimos; ésta dimensión tiene que ver con las formas como establecemos interacciones con otros individuos y también tiene que ver con procesos a través de los cuales nos vinculamos a la cultura" (Obando, Osorio y Munera, 2007).

La interacción y diálogo entre individuos con distintas características socioculturales supone el desarrollo de una competencia intercultural, dado que los sujetos poseen diferentes códigos comunicativos propios de su cultura. Se entiende como códigos comunicativos a los "principios reguladores adquiridos de forma tácita, que seleccionan e integran significados relevantes, formas de realización de los mismos y contextos evocadores" (Obando, Osorio y Munera, 2007, p. 219).

Cuando existen barreras comunicativas, ocasionadas por el desconocimiento de determinados códigos, se originan problemas o conflictos, dado que las necesidades o pensamientos que un individuo trata de comunicar no pueden ser decodificados por el receptor. Conjuntamente, dichos problemas o trabas en la comunicación son comúnmente vividos por los inmigrantes en los diversos ambientes en donde se desenvuelven en la sociedad de acogida, incluyendo el ámbito laboral.

- Convalidación y homologación de estudios y experiencia profesional

En las diferentes jurisdicciones existen diferencias de fondo y forma en la categorización de la formación y experiencia laboral de los inmigrantes en función de su cultura de origen. Dicha barrera de convalidación u homologación de estudios y de experiencia profesional representa, según Fernández (2008), una de las "principales necesidades del inmigrante que afectan a su proceso de integración laboral" (p. 84) en la sociedad receptora, ya que, el hecho de que su formación profesional no sea reconocida bajo los mismos parámetros que en su país de origen, le produce diversos obstáculos en su inserción al mercado de trabajo, pudiendo ocasionar diversas situaciones como sobrecalificación para el puesto de trabajo, desempeño de trabajos no relacionados con su formación profesional, entre otros.

2. Aspectos relacionados con el trabajo

Son aquellos factores concernientes a la dinámica del mercado de trabajo y la promoción de empleo del lugar de acogida. Dada la influencia que tienen dichos factores en la opinión del inmigrante sobre la experiencia de inserción laboral, resulta conveniente para el presente estudio, desagregar esta dimensión en los elementos planteados a continuación:

- Mercado de trabajo y sus condiciones

En el mercado de trabajo se da la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo. Según Obando y Molina (2007), los mercados laborales comúnmente poseen condiciones que propician la proliferación del empleo informal; y, a pesar de que estos muestran distintos niveles de gravedad, se plantean los mismos retos para todos los países.

> "Factores como las características demográficas de la población, y los cambios políticos, sin duda alguna afectan las posibilidades de la gente de encontrar empleo y permanecer en él. En la actualidad, por ejemplo, se reconoce la presencia de actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo basadas en el género, la raza o el origen étnico de los individuos, por lo que estos estarían experimentando oportunidades diferentes a la hora de integrarse en el mercado laboral en función de que posean unas u otras características" (Obando y Molina, 2007, p.21).

García (2006) plantea que condiciones asociadas al mercado de trabajo como: la oferta según el grado de cualificación, las expectativas de ingresos, el nivel real de desempleo, la demanda en la economía formal y economía sumergida y los efectos de ocultamiento y marginación que produce, entre otros, son elementos profundamente relacionados con las posibilidades de que el inmigrante logre alcanzar un nivel de bienestar donde satisfaga necesidades básicas e intermedias equiparables al resto de la sociedad de acogida.

- Condiciones de empleo

Según la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de empleo son el núcleo del trabajo remunerado y las relaciones laborales. Tales condiciones marcan la pauta a seguir en distintos temas inherentes al empleo; desde el tiempo de trabajo (horas de trabajo, períodos

de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y las demandas mentales que existen en el lugar de trabajo.

Por lo general, se considera que la población inmigrante es más vulnerable de tolerar un escenario de condiciones de trabajo poco favorables, dado que, dicha población se caracteriza por tener un elevado interés en adaptarse y participar en el mercado laboral del lugar de acogida. Es común que los inmigrantes renuncien a sus anteriores experiencias laborales a la hora de fijar las reglas de contratación con sus empleadores, asumiendo las condiciones que se estos ofrecen, ya que se encuentran forzados por la situación (necesidad de enviar dinero a sus familias, aguardar mejores oportunidades o simplemente sobrevivir y evitar el fracaso migratorio) (García, 2006).

- Precariedad laboral

De Oliveira (2006) expone que actualmente se vive un deterioro de las formas de inserción laboral dada la precariedad de las relaciones y condiciones laborales, que conlleva al debilitamiento del trabajo como uno de los mecanismos básicos de integración social.

Aunado a esto, García (2006) sostiene que “existen demandas de empleo que los nativos en activo no pueden o no quieren satisfacer, en especial donde los trabajadores han experimentado recientemente un fuerte fracaso de ascenso social” (p. 235). En consecuencia, es usual encontrar inmigrantes desempeñándose en empleos precarios, mal remunerados, agotadores y peligrosos, porque, motivados por la necesidad, se adaptan a tales condiciones.

- Satisfacción

La actividad laboral genera sentimientos de identidad y utilidad social en la persona quien lo realiza. Ariza, Morales y Morales (2010) plantean que la satisfacción con el trabajo constituye una variable de gran importancia para el bienestar del individuo directamente relacionada con las condiciones laborales de las que disfruta este” (p. 221).

Por lo anteriormente mencionado, es importante evaluar el grado de satisfacción que el inmigrante tiene con respecto a la experiencia de integración en la sociedad de destino en general, con el empleo, con la compensación que percibe, con las oportunidades de aprendizaje y de desarrollo profesional que le brinda el trabajo y el sentimiento de pertenencia organizacional, dado que “un empleado con “un buen trabajo" (bien pagado, estable, con un

entorno agradable sin discriminación de ningún tipo y una actividad motivadora) debería traducirse en niveles más elevados de satisfacción general" (Ariza, Morales y Morales, 2010, p.221).

3. Aspectos relacionados a la conformación de redes de contacto y amistades

Se entiende por red a las relaciones sociales entre individuos estructuradas en un conjunto (García, 2006). Las redes son consideradas un elemento que aligera o ameniza el proceso migratorio de los individuos, ya que, brindan información y otros elementos de conocimiento relevantes para los inmigrantes que las integran.

> "Las redes cumplen una tarea de apoyo a los grupos establecidos actuando como vínculo entre la comunidad inmigrante en el lugar de destino y la comunidad que permanece en el lugar de origen, y que a veces opera como aislante de los inmigrantes respecto a la sociedad de destino o, a la inversa, para reforzar los vínculos con la sociedad de origen" (García, 2006, p. 244).

La incorporación del inmigrante a redes resulta una dimensión de gran influencia en su valoración sobre la experiencia de inserción laboral. Dada la importancia de las redes en el proceso de integración, resulta conveniente plantear las siguientes subdimensiones:

- Proceso de adaptación

El proceso de adaptación abarca tanto el acomodamiento a corto plazo a las condiciones laborales como la integración en las instituciones principales de las sociedades de acogida en el largo plazo (García, 2006).

En la llamada adaptación primaria, de corto plazo, existen vínculos fuertes entre los individuos que interactúan. Dicha interacción se da entre sujetos con características socioeconómicas similares y se basa en el intercambio recíproco de bienes, servicios y de la información económica disponible. Por otra parte, la incorporación del inmigrante a diferentes redes de contacto acelera la adaptación a largo plazo de los inmigrantes, en función de su inserción socioeconómica (García, 2006).

- Búsqueda de empleo y modos de acceso

Los canales o medios de información juegan un papel fundamental en el proceso de búsqueda de empleo, ya que permiten que fluya la información entre oferentes y demandantes de empleo. Según Uribe y Gómez (2005), existen los canales formales (respuesta a convocatorias, avisos clasificados, inscripción en oficinas de intermediación laboral, entre otros), que caracterizan a los mercados laborales institucionalizados, donde el encuentro entre vacantes y desempleados es ágil. Asimismo, existen los canales informales de búsqueda de empleo (amigos, recomendaciones, entrega individual de hojas de vida, entre otros) característicos de mercados laborales que se ajustan lentamente, dado que el emparejamiento entre oferentes y demandantes de empleo es menos eficiente.

La red de relaciones es una de las herramientas de búsqueda de empleo más comunes entre los jóvenes. Sin embargo, Ibáñez (1999) sostiene que los puestos obtenidos mediante dicha estrategia, son aquellos que ofrecen peores recompensas. Por esto, es importante conocer el tipo de red utilizada, el tipo de vínculo entre el individuo y el informante del empleo y el tipo de trabajo obtenido tras el uso de redes como método de búsqueda y acceso al empleo.

- Relaciones interpersonales dentro del entorno de trabajo

Según Labrador (2001), gracias a las relaciones interpersonales mantenidas en el trabajo, con compañeros de trabajo y empleadores, el inmigrante comienza a conocer e integrarse en la sociedad de acogida, dado que estas relaciones son la verdadera entrada a las costumbres y formas de vida de dicha sociedad. Asimismo, las relaciones laborales son una gran herramienta para que los inmigrantes aprendan sobre el mercado laboral del lugar.

Conjuntamente, las relaciones sostenidas en el trabajo otorgan al inmigrante un estatus y una identidad central en su vida, debido que su identidad como trabajador va a regir la mayor parte de sus relaciones sociales en los diferentes ámbitos públicos.

Al mismo tiempo, las relaciones laborales de los inmigrantes representan gran ayuda a la hora de buscar y encontrar trabajo, y para solucionar problemas administrativos y de regularización.

4. Aspectos relacionados con la familia

Las relaciones familiares se caracterizan por la intimidad y confianza interpersonal que existe en ellas. Los aspectos familiares son consideradas un elemento importante en la

valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero, dado que, según Labrador (2001) en las redes familiares "circula un sinfín de información práctica sobre regularización administrativa, trabajo, vivienda, recursos sociales, y además un importante flujo de ayuda afectiva y emocional que hace más sencillo, en muchos casos posible, que la persona acometa las nuevas tareas requeridas" (p. 206) en su condición de inmigrante.

- Estructura familiar

La estructura familiar del inmigrante es un factor que puede incidir en el proceso de inserción laboral en el extranjero por diversas razones. Según Labrador (2001), las motivaciones que impulsan a los migrantes a insertarse en el mercado laboral pueden estar relacionadas con la preocupación y la responsabilidad de los individuos con respecto al sustento de sus hijos y padres. En este sentido, la urgencia del inmigrante por integrarse al mercado laboral es un objetivo prioritario, regido por la inmediatez y necesidad de tener trabajo, lo que se sobrepone ante su desarrollo profesional, especialmente a largo plazo, cuando su momento migratorio es más estable (Fernández, 2008).

- Apoyo familiar

Las relaciones familiares son una fuente de ayuda afectiva y emocional para el inmigrante, además, en muchos casos son un apoyo en el proceso de acceso al trabajo, obtención de los papeles y a la vivienda (Labrador, 2001). Aunado a esto, es común que familiares que se encuentren en el lugar de destino estimulen la idea de migración y permitan la recepción del inmigrante (García, 2006).

5. Aspectos personales del inmigrante

Son diversos factores que rigen la condición del individuo como inmigrante y, por lo tanto, son fundamentales en su proceso de inserción laboral. Para efectos del presente estudio, es conveniente desagregar esta dimensión en los elementos planteados a continuación:

- Género

Según Mora (2008), en los flujos migratorios actuales existe un balance de género, lo que significa un importante cambio con respecto a la tendencia del siglo XX.

Por otra parte, Rubio (2006) expone que las variables género y migración se entrecruzan reforzando y profundizando la discriminación y la desigualdad, perjudicando la inserción laboral de las mujeres inmigrantes. Conjuntamente, la autora plantea ciertas dificultades de inserción laboral específicas a las que se enfrentan las mujeres inmigrantes, entre ellos problemas relacionados con la obtención de permisos de trabajo, precariedad de contrataciones, existencia de estereotipos y discriminaciones, entre otros. Siguiendo el mismo orden de ideas, Fernández (2008) reconoce como barrera para la inserción laboral de las mujeres la falta de medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral.

- Situación legal y jurídica

Las políticas y procedimientos de inmigración y legalización varían de acuerdo a la jurisdicción de cada país, por ello, es importante tomar en cuenta las bases del "estatuto legal/jurídico que afecta a las condiciones de los trabajadores extranjeros y sus familias, las opciones de movilidad geográfica, laboral y residencial, así como a la promoción de sus derechos en función del nivel de integración -de permisos más restringidos a más amplios- y de las vías de acceso a los derechos civiles y políticos" (García, 2006, p. 239).

Por otro lado, Fernández (2008) sostiene que "el obstáculo más importante de cara a la inserción laboral del inmigrante va a depender de su situación legal y documental, es decir, de su imposibilidad o no de acceder al permiso de trabajo" (p. 85).

- Situación financiera

La situación financiera de los inmigrantes se relaciona con el estado relativo a los recursos económicos con los que cuenta el individuo al momento de la instalación y acomodamiento en el destino y a las posibilidades de acceso a créditos, cuentas bancarias, propiedades, entre otros (García, 2006). Del mismo modo, las necesidades y prioridades del inmigrante tienen incidencia en esta subdimensión.

- Recursos personales

Según Fernández (2008) "es importante conocer si el inmigrante dispone o no de determinados recursos personales que favorecerían su inserción laboral. Recursos como flexibilidad y alto nivel de adaptación en general y en especial, a nichos laborales, iniciativa y motivación hacia el trabajo y a la información, pertenencia a redes étnicas

de apoyo social, disposición para el aprendizaje, multiplicidad de capacidad y competencias, conocimiento bicultural (cultura del país de origen y del país de acogida), disponibilidad y movilidad geográfica, etc. influirán positivamente en su nivel de ocupabilidad" (p. 84) en el mercado de trabajo.

- Competencias profesionales

En el proceso de inserción laboral del inmigrante, su formación profesional y experiencia laboral previa juegan un papel fundamental en la incorporación al mercado de trabajo y acceso al empleo (Fernández, 2008).

CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL

Migración calificada en Venezuela

"Los procesos migratorios no están escritos en piedra, y son muchas las vueltas que da la vida. En países como Perú y Colombia, las bandas armadas crearon un clima de terror que provocó una fuerte corriente migratoria. Hoy estos países, junto a Panamá y Costa Rica, se han convertido en polos de atracción de inmigrantes latinoamericanos. En países como Chile, Argentina y Uruguay, los regímenes militares y las dictaduras provocaron el éxodo de sus ciudadanos. Hoy son un destino para quienes migran, por ejemplo desde Venezuela" (Páez, 2015, p. 25).

Para describir la realidad de Venezuela, es importante señalar que el país ha desempeñado distintos roles con respecto al fenómeno de la migración calificada, ya que a lo largo de su historia moderna se ha comportado como país receptor de migrantes y en otras oportunidades ha jugado el rol de emisor de talento.

I. Etapa del país como receptor de mano de obra

Según la Organización Internacional para las Migraciones (2006), se conoce como país receptor al "país de destino que recibe a una persona. País que ha aceptado recibir anualmente un cupo de refugiados o de migrantes" (p. 20); entendiendo como país de destino al "país al que se dirigen flujos migratorios (legal o ilegal)" (OIM, 2006, p. 50).

De La Vega (2003) afirma que Venezuela se desempeñó como un país receptor de mano de obra durante el período comprendido entre las décadas de los 50 y los 90, gracias al crecimiento económico lento y sostenido que vivió la nación a partir de los años 30, donde comienza la modernización del país como consecuencia de la riqueza que conllevó la aparición del petróleo.

> "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 e incremental 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 entonces

porqué Venezuela atrajo a inmigrantes de distintas nacionalidades en oleadas bien definidas" (De La Vega, 2003, p. 260).

En este sentido, Pellegrino (1989) describe la afluencia inmigratoria masiva a Venezuela que se destaca en la etapa enmarcada entre los años 1945 y 1950, donde tuvo lugar un auge migratorio hacia Venezuela, con predominio de población europea, como respuesta a la situación de conflictos bélicos en Europa e impulsado por políticas de migración selectiva implementadas por el gobierno venezolano ante la necesidad de atraer del extranjero mano de obra calificada debido que el país no contaba con suficiente personal calificado para la ejecución de los diferentes planes de expansión industrial y del ámbito petrolero,.

En la década de los 50, el gobierno militar de Marcos Pérez Jiménez instauró en Venezuela una política denominada "puertas abiertas" en la cual se minimizaron en gran medida los requisitos de entrada al país. Dicha política se tradujo en la recepción fundamentalmente de inmigrantes provenientes del Sur de Europa (Ercole y Goitia, 2010). Según Pellegrino (1989), en este momento, la población europea ocupó una dimensión considerable del empleo en Venezuela, por lo que la población local relacionaba a la dictadura con la presencia de extranjeros en el mercado de trabajo, por consiguiente, con el desempleo.

"En los años 60, Venezuela presentaba polos de modernización interesantes para profesionales de alto nivel y técnicos de otros países. 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, son algunos elementos que crearon en su momento grandes expectativas" (De La Vega, 2003, p. 260).

Según Pellegrino (1989), la década de los años '60 corresponde a los años de la expansión en Venezuela, como consecuencia del aumento del precio del petróleo en el mercado internacional, que implicó un crecimiento inusitado de los ingresos fiscales, que redundó en un incremento paralelo de las inversiones, tanto públicas como privadas.

En este sentido, "Venezuela, en su condición de productor de petróleo, pasó por transformaciones más importantes, que permitieron al Estado implementar políticas tendientes a reclutar inmigrantes profesionales y trabajadores especializados. Durante

gran parte de la década de 1970 se registró una situación de casi pleno empleo y las retribuciones a la calificación profesional igualaban o superaban a las de los países desarrollados. A esto se sumó la fortaleza y estabilidad de la moneda, que llevó a que las remesas y los ahorros de los migrantes se multiplicaran en términos reales en sus países de origen. La población originaria de otros países latinoamericanos presentes en Venezuela se triplicó entre los censos de 1970 y 1980 y, como fenómeno nuevo, llegaron inmigrantes de todas las subregiones de América Latina" (Pellegrino, 2001, p. 11).

Dichos acontecimientos provocaron el aumento del número de inmigrantes procedentes de Centro y Sur América, ya que los inmigrantes "se veían atraídos por grandes oportunidades concebidas por la explotación del petróleo, ante la posibilidad de acceder a mayores ingresos o beneficios económicos que los ofrecidos en su país de origen" (Ercole y Goitia, 2010, p. 2). "Este fenómeno inmigratorio se vio favorecido por los problemas de orden socioeconómico y político que ocurrieron en algunos países de la región, afectados por persecuciones políticas, desempleo, inflación, bajos salarios y pocas expectativas de crecimiento" (De La Vega, 2003, p. 260).

A pesar de las restricciones establecidas en las políticas migratorias de "puertas abiertas", en Venezuela se evidenció un predominio absoluto de corrientes de inmigración latinoamericanas que representaron la duplicación del total de nacidos en el exterior para el momento. No obstante, la gran masa de inmigrantes no ingresó al país mediante los "mecanismos implantados para obtener inmigración selectiva, sino que lo hizo de forma espontánea, legalizando su estadía recurriendo a distintos procedimientos, a posteriori de su ingreso al país" (Pellegrino, 1989, p. 253).

Según De La Vega (2003), las condiciones del país promovieron una inmigración importante de profesionales y técnicos, y "la nación se benefició y se fortaleció en muchos aspectos a la par que ellos desarrollaron en parte sus proyectos de vida profesional" (p. 260). Sin embargo, durante las décadas de los 80 y 90 Venezuela dio un giro importante en sus pautas migratorias como consecuencia de la severa crisis en la que se sumergió el país (Freitez, 2011).

II. Etapa del país como emisor de mano de obra

La organización Internacional para las Migraciones (2006) define el término "país emisor" como "país del que sale una persona para establecerse en otro, sea en forma permanente o temporal" (p. 50).

Según diversos autores, la naturaleza de los flujos migratorios en Venezuela cambia significativamente a partir de la década de los 80, época en la cual inició en el país una crisis ocasionada por 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" (De La Vega, 2003, p. 260). Dicha situación "contribuyó a desencadenar procesos de retorno de los extranjeros que habitaban entre nosotros -en Venezuela- y la emigración de venezolanos, quienes también reaccionaron frente a ese contexto de recesión económica, descomposición social y deterioro institucional" (Freitez, 2011, p. 13).

> Los "elementos que permiten explicar ese desplazamiento son la ausencia de políticas coherentes a mediano y largo plazo, la inflación (desconocida hasta ese momento) y la progresiva devaluación de la moneda. El proceso de descomposición de una economía caracterizada por la incapacidad de aplicar una política dirigida a romper con la dependencia del petróleo se ha agudizado sistemáticamente, generando altos índices de desempleo, deterioro progresivo de los servicios públicos y corrupción en todos los niveles" (De La Vega, 2003, p. 260).

Asimismo, en la década 2000, se registró en el país un nuevo período de expansión económica, entre los años 2003 y 2008, ligada al aumento sostenido del ingreso fiscal, gracias al alza de los precios del petróleo, esta bonanza no ha implicado el impulso en inversiones en infraestructuras públicas a los niveles experimentados en otras épocas, ni ha motivado el ingreso de corrientes migratorias como en el pasado. Sin embargo, ese cambio tampoco ha sido suficiente para reducir los riesgos de emigrar al exterior por cuanto el clima de convivencia en el país se ha visto alterado por la conflictividad política y los problemas relacionados con la falta de seguridad en su sentido más amplio" (Freitez, 2011, p. 13-14).

De acuerdo a la OIM (2018), en Venezuela existe una tendencia migratoria que crece vertiginosamente¸ ya que los movimientos migratorios de venezolanos al exterior han

aumentado considerablemente en los últimos dos años, con un estimado de 1.6 millones de venezolanos emigrantes en 2017, en comparación con 700,000 en el año 2015.

Un ejemplo claro de lo que ha sucedido en el país durante las últimas décadas, se ve reflejado en las cifras que arrojan estudios como el censo del año 2000 realizado en Estados Unidos, donde se demuestra que dicho país cuenta con 43% de inmigrantes venezolanos con educación universitaria culminada. Asimismo, el censo realizado en España en el año 2001, evidencia el fenómeno de fuga de talentos que existe en Venezuela, ya que la investigación evidencia que 28% de los inmigrantes venezolanos en tal país tenían finalizados estudios superiores (Suárez, 2013).

La disposición de emigrar que tienen los venezolanos está influenciada por el hecho de que el país se ha mantenido en una intensa conflictividad política y social y la violencia se ha convertido en uno de los problemas más relevantes. Además, existe gran incertidumbre en cuanto al modelo Socialista que el gobierno pretende implantar (Guardia, 2007). Por ello, Freitez (2011) afirma que "emigrar es algo más que la búsqueda de oportunidades económicas, de un trabajo, es también la búsqueda de un contexto seguro que permita el desarrollo de la simple vida cotidiana" (p. 19).

III. Caracterización de la migración calificada desde Venezuela

Como se ha mencionado anteriormente, la emigración venezolana está conformada por profesionales de alto nivel y dotados de experiencia en sus respectivos campos de trabajo (Páez, 2015, p. 171).

Una evidencia de ello es expuesta por Pellegrino (2002), quien afirma que la emigración venezolana a los Estados Unidos representa un perfil de alta calificación, debido que el porcentaje de inmigrantes venezolanos con títulos de doctorado, censados en 1990 en Estados Unidos, superaba la media de la población extranjera y aún más la de la población nativa. Además, Venezuela se ubicaba entre los países latinoamericanos que presentaban los más altos porcentajes de inmigrantes en los Estados Unidos en ocupaciones directivas, gerenciales y profesionales.

Se afirma que el comportamiento migratorio se incrementó en 216% entre profesionales jóvenes altamente calificados entre 1990 y 2007. En 2007, el 31% de los inmigrantes

venezolanos en países de la OCDE correspondía a la categoría “altamente calificado” con educación superior completa o contratados en áreas de ciencia y tecnología que requerirían alto nivel de educación (SELA, 2009). Asimismo, el censo realizado en España en el año 2001, expone el fenómeno de fuga de talentos que existe en Venezuela, ya que la investigación evidencia que 28% de los inmigrantes venezolanos residentes en tal país tenían finalizados estudios superiores (Suárez, 2013).

Aunado a esto, se ha comprobado que la “emigración de venezolanos ha venido creciendo particularmente en los estratos medios de la población” (Freitez, 2011, p. 19). De La Vega (2014) resalta como singularidades de la emigración venezolana “al alto porcentaje de emigrantes calificados y que son los de mayor poder adquisitivo de la región” (p. 68).

Otra característica que vale la pena resaltar en el estudio, es la condición que tienen los migrantes venezolanos en el mundo. Según las cifras arrojadas en el estudio realizado por Tomás Páez (2015), 45% de los venezolanos en el extranjero posee doble nacionalidad, 34% tiene estatus de residente en el país de destino, 15% cuenta con permiso de trabajo y 5% de la población venezolana que vive en el extranjero posee visa estudiantil.

De manera similar, Tomás Páez (2015) expone cifras sobre la ocupación del inmigrante venezolano en el exterior: en promedio, el venezolano inmigrante se dedica a lo que el autor denomina la “tiple E”: emprendedor, empleado y estudiante. Un 65% de los venezolanos se desempeña como empleado, el 20% ejerce como emprendedor, que crea trabajo y riqueza y, por último, el 15% se dedica a estudiar.

IV. Caracterización de la población a estudiar

La población a estudiar en la presente investigación es comprendida por los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela y poseen experiencia de inserción laboral en el extranjero.

Gracias a estudios realizados anteriormente a esta población, se conoce que los egresados que viven en el extranjero han alcanzado la emancipación familiar y residencial; a pesar de que la fuente económica de la emigración es generalmente el apoyo de los padres u otro familiar, la salida del país significa un amplio desarrollo de la independencia y autonomía del joven. Los resultados de la investigación de Ayala y Ponte (2016) reflejaron que la realidad de estos

egresados es que a pesar de obtener un ingreso inferior en términos de salario mínimo que los egresados residenciados en Venezuela, el alcance de los ingresos y la capacidad de consumo de quienes viven en el exterior es mucho mayor.

Por otra parte, estos egresados en su mayoría no reciben actualmente aportes de sus padres y acarrean con todos los gastos básicos. Con respecto a la emancipación familiar, la gran mayoría la ha alcanzado en sus diferentes modalidades, siendo la más común la formación de la familia propia o la formación de un hogar unipersonal. Este grupo de jóvenes está medianamente satisfecho con su situación actual, presentan posibilidades de ahorro y su situación es mucho más favorable que la de quienes continúan viviendo en Venezuela, de hecho, la mayoría se perciben a sí mismos como autónomos. En términos de la emancipación familiar y residencial, los egresados se sienten satisfechos con su situación, muchos han conformado su núcleo familiar y viven en viviendas alquiladas, generalmente en apartamentos con un tamaño suficiente para quienes viven en el hogar (Ayala y Ponte, 2016).

De forma semejante, gracias al estudio realizado por Bañez (2016) se concluye en términos generales, que el porcentaje de desempleo de dicha población no superaba el 10%, ya que, de un total de 103 egresados de la UCAB que para el momento del estudio se encontraron residenciados en el extranjero, el 78,64% estaba empleado, el 12,62% se encontraba buscando trabajo y 2,91 trabajaba por cuenta propia. Además, el 80% de los egresados destacaba que efectivamente existía una relación entre los estudios cursados y el empleo.

Al realizar un análisis comparativo por género, el 75,47% de las mujeres se encontraba en condición de empleo, seguido de un 15,09% de mujeres en búsqueda de trabajo. Por otra parte, el 82% de los hombres tenía condición de empleado.

En términos de residencia, el 43% de los egresados había emigrado a Europa, seguido de un 36,89% que vivía en países de América Latina, un 18,45% en América del Norte, mientras que el 0,97% en Asia. De los 81 egresados que se encontraban empleados, el 39,51% vivía en Europa al igual que el mismo porcentaje se ubicaba en países de América Latina, mientras que el 20,99% se encontraba en América del Norte.

Asimismo, al estudiar las razones o motivos que impulsan a los egresados en el extranjero a trabajar, 53,40% afirmó que su principal motivo para trabajar es porque se mantenía solo, un

18,45% trabajaba para mantener o contribuir a mantener a su propia familia, un 10,68% trabajaba por obligación y el 7,77% trabajaba para ayudar a los padres con los gastos del hogar.

Al analizar el tiempo (en meses) que tenían los egresados en el empleo, un 43,21% tenía entre 10 y 20 meses, seguido del 18,52% que tenía entre 1 y 10 meses y el 13,58% entre 40 y 50 meses. Del mismo modo, en cuanto al tipo de contrato obtenido por los egresados que se encuentran actualmente en el extranjero el 88,89% se encontraba en contrato fijo, mientras que un 11,11% para el momento del estudio se encontró bajo un contrato a tiempo determinado.

En cuanto al medio de obtención del trabajo, el 43,21% lo obtuvo a través del portal web de la organización, seguido del 38,27% que seleccionó Infojobs, Bumeran, etc., el 11,11% alcanzó el empleo actual a través de una referencia, un 6,17% por pasantías durante la carrera, mientras que el 1, 23% mediante ferias de empleo.

Con respecto al tipo de empresa, el 92,59% se encontraba empleado en organizaciones privadas, seguido del 4,94% que estaba empleado en organizaciones públicas, mientras que el 2,47% se encontraba en organizaciones de tipo no gubernamentales, sin existir diferencias importantes entre género. Bañez (2016) afirma que los egresados con frecuencia laboran en pequeñas y medianas empresas.

Por último, al analizar el nivel del cargo en el empleo, el 48,15% de los egresados poseía un cargo de Especialista, mientras que el 27,16% era Analista, seguido del 14,81% que ejercía como Director/Gerente, el 8,64% como Coordinador, mientras que el 1.23% era Asistente.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

Para la realización del estudio se consideró adecuado efectuar un diseño de investigación no experimental, en donde no se manipularon de forma deliberada las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente para la realización de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), "lo que hacemos en una investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos" (p. 205). Adicionalmente, la investigación corresponde a un diseño transeccional o transversal, donde se recopilaron los datos en un momento único. En la investigación transversal el "propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 208).

La presente investigación se considera un estudio de carácter descriptivo debido que tiene por objeto especificar las características, propiedades y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). En un estudio descriptivo "se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 102).

2. Unidad de análisis, población y muestra

a) Unidad de análisis

La unidad de análisis de la investigación estuvo conformada por jóvenes egresados de estudios de pregrado en la Universidad Católica Andrés Bello (sede Montalbán) durante el año 2013 que emigraron de Venezuela y poseen experiencia de inserción laboral en el extranjero. Se tomó como referencia la base de datos de la población utilizada en la investigación *Características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013* de Bañez (2016).

b) Población

La población estuvo conformada por 81 individuos seleccionados de la base de datos de Bañez (2016) por cumplir con las características del presente estudio, pues: son egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el 2013, emigraron de Venezuela y tienen experiencia de inserción laboral en el extranjero. Dichos jóvenes fueron categorizados en el estudio de Bañez (2016) como personas que habían emigrado de Venezuela con estatus de empleados en el extranjero para el momento del estudio.

c) Muestra

La presente investigación busca, mediante el uso de entrevistas semiestructuradas, lograr una caracterización a profundidad de la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de egresados que emigraron de Venezuela. El estudio no pretende proporcionar una visión representativa de toda la población, sino que busca lograr una descripción exhaustiva del fenómeno seleccionando individuos que se correspondan con una diversidad de casos.

El muestreo utilizado en el estudio fue de tipo no probabilístico, el cual supone un procedimiento de selección informal (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), denominado muestreo estratégico o de conveniencia, ya que "responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación" (Cea, 1998, p. 200). Consiste en escoger de forma deliberada a individuos que compartan las características de la población a la que se analiza al ser considerados como "representantes" de ese conjunto (Cea, 1998).

Consecuentemente, se seleccionó una muestra con carácter intencional tomando en cuenta los cuatro países privilegiados de destino y se segmentó en dos grupos o estratos diferenciados atendiendo a un criterio de relativa satisfacción con respecto a la integración laboral del egresado de acuerdo a la caracterización efectuada por Bañez (2016), por lo que el primer grupo corresponde a aquellos individuos con relativos mayores niveles de satisfacción respecto a su inserción laboral y el segundo grupo atiende a aquellas personas cuya satisfacción sobre su inserción al trabajo posee niveles relativamente menos favorables en comparación con el otro grupo de egresados seleccionados. De esta manera, la muestra seleccionada se cataloga según Hernández, Fernández y Baptista (2006) como una muestra de casos-tipo dado que "el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización" (p. 566) y también se considera una muestras diversa, porque con la implantación de los grupos

diferenciados de acuerdo a los relativos niveles de satisfacción se pretende mostrar "distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado, o bien, documentar diversidad para localizar diferencias y coincidencias, patrones y particularidades" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 257).

La muestra utilizada en el presente estudio consta de diez (10) egresados que participaron en una entrevista semiestructurada, que corresponde con el tamaño de muestra sugerido por Hernández, Fernández y Baptista (2006) para este tipo de investigaciones.

3. Definición conceptual y operacional de las variables

La presente investigación se enfoca en el análisis de la valoración que otorgan los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela a la experiencia de inserción laboral en el extranjero, por lo que se consideraron relevantes los planteamientos propuestos por diversos autores con respecto a la variable a estudiar.

En primer lugar, para estudiar los diferentes aspectos que influyen en valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero, se entendió por experiencia al conjunto de "vivencias directas, inmediatas, subjetivamente captadas de la realidad" (Jelin, 2012, p.34), cuya formación "no depende directa y linealmente del evento o acontecimiento, sino que está mediatizada por el lenguaje y por el marco cultural interpretativo en el que se expresa, se piensa y se conceptualiza" (Scott, 1999, cp. Jelin, 2002, p. 34). Asimismo, se entiende como inserción laboral al "conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales" (Martínez, 2000, p. 87); tomando en cuenta que la inserción laboral "incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo" (Romero, Pérez, Vidal y Juéz, 2004).

Las dimensiones que intervienen a la hora de describir la experiencia de inserción laboral son muy diversas y fueron tratadas en el marco teórico del presente estudio. Como se explicó anteriormente, se realizó una selección de las dimensiones consideradas más relevantes en la experiencia de inserción laboral en el extranjero. Las mismas se plantean en la tabla de operacionalización presentada a continuación:

Variable	Definición	Dimensiones	Subdimensiones
Experiencia de inserción laboral	Conjunto de vivencias directas, inmediatas, subjetivamente captadas sobre el proceso donde el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales	Aspectos socioculturales	Prejuicios y discriminación
			Normativa y políticas de integración
			Choque cultural
			Habituación
			Códigos comunicativos e idioma
			Convalidación y homologación de estudios y experiencia profesional
		Aspectos relacionados con el trabajo	Mercado de trabajo y sus condiciones
			Condiciones de empleo
			Precariedad laboral
			Satisfacción
		Aspectos relacionados a la conformación de redes y amistades	Proceso de adaptación
			Búsqueda de empleo y modos de acceso
			Relaciones interpersonales dentro del entorno de trabajo
		Aspectos relacionados con la familia	Estructura familiar
			Apoyo familiar
		Aspectos personales del inmigrante	Género
			Situación legal y jurídica
			Situación financiera
			Recursos personales
			Competencias profesionales

Tabla 1. Operacionalización de la variable.

4. Técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos

Para recolectar la información relativa al presente estudio se utilizó la técnica de entrevista, que "se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 597). De acuerdo a esta técnica, la comunicación se obtiene mediante una serie de preguntas y respuestas sobre la temática deseada, y de esta manera se logra la construcción de significados sobre la misma.

La comunicación con los integrantes de la muestra se estableció a través de correo electrónico, donde se le envió una invitación personalizada para la realización de la entrevista. A los participantes que contestaron la invitación, se les hizo una breve introducción sobre el tema y sobre la entrevista en sí, se les aseguró la confidencialidad de sus respuestas específicas y posteriormente se planificó una cita para realizar la entrevista a través de recursos electrónicos como Hangout, Skype y Zoom, de acuerdo a la conveniencia de los entrevistados. La invitación enviada a los egresados se presenta en el Anexo A.

El tipo de entrevista realizada fue semiestructurada, la cual consiste en una "guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 597). Para ello, las dimensiones y subdimensiones planteadas anteriormente, constituyen las categorías a partir de las cuales se definieron las preguntas formuladas en el desarrollo de la entrevista.

La entrevista, por ser semiestructurada, fue orientada por un guion previamente evaluado y validado por expertos en las áreas de metodología y sociología, que sometieron el instrumento a las pruebas y procedimientos correspondientes para comprobar su validez, la cual se define como el "grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir" (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 278). Es importante destacar que el guion de entrevista funcionó como guía para el entrevistador en la realización de las entrevistas, sin embargo, a medida en que la conversación se desarrollaba se realizaron preguntas específicas que surgieron en el momento, y no estaban contempladas inicialmente en el instrumento. El guion de entrevista empleado se presenta como Anexo B.

Aunado a esto, se realizó una entrevista que funcionó como prueba piloto del estudio, la cual fue aplicada a un voluntario que reunía características similares a las de la muestra objetivo, dado que es egresado de la Universidad Católica Andrés Bello, reside en el extranjero y ha vivido un proceso de inserción laboral como inmigrante. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la prueba piloto funciona para corroborar si los ítems del guión de entrevista funcionan de forma adecuada y también para evaluar las condiciones de aplicación y los procedimientos involucrados. Gracias a la aplicación de la prueba piloto se decidió agregar dos ítems al guion de entrevista y se cambió la plataforma Zoom como medio principal para la realización de las reuniones, dado que utilizar dicha plataforma representaba un mayor esfuerzo por parte de los entrevistados, pues, debían descargar e instalar la misma en sus ordenadores. Por lo anteriormente expuesto, y para mayor comodidad de los voluntarios se decidió utilizar Skype como medio principal para realizar las entrevistas, sin embargo, de acuerdo a las preferencias de los entrevistados, también se utilizaron Hangout y Zoom como plataforma para las video llamadas.

Para el análisis de la información asociada a las entrevistas se desarrolló una matriz de vaciado de información, que posteriormente sirvió para extraer la información más relevante, ya fuera por coincidencias o diferencias en las respuestas de los entrevistados (ver Anexo 3).

5. Elementos que pudieron afectar la factibilidad del estudio y consideraciones éticas

Uno de los retos fundamentales del estudio estuvo relacionado con el trabajo de campo, ya que el primer contacto con los entrevistados se realizó a través del correo electrónico. Asimismo, la recolección de la información estuvo determinada por la motivación y disponibilidad del egresado para participar en la entrevista, situación que puede considerarse desfavorable para la factibilidad de la investigación. Sin embargo, los egresados, por formar parte de la comunidad ucabista, cooperaron con el proyecto y participaron en el proceso de recolección de la información.

De igual forma, una dificultad asociada a la realización de las entrevistas a los egresados fue la diferencia horaria que existe entre sus lugares de destino y Venezuela. No obstante, hubo adaptación por parte del investigador a esas diferencias horarias y a la disponibilidad que tuviera el egresado para realizar la entrevista.

Adicionalmente, en el estudio fueron considerados diversos aspectos éticos, tales como el derecho a la privacidad y al anonimato de los egresados, de modo que el instrumento aplicado tuvo carácter anónimo y además se aseguró la confidencialidad de la información obtenida.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Elementos de la experiencia de inserción laboral en el extranjero

Con el fin de describir y tener un acercamiento preciso al fenómeno de estudio, que corresponde a la valoración sobre las diferentes experiencias de inserción laboral en el extranjero vividas por los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que participaron en el estudio, se empleó la entrevista semiestructurada como técnica para la recolección de la información, como fue previamente señalado en el capítulo IV.

Para conocer detalladamente la percepción sobre la experiencia de inserción laboral como inmigrante en el mercado laboral extranjero, se realizaron diez (10) entrevistas semiestructuradas a egresados que residen en Panamá, Chile, Estados Unidos y España, tomando como referencia el estudio de Bañez (2016), quien hace mención a los lugares más comunes de migración de la población estudiada.

Considerando la naturaleza del estudio y las limitaciones para establecer un contacto en persona con los egresados, se realizó un primer acercamiento mediante correo electrónico y LinkedIn, enviándoles una invitación personalizada para la realización de la entrevista. En función de las respuestas de los egresados se coordinaron mediante correos electrónicos los aspectos logísticos a considerar para el encuentro. En este sentido, las entrevistas fueron realizadas bajo el formato de video llamada mediante distintas plataformas tecnológicas como Skype, Zoom y Hangout.

A fin de realizar el análisis e interpretación de los datos recolectados, se utilizó el análisis interpretativo o interpretación directa señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), para darle significado a los mismos, articulados en el marco teórico y los objetivos propuestos.

I. Motivos, selección de destinos y condiciones para la emigración

A modo de contexto y para situar mejor al lector con respecto a los casos particulares de los entrevistados, es interesante incluir detalles sobre el proceso de migración de los egresados, asociados con la motivación del joven para irse de Venezuela, las razones por las cuales emigró a determinado lugar de destino y las condiciones que caracterizaron su proceso migratorio. Esto

con el objetivo de obtener una valoración completa sobre la experiencia de inserción laboral como inmigrante en los casos estudiados.

Citas directas relativas a los **Motivos de migración**
· "En Venezuela no veía un futuro promisorio para lo que yo estaba buscando, que era desarrollarme y poder ganar un sueldo que me alcanzara para establecer mi vida independiente" (E2, Panamá). · "Estaba iniciando el tema de que se ponía más complicada la situación en Venezuela; en mi círculo social habían secuestrado a algunas personas, y a mí también me habían robado" (E5, Panamá). · "Venezuela lamentablemente… hace que internacionalmente tú como profesional no te proyectes" (E7, Chile). · "Yo decidí venirme para acá por el tema político y económico del país" (E8, Chile). · "Además de la situación país también la decisión por la que me quería ir era por mi maestría" (E4, Estados Unidos). · "Yo también sabía que el gobierno estaba tomando malas decisiones… Empiezo a pensar que me tengo que ir, prevenir antes de lamentar" (E9, Estados Unidos). · "Irme del país era una oportunidad para complementar mi educación para poder insertarme en el mercado laboral de aquí. Era un proceso natural que coincidió con una situación país que sabemos cuál es" (E1, España). · "La razón es como la de la mayoría de los venezolanos que han emigrado en los últimos tiempos" (E6, España). · "Para buscar nuevos horizontes, mejores oportunidades tanto laborales como de vida, como económicas y previendo que el país iba a entrar en una crisis complicada, por eso decidí emigrar" (E6, España). · "Llegó el 2014 y como recordarás ese año fue crítico, llegué a límite, pensé. Quiero irme ya" (E10, España).

Recuadro 1. Citas directas relativas a los Motivos de migración

Como se aprecia en los comentarios de los entrevistados, un elemento transversal en los casos particulares es un escenario desfavorable en Venezuela, basado en problemas económicos, políticos y sociales relativos a la seguridad y al desarrollo profesional.

Dentro de este marco, se puede interpretar que las motivaciones para emigrar de los egresados se vinculan con la búsqueda de independencia económica, calidad de vida y mejores oportunidades laborales de las que gozaban en Venezuela. Varios entrevistados sugieren que las condiciones del país les impedía desarrollarse profesionalmente en términos educativos y de experiencia laboral, y decidieron emigrar para realizar estudios superiores como postgrados y maestrías, para posteriormente insertarse en un mercado laboral extranjero con mayor expansión y tecnología. Estos argumentos coinciden con los planteamientos del estudio señalado como antecedente de la presente investigación, "Jóvenes doctorandos europeos y latinoamericanos en Barcelona: experiencias migratorias y vivencias en la ciudad" realizado por Ortiz y Mendoza en el año 2016, donde afirman que uno de los principales motivos para la migración de los jóvenes profesionales responde al interés de los inmigrantes en continuar su formación académica y profesional, dado que, consideran que la especialización profesional representa para ellos mayor reconocimiento y oportunidad para la promoción laboral.

Asimismo, puede apreciarse que algunos jóvenes deciden abandonar Venezuela como respuesta a una sensación de incertidumbre y miedo, generada por las políticas implementadas por el gobierno, bajos niveles de seguridad y escenarios de conflicto social que se vivían para el momento. Según Freitez (2011), "emigrar es algo más que la búsqueda de oportunidades económicas, de un trabajo, es también la búsqueda de un contexto seguro que permita el desarrollo de la simple vida cotidiana" (p. 19). Lo anteriormente mencionado parece ser corroborado por los entrevistados en sus intervenciones, dando cuenta de que el escenario de recesión económica, descomposición social y deterioro institucional del país ocasionaron la emigración de los venezolanos. La violencia y falta de seguridad, la conflictividad política e incertidumbre, y los acentuados problemas económicos, son los elementos más influyentes a la hora de tomar la decisión de emigrar.

Con respecto a la selección del lugar de destino como una característica importante del proceso migratorio, es importante recordar que los entrevistados en cuestión emigraron a los cuatro (4) destinos más populares señalados por Bañez (2016), y las razones para hacerlo se listan en el siguiente recuadro.

Citas directas relativas a la **Selección de destino**
· "Está cerca de Venezuela y por lo tanto es relativamente fácil viajar, la familia te puede visitar mucho más fácil estando cerca" (E2, Panamá). · "La parte de papeles laborales eran más fáciles en Panamá, en ese momento había mucha oferta y como que había oportunidad para uno aventurarse y ver qué pasaba" (E3, Panamá). · "Por la moneda, el dólar, yo me olvido de tasa de cambio" (E5, Panamá). · "En ese momento era mucho más fácil venirte a Chile que a otro país con una profesión, y a diferencia de otros países era mucho más barato" (E7, Chile). · "Chile era uno de los países latinoamericanos mejor perfilados" (E8, Chile). · "Escogí Estados Unidos porque allá quería estudiar" (E4, Estados Unidos). · "Me iba a Estados Unidos donde la migración es bien difícil, pero tenía la oportunidad de casarme, que en mi caso era perfecto" (E9, Estados Unidos). · "Cuando terminé la universidad tenía claro que me iba a venir porque soy el hermano menor, tengo un hermano y dos hermanas, soy el cuarto hijo" (E1, España). · "Tomé la decisión por la universidad, la calidad de la universidad, el prestigio de la universidad, el precio que la universidad suele ponerle a sus estudios de posgrado y lo que la ciudad como tal ofrecía fueron lo que hicieron decidirme en emigrar directamente a Barcelona" (E6, España). · "¿Por qué España?, porque ya tenía algo concreto para trabajar y estudiar a la vez" (E10, España).

Recuadro 2. Citas directas relativas a la Selección de destino

Partiendo de los comentarios expuestos, se entiende que las razones que motivan a los egresados a escoger el país de destino varían en función de la conveniencia de cada persona. En este sentido, se reconocen como aspectos determinantes de la selección del destino la cercanía a la familia, intereses de pareja y la facilidad para trabajar o estudiar, además del costo de vida y de los propios trámites migratorios.

Continuando con la descripción del proceso migratorio de los egresados que participaron en la presente investigación, se consideró interesante presentar diferentes características de las condiciones con las que emigraron los entrevistados. De acuerdo a las ideas expuestas, se

pueden observar diferentes escenarios donde se caracterizan, en líneas generales, las condiciones de migración de los egresados en cuestión.

En el listado presentado a continuación se presentan algunos comentarios de los entrevistados sobre este aspecto:

Citas directas relativas a las **Condiciones de migración**
· "Fue muy repentino porque yo cuando consigo la oportunidad de empleo en la empresa me dijeron que tenía 15 días para irme" (E2, Panamá). · "Yo me fui sin tener nada seguro, ni papeles" (E3, Panamá). · "Llegué totalmente solo, con mis ahorros, mi maleta y estaba aprobando un master y tenía mi visa de estudios, eso era todo lo que yo tenía" (E6, España).

Recuadro 3. Citas directas relativas a las Condiciones de migración

El primer escenario es aquel donde los jóvenes emigran al lugar de destino con un contrato de trabajo previamente firmado o al menos acordado. Por otra parte, en un segundo escenario, los egresados poseen la documentación legal necesaria para residir en el país de destino, ya sea por motivo de doble nacionalidad, como es el caso del egresado E1 o de visa de residencia por matrimonio, que posee en entrevistado E9. El tercer escenario resaltado es aquel donde los egresados se dirigen al lugar de destino con la intención principal de estudiar, por lo que cuentan con una documentación o visado de estudiante, correspondiente a los entrevistados E4, E6 y E10. Por último, el cuarto escenario se basa en que el egresado se dirige al país de destino sin tener una oportunidad de empleo tangible, ni la documentación necesaria para residir en dicha sociedad, sino que los gestionan al estar instalados en la ciudad de destino. Se puede apreciar esta característica en el comentario del egresado E3, con el cual se podría inferir que la tramitación de la documentación necesaria y las ofertas de trabajo fueron gestionadas estando en el lugar al que emigró.

Resulta importante destacar que los distintos rasgos que caracterizan al grupo de egresados estudiados, serán explicados posteriormente con mayor profundidad. Así, lo expuesto con anterioridad funciona como una primera aproximación a la descripción de los egresados y sirve para ubicar al lector al momento de conocer las características de cada uno de los egresados migrantes con respecto a los distintos aspectos que parecen vincularse con la valoración de sus experiencias de inserción laboral.

II. Aspectos relativos a la experiencia de inserción laboral en el extranjero

En este sentido, con la intención de dar respuesta a la pregunta de investigación, se estudiarán los diversos aspectos que se considera influyen en la experiencia de inserción laboral en el extranjero para contrastarlos con las vivencias, comentarios y opiniones de los egresados entrevistados. Los aspectos en cuestión se plantean y a continuación:

1. **Aspectos socioculturales:** se refiere a aquellos elementos relacionados con el proceso de adaptación y acogida de los inmigrantes en la sociedad receptora, contiene descripciones de cómo lo hicieron, cómo describen el proceso y cómo ha sido su relacionamiento con los locales.
2. **Aspectos relacionados con el trabajo:** se refiere a los factores relativos al mercado de trabajo específico de determinado lugar y las diferentes dinámicas que ahí se desenvuelven, incluye elementos como la opinión de los egresados sobre la oferta y demanda de trabajo, cómo describen las condiciones laborales y sus niveles de satisfacción.
3. **Aspectos relacionados a la conformación de redes de contacto y amistades:** Se refiere a la incorporación, elaboración o uso de redes de contacto y grupos de amistad, con la intención de agilizar la inserción. Contiene representaciones sobre la influencia de estos grupos o redes en la búsqueda de empleo y la integración al lugar.
4. **Aspectos relacionados a la familia:** Se refiere a las relaciones familiares del inmigrante y cómo las gestiona bajo un nuevo ambiente, incluye elementos como la estructura familiar del egresado y su opinión sobre la influencia que el apoyo brindado por sus familiares pudo generar en su inserción.
5. **Aspectos y vivencias personales:** Se refiere a diferentes elementos que describen al egresado en su condición de inmigrante. Contiene elementos como la descripción de la situación legal y financiera que poseen los egresados en el lugar de residencia y sus opiniones con respecto a la incidencia del género y los recursos personales en la integración.

Para realizar un análisis detallado sobre cada uno de los aspectos mencionados, se analizarán de forma separada, tomando en cuenta sus diferentes elementos y la vinculación que puedan tener con la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados.

1. **Aspectos socioculturales**

Con respecto a esta dimensión, se comprende que la integración del inmigrante a la sociedad de destino y a su dinámica laboral responde a diferentes elementos que se señalan a continuación:

- **1.1. Prejuicios y discriminación por razón de nacionalidad, por razón étnica y/o por razón religiosa:** se refiere a las opiniones y comentarios relacionados con discriminación por parte de la sociedad receptora, que consideren los egresados en función de sus experiencias como inmigrantes.
- **1.2. Normativa y políticas de integración:** representa las opiniones y posturas de los egresados sobre las políticas de inmigración y los procedimientos normativos que establece la normativa del destino.
- **1.3. Choque cultural:** describe las experiencias de los egresados de acuerdo a las diferencias culturales a las que se enfrentaron en el lugar de destino.
- **1.4. Habituación:** describe los métodos o posturas asumidas por los egresados para adaptarse al lugar de destino y hacerse un espacio dentro de él.
- **1.5. Códigos comunicativos e idioma:** se refiere a las opiniones y comentarios de los egresados sobre el aprendizaje y el uso del lenguaje o códigos comunicativos propios del lugar de residencia.
- **1.6. Convalidación y homologación de estudios y experiencia profesional:** describe las experiencias y opiniones de los egresados relativas a los procedimientos necesarios para probar su formación profesional en el destino.

El ámbito laboral en el que se sumergen los egresados en el extranjero parece vincularse con diversos elementos relativos a los aspectos socioculturales de la experiencia de inserción laboral. Sin embargo, tomando como referencia los elementos explicados con apoyo de las vivencias de los entrevistados, podría señalarse a la adaptación como uno de los elementos más resaltantes.

Los egresados otorgan gran importancia a la adaptación al lugar de destino y a las normas culturales que lo rigen, tanto de forma manifiesta, en las políticas y normativas migratorias y de convalidación de estudios, como en sentido latente, en los patrones culturales que muchas

veces implican un choque cultural en el inmigrante. Del mismo modo, los inmigrantes reconocen que las interacciones que mantienen con locales, dentro y fuera del trabajo, pueden estar sesgadas por prejuicios y discriminación por parte de la sociedad receptora con respecto a las diferencias que existen entre ellos. Asimismo, los egresados resaltan la necesidad de adaptarse a estos escenarios y adoptar comportamientos propios de la cultura local, con la intención de minimizar las situaciones de exposición y experimentar una integración genuina al lugar de destino; lo que implica un relacionamiento constante con miembros de la sociedad receptora, donde se mantenga una comunicación adecuada.

A continuación, se expone una representación de las opiniones, comentarios e información de cada uno de los elementos antes mencionados y su respectivo análisis.

1.1 Prejuicios y discriminación. El buen inmigrante y el mal inmigrante

Citas directas relativas a los **Prejuicios y discriminación**
· "A mí no me ha tocado debido a que en la empresa en la que yo he trabajado hay mucha variedad cultural, nunca he recibido ni siquiera un comentario fuera de lugar" (E2, Panamá). · "Hacen comentarios como que nosotros llegamos a quitarles los trabajos" (E2, Panamá). · "Conozco casos de conocidos y amigos, aquí en Panamá, que sí han vivido discriminación incluso en las redes sociales, donde creo que sí se puede ver un mayor rechazo hacia los extranjeros" (E2, Panamá). · "Se aprovechan de que vienes con necesidad" (E3, Panamá). · "Nunca tuve ninguna discriminación a nivel laboral, pero eso era por un tema mío, yo veía cómo entrarle a esa sociedad que es resistente a la imagen de nosotros" (E3, Panamá). · "Ellos nos perciben con un aire de prepotencia, de que venimos con ganas de quitar" (E3, Panamá). · "Tienen una resistencia al extranjero en general, pero los últimos dos años se incrementó muchísimo hacia el venezolano" (E3, Panamá). · "Yo personalmente no he recibido ninguna demostración de xenofobia hacia mí" (E5, Panamá).

- “El venezolano se puede creer más que el panameño, cree que es más inteligente, más rápido, y ahí es cuando empieza a generarse el tema de la xenofobia” (E5, Panamá).
- “Considero que esa xenofobia es de los sectores bajos porque los venezolanos están obteniendo empleos que los estratos bajos no están acostumbrados a perder” (E5, Panamá).
- “De un tiempo para acá lamentablemente empezó a llegar todo tipo de personas, sin embargo, no han tachado nuestra imagen en el ámbito laboral, pero en la calle sí nos han comenzado a relacionar un poquito” (E7, Chile).
- “Hay un cierto nivel de discriminación, pero es muy raro que esa discriminación sea contra un venezolano” (E7, Chile).
- “De toda la migración que llegaba los venezolanos eran los mejores vistos; siempre hacían reportajes de que el extranjero promedio tenía de 8 a 10 años de educación mientras que el venezolano tenía como 15, entonces en ese aspecto fuimos muy bien vistos” (E7, Chile).
- “Aquí están claros de que uno con el perfil con el que llega viene a aportar, viene a poner un poco para el desarrollo, están claros de que quien viene no va a delinquir o robar ni nada malo” (E7, Chile).
- “Hay unas personas que se adaptan más que otras a ese recibimiento” (E8, Chile).
- “Tengo amigos que sí han pasado por temas que les han parado en la calle y le han dicho: vete para tu país” (E4, Estados Unidos).
- “Yo he sentido discriminación en dos ocasiones puntuales, donde siento que se aprovecharon de mí por no ser de aquí” (E9, Estados Unidos).
- “Uno está acostumbrado en Venezuela a estar bien presentable, vestirse bien, no te van a discriminar al momento de entrevistarte porque uno se presenta bien, habla bien, se preparó, y en general damos una buena impresión los venezolanos” (E9, Estados Unidos).
- “Discriminan a las personas con menos preparación en términos académicos, gente que no habla el mismo idioma que ellos, y esa es una ventaja que nosotros tenemos” (E1, España).

- “Entiendo que sí hay personas que lo habrán sufrido, pero de ninguna manera podría yo incluirme” (E6, España).
- “Aquí a los inmigrantes los identifican con categorías, cuando tú eres venezolano usualmente la categoría que te ponen es “el buen inmigrante” mientras que el inmigrante rumano, árabe, africano es como el “mal inmigrante”, de alguna forma dentro de los grupos que ellos hacen te ponen en el grupo bueno porque hay mucha historia compartida, hubo una reciprocidad de parte y parte, una empatía y te ven como uno más de ellos, te pueden entender, valoramos más o menos lo mismo y pensamos en los mismos términos; con los otros inmigrantes no necesariamente es así, entonces puedes ver que sí hay una incomodidad, incluso dentro de lo que puede ser la inmigración latinoamericana hay cierta distinción, ellos no es que lo digan explícitamente pero lo que yo veo es que hay una conexión más cercana con los que tienen una tendencia más europea” (E10, España).

Recuadro 4. Citas directas relativas a los Prejuicios y discriminación

Según los comentarios expuestos por los entrevistados, se pueden apreciar dos posturas que explican las vivencias personales de los egresados con respecto a la discriminación:

La primera postura corresponde a aquellos egresados que han experimentado directamente discriminación de los locales hacia su persona, lo que coincide con los planteamientos del estudio “A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5 Generation Asian Americans” del año 2003, señalado como antecedente del presente, donde eventos de racismo se presentan como una situación común vivida por los inmigrantes en el destino.

Contrariamente, la segunda postura corresponde a aquellos egresados que no han vivido directamente la discriminación, pero son conscientes de que existe dado que conocen casos particulares de conocidos o amigos que lo han experimentado o lo han visto a través de redes sociales. A pesar de que la discriminación parece ser una realidad, algunos egresados sostienen que depende de características personales de cada uno.

Por otra parte, gracias a los comentarios de los entrevistados podemos inferir que existen diferentes escenarios sobre la percepción del inmigrante venezolano en los lugares de destino en cuestión. Existe el escenario de percepción negativa donde se percibe al venezolano con características de prepotencia o creencia de superioridad con respecto a la población local y

contribuye con la manifestación de casos discriminatorios. Otra causa que origina la percepción negativa es que los locales perciben que el venezolano intenta ocupar los espacios de la sociedad local, espacios que pueden ser entendidos como plazas de trabajo, lo que hace que los locales sientan cierto desagrado y traten de cuidar los espacios que sienten que por derecho les corresponden. Esto ocurre más frecuentemente en los sectores más bajos, lo que parece confirmar lo expuesto por Checa, Arjona y Checa (2007) cuando señalan que suele haber poca aceptabilidad a los extranjeros que ocupan puestos de trabajo precarios, flexibles y menos retribuidos. Asimismo, otro de los motivos que ha causado la percepción negativa de los venezolanos han sido los relacionamientos que ha hecho la sociedad local con la delincuencia por parte de venezolanos.

El entrevistado E3 manifiesta que sociedades como la panameña suelen tener rechazo a los extranjeros en general, pero en los últimos años esto se ha intensificado directamente en contra de los venezolanos, por lo que se aprovechan de sus necesidades, lo que podría vincularse con lo que plantea García (2009) cuando señala que las sociedades de acogida intentan colocar a la población inmigrante en una posición de subordinación y dependencia.

No obstante, algunos entrevistados exponen que en los lugares donde residen existe discriminación, pero no está orientada hacia el venezolano, dado que todavía perciben a esta sociedad como una migración calificada, reconociendo que gran parte de la población venezolana que emigra cuenta con un grado de instrucción superior, y valoran que sean una migración educativamente formada que pueda aportar al país de acogida. El entrevistado E7 argumenta que los países receptores saben que los inmigrantes venezolanos tienen la intención de trabajar, lo que les favorece, y por eso son bien recibidos. Por otra parte, el entrevistado E9 sostiene que la migración venezolana suele ser bien recibida porque tienen buena presencia. Por último, otro de los motivos que parece tener incidencia en la percepción del país de acogida es la similitud que puedan tener los venezolanos con la población receptora, ejemplificado esto en categorización del buen y mal inmigrante que realiza el entrevistado E10.

1.2 Normativa y políticas de integración. Limbo temporal

Citas directas relativas a **Normativa y políticas de integración**
· "Ese proceso es un verdadero calvario; sinceramente es muy tedioso, caro y largo" (E2, Panamá). · "Para mí no fue tan difícil en cuanto a conseguir los permisos porque tengo nacionalidad portuguesa, y Panamá tiene convenios con los países europeos" (E2, Panamá). · "Cuando yo llegué todavía no estaba tan cerrado como está ahorita el tema de los papeles, ahora sí está bastante difícil porque hay muchas restricciones" (E2, Panamá). · "La economía es una carrera que está entre las carreras vetadas o prohibidas en Panamá, entonces tuve que acudir a otras vías para sacar los papeles" (E3, Panamá). · "Es un proceso que cambia todos los años… siempre en una incertidumbre, no tenías claro cuál iba a ser tu tema migratorio; como que no te podías proyectar, tenías que ir por un lado y por el otro" (E3, Panamá). · "Anteriormente era más fácil, más abierto, cuando no tenías los papeles listos porque te daban la oportunidad de comenzar a trabajar mientras sacabas los papeles, pero ahora está muy complicado" (E5, Panamá). · "Es complicado porque te cambian todo, todos los días" (E5, Panamá). · "Acá en los cuatro primeros meses puedes sacar tanto permiso de trabajo, como la cédula de identidad" (E7, Chile). · "El mejor amigo de mi hermano mayor hizo la carta que me ayudó a tramitar mi visa como profesional" (E7, Chile). · "La primera ventaja fue el tema que te comenté de que la empresa me mandó el pasaje e hicieron todo lo relacionado a mis papeles." (E8, Chile). · "Vas a tener un período de dos o tres meses que vas a estar como en blanco porque tienes el recibo de que estás esperando algo, pero no puedes manejar, no puedes trabajar, es un limbo temporal que afecta bastante" (E9, Estados Unidos). · "Las personas sin nacionalidad hacen un trámite que entiendo es mucho más complicado" (E1, España).

- “La parte más complicada fue averiguar qué tenía que hacer para dar ese paso, qué requisitos legales necesitaba, qué procesos burocráticos tenía que pasar, qué ministerios” (E1, España).
- “Bacardí me dijo “Estamos súper contestos contigo, has hecho un trabajo excepcional y queremos hacerte la visa de trabajo” que es el sueño europeo, ya no tuve que renovar el tercer año como estudiante, sino que Bacardí comenzó un proceso que se llama proceso de Profesional Altamente Cualificado” (E6, España).
- “Dentro de mi primer mes ya lo tenía todo” (E10, España).
- “Durante mi estadía estos tres años siempre ha habido algo de estudio de por medio, entonces bueno nada, al principio solicité mi visa de estudiante desde Venezuela y la he ido renovando” (E10, España).

Recuadro 5. Citas directas relativas a Normativa y políticas de integración

Atendiendo a los comentarios de los egresados entrevistados, se pueden observar dos posturas contrarias respecto a la tramitación y obtención de la documentación requerida por el destino. En algunos casos los procedimientos relativos a la documentación parecen ser complicados, descritos por los egresados como largos y tediosos. Según el egresado E9, el proceso de tramitación puede durar varios meses, tiempo que puede percibirse como un “limbo temporal” por no tener la posibilidad de trabajar con carácter legal. Dichas descripciones probablemente están vinculadas con las afirmaciones de varios egresados que señalan la existencia de modificaciones frecuentes de los procedimientos, que someten a los inmigrantes a una constante incertidumbre que les impide sentir seguridad sobre el proceso y su condición migratoria. El desconocimiento de los procedimientos, las entidades competentes y demás organismos encargados de la realización de los trámites migratorios parece ser un problema para los egresados. Sobre las ideas planteadas, algunos egresados afirman que la tramitación de la documentación se ha hecho más compleja y restrictiva con el pasar del tiempo, razón por la cual el entrevistado E3 asume haber recurrido a métodos alternos para gestionar sus documentos migratorios. Partiendo de los eventos descritos, las características de tales procesos de gestión de documentos parecen responder a una política de inmigración con orientación negativa, según lo expuesto por García (2006), donde se imponen limitaciones y dificultades para la obtención de un status legal óptimo.

Por otra parte, algunos egresados manifiestan haber obtenido la documentación requerida en un sistema más ágil y sencillo al expuesto anteriormente. Según los comentarios de algunos entrevistados, el hecho de poseer nacionalidad europea parece agilizar los procesos de tramitación de documentos de forma resaltante, independientemente de que el país de destino pertenezca al territorio europeo. De forma similar, se estima que el trámite de documentación o visado de estudiante requiere un proceso más breve y sencillo, dado que los entrevistados que poseen tal documento señalan haberlo obtenido en un periodo relativamente corto de tiempo, en comparación con lo expuesto por los demás egresados. En este sentido, podría vislumbrarse que estas características de los procedimientos de gestión de documentos corresponden a políticas de migración con influencia positiva, de acuerdo a lo expuesto por García (2006) dado que, en este caso, se favorece la integración de inmigrantes de nacionalidad europea y por motivos de estudio. Asimismo, varios entrevistados atribuyen la simplicidad de los procedimientos para la gestión de sus documentos a la ayuda de un tercero; en algunos casos las empresas de los entrevistados se encargaron de la tramitación y en otros casos, los entrevistados recibieron cartas de recomendación por parte de amigos para obtener la documentación de forma más rápida.

1.3 Choque cultural. El inmigrante soy yo

Citas directas relativas al **Choque cultural**
· "No es lo mismo estar en tu país que estar en otro, por más que tengas muchos amigos y conocidos; en Venezuela te sientes que de verdad es tu país" (E2, Panamá). · "Nunca piensas que puedes hacer cosas que no pensabas que ibas a hacer, pero debido a la necesidad te tocan" (E3, Panamá). · "Me di cuenta que teníamos en Venezuela actitudes que luego las ves en otro lugar que son más suaves o que a la gente no le importen, y en cierta parte eso te quita un peso de encima porque te sientes más libre, o por otro lado te puede hacer falta" (E3, Panamá). · "Hay que saber adaptarse a la forma de ser del otro país" (E5, Panamá). · "Tienes que estar consciente de lo que vas a afrontar" (E5, Panamá). · "Depende de las circunstancias en las que tú vivías en Venezuela" (E5, Panamá).

- “El cambio de ambiente, o de país, de cultura dentro de una oficina no es tan fácil, porque te encuentras con personas distintas a las que viste una semana atrás” (E8, Chile).
- “El chileno es muy quejón, muy reposero, mientras nosotros somos echados pa’ lante, somos anti-parabólicos; ellos no” (E8, Chile).
- “Para mí lo mejor era adaptarme más a la cultura local que llevarme conmigo mi cultura” (E4, Estados Unidos).
- “Nueva York es una ciudad muy solitaria, la gente es muy sola y así viven, o te adaptas o te mueres” (E4, Estados Unidos).
- “Tú sales a la calle y todo el mundo te veía porque saben que no eres de allí” (E9, Estados Unidos).
- “Para mí el choque cultural no fue tan fuerte porque mi familia proviene de acá y se fue a Venezuela después. Yo he convivido con esas costumbres, y me han criado con eso” (E1, España).
- “Siempre he tenido muy claro que el inmigrante soy yo” (E10, España).
- “Como te enseñan de niño, cuando vas a casa de otra persona tú respetas las reglas de la casa del otro entonces para mí, de alguna manera, aquí yo estoy en la casa del otro y yo hago lo que se tiene que hacer en la casa del otro, yo no voy a hacer algo que se hace en mi casa y es algo que he tenido muy claro” (E10, España).

Recuadro 6. Citas directas relativas al Choque cultural

Tal como se aprecia en los comentarios planteados por los entrevistados, existen escenarios diferentes en relación a las experiencias asociadas al choque cultural de los egresados.

Un primer escenario se caracteriza por un choque cultural prácticamente imperceptible por el egresado, dado que su socialización contuvo los valores y costumbres de la sociedad de acogida, debido a que sus familiares pertenecen a dicha sociedad, por ende, la adaptación del egresado no representa ningún inconveniente de mayor envergadura.

Por contraste, el segundo escenario se caracteriza por acarrear un choque cultural significativo que fue percibido por los egresados con sensaciones de vulnerabilidad y ansiedad. Algunos egresados manifiestan sentir que no pertenecen realmente a la sociedad receptora, y que, del mismo modo, los locales los reconocen como extranjeros, ajenos a su cultura. De forma

similar, varios entrevistados señalan que les afectó someterse a un nuevo ambiente, estilo de vida e interactuar en nuevas relaciones con nuevas costumbres. Las ideas expuestas parecen coincidir con el planteamiento expuesto por Checa, Arjona y Checa (2007), que resalta la incomodidad que siente el inmigrante al enfrentarse a nuevos patrones de comportamiento, relaciones y contextos.

Por otro lado, algunos entrevistados destacan la necesidad inminente de adaptarse, a pesar de sentirse agobiados por las diferencias culturales. El entrevistado E4, en una de sus intervenciones afirma que su intención era adoptar la cultura del destino y no llevarse la cultura venezolana con él, lo que podría interpretarse como un mecanismo de defensa empleado por el entrevistado, dado que intenta adaptarse a la cultura local por conveniencia. De forma similar, el entrevistado E10 confirma que siempre ha sido consciente de que él es quien se encuentra en la posición de inmigrante, lo que implica abandonar ciertos comportamientos de la cultural original y adaptar nuevos comportamientos de la cultura de acogida para complacer a lo locales y mostrarles respeto. Uno de los entrevistados señala que el hecho de adoptar nuevos esquemas culturales puede otorgar libertad al inmigrante. El egresado E10 explica que ha adoptado los esquemas culturales propios de la sociedad receptora debido que, dichos patrones son las reglas que rigen la interacción en el lugar de destino, y, por tanto, el cómo inmigrante no debe interferir.

1.4 Habituación. Ganar la confianza desde cero

Partiendo de los comentarios propuestos por los entrevistados, el proceso de habituación parece ser una responsabilidad del inmigrante, que debe emplear distintos métodos para su integración en la sociedad de destino. Asimismo, varios entrevistados exponen que el proceso de habituación en el destino ayuda a minimizar el impacto negativo a nivel psicológico de la migración.

Citas directas relativas a la **Habituación**
· “Tienes que aprender a manejar las finanzas, a saber cuánto cuesta cada cosa, dónde te cobraron más, manejar dólares, a qué lugares ir y a qué lugares no, a hacer todo tú” (E2, Panamá).

- “Soy miembro del equipo de softball y eso ha servido para cambiar el modo en que los panameños que forman parte de esos equipos ven a los venezolanos porque ahí podemos explicarles mejor la situación del país y por qué decidimos irnos, y de esa forma ellos nos comprenden mucho más” (E2, Panamá).
- “Me tuve que ganar la confianza desde cero, lo que me costó más tiempo, me sentí que estaba obligada a entrarles como fuera, por algún lado” (E3, Panamá).
- “En mi departamento yo soy el único extranjero, venezolano, y siempre se da el espacio para echar broma por eso, que si las palabras, que si “Ay mira, el habla diferente” entonces empiezan a intentar imitar tu acento” (E7, Chile).
- “Si no tienes amigos gringos o amigos franceses, depende del país donde te vayas a vivir, se te hace más difícil” (E4, Estados Unidos).
- “Integrar nuevas costumbres a tu rutina, preguntar, indagar sobre las cosas que no sabes, eso también lo valoran mucho” (E1, España).
- “Al principio uno tiene que entender que no se van a abrir como uno, aquí pueden pasar 3 años y la gente no te va a contar su vida; ahí es cuando te das cuenta que ganarse la confianza de la gente es la parte que le pega a uno” (E9, Estados Unidos)
- “Estás tan acostumbrado a tener tantos mecanismos de defensa que cuando llegas aquí y ves que las cosas funcionan te asombras. Aprendes a valorar las cosas sencillas del día a día” (E1, España).
- “Tienes que conocer gente aquí, tienes que salir, tienes que leer noticias de aquí, enterarte de lo que pasa acá, escuchar la música de acá” (E10, España).
- “Todo el mundo en Galicia sabe que ellos emigraron para Venezuela entonces hay un tema o un punto de reciprocidad, hay como cierta gratitud o empatía” (E10, España).

Recuadro 7.Citas directas relativas a la Habituación

Pareciera ser necesario que el inmigrante estudie la cultura local, sus modos de actuar y cotidianidades, y se empape de ella. Como lo señala el entrevistado E10, es necesario conocer sobre las noticias del lugar, escuchar la música que se oye en el lugar y nutrirse de esa cultura, este proceso parece vincularse con un escenario donde los inmigrantes, tras la adaptación inicial, afirman sentirse identificados tanto con la cultura de origen como con la cultura de acogida, como se señala en el estudio planteado como antecedente de la investigación, “A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5 Generation Asian Americans” del año 2003.

De forma similar, dichos argumentos se relacionan con lo expuesto en el estudio "Saber alemán: Inserción de migración calificada mexicana en el mercado laboral de Berlín" de Peña (2015) donde se destaca que la inserción laboral está condicionada por la capacidad del inmigrante de ajustar sus comportamientos y estilo de vida a la cultura común del destino.

Atendiendo a estas consideraciones, el relacionamiento con locales parece ser una estrategia común utilizada por los egresados con la intención de conocer mejor la cultura de dicha sociedad y adaptarse más fácilmente a ella. Los egresados se relacionan frecuentemente con locales a través de distintos canales, como por ejemplo la participación en actividades deportivas, en relaciones de trabajo, amistades, entre otros, lo que se vincula con los argumentos expuestos por Labrador y Merino (2016), señalando que los inmigrantes deciden, de acuerdo a su proyecto migratorio, las estrategias o métodos a utilizar para su integración. Sin embargo, algunos entrevistados destacan que existe cierta dificultad al momento de entablar relaciones con la sociedad local; como lo expone el egresado E9, los inmigrantes deben ser conscientes que no podrán relacionarse con la intimidad a la que estaban familiarizados en Venezuela, por lo que se considera que dicho relacionamiento depende de la voluntad y el esfuerzo que el inmigrante dedique a ello. El egresado E3 asegura esforzarse y plantearse como reto personal lograr una interacción amena con los locales. Otros egresados describen un sencillo relacionamiento con locales, basado en las características de la sociedad de destino.

1.5 Códigos comunicativos e idioma. No entendía nada

Citas directas relativas a los **Códigos comunicativos e idioma**
· "Había muchos malentendidos porque al ser venezolano me expresaba una manera que quizás ellos mal interpretaban" (E2, Panamá). · "Tienes que saber inglés casi que perfecto porque aquí se habla mucho inglés" (E2, Panamá). · "Ellos tienen un tono de voz muy fuerte, para el que no está acostumbrado puede ser percibido como maltrato" (E3, Panamá). · "Usan palabras que no se entienden, son palabras que al principio no sabes qué te están diciendo, pero luego te acostumbras y aprendes" (E5, Panamá).

- “Puede llegar a desagradarles, entonces con ciertas palabras hay que tener cuidado; es cuestión de familiarizarse y dejar de usarlas” (E7, Chile).
- “Hablan mal, pero es su manera de expresarse y tú no puedes llegar a un país pretendiendo que sean iguales a ti” (E7, Chile).
- “En el primer mes tenía que pedir que me repitieran mucho las cosas porque no entendía nada” (E8, Chile).
- “Toda la vida estuve en un colegio bilingüe, nunca tuve problemas con el inglés” (E4, Estados Unidos).
- “A veces escuchas unas palabras que no entiendes, pero preguntas, preguntar nunca está mal” (E4, Estados Unidos).
- “En inglés como sabes que no vas a poder pronunciar perfecto tienes que hablar pausado y pensar en todo lo que dices, analizarlo bien, para que la gente te entienda” (E9, Estados Unidos).
- “El lenguaje es una barrera dura” (E9, Estados Unidos).
- “El español que hablamos es diferente, eso podría ser una barrera” (E1, España).
- “Tienes que saber adaptarte a la forma de hablar, qué palabras utilizar para poder comunicarte de forma eficiente. No puedes llegar aquí hablando como lo hacías allá” (E1, España).
- “A ellos les asombra positivamente, piensan que la gente de Latinoamérica es muy educada por tratar de usted, aquí son muy directos y hasta vulgares” (E1, España).
- “Te mentiría si te digo que conozco algún caso en el que hablar catalán haya sido una barrera” (E6, España).
- “Valoran muchísimo el mínimo esfuerzo por hablarlo o por decir algo, he intentado aprenderlo, comentar ciertas cosas en catalán” (E6, España).

Recuadro 8.Citas directas relativas a los Códigos comunicativos e idioma

Los comentarios de los egresados ilustran la existencia de dos enfoques con respecto a las variaciones de códigos comunicativos e idioma en el ambiente de trabajo del destino. El primer enfoque resalta la presencia de barreras comunicativas en la interacción entre el inmigrante y los locales, que interfieren en la fluidez y efectividad de la comunicación entre los actores, escenario que corrobora la afirmación de Fernández (2008) donde indica que el desconocimiento del lenguaje y el uso inadecuado de códigos comunicativos afecta

significativamente la integración del inmigrante al ámbito laboral. Dichas barreras se aprecian en las opiniones de los egresados cuando sugieren la ocurrencia de malentendidos por el uso de palabras o expresiones cuyo significado no es compartido por los participantes del acto comunicativo. Además, se destaca que estos malentendidos causados por las diferencias del lenguaje, podrían incomodar a los locales. Sobre el asunto, el egresado E7 sugiere la conveniencia para el inmigrante al tomar consciencia sobre este tipo de inconvenientes y evitar comunicarse del mismo modo al utilizado en Venezuela.

Siguiendo el orden de ideas planteado, se señala como elemento importante en la comunicación entre los locales y los inmigrantes, las formas empleadas en la transmisión del mensaje, enfocándose específicamente en el tono de voz empleado en la comunicación. El entrevistado E3 comenta que la comunicación puede verse afectada por este elemento, independientemente del contenido del mensaje. No obstante, varios entrevistados destacan la necesidad de adaptarse a las diferencias de códigos comunicativos del destino, aprendiéndolos y adoptándolos con el propósito de mejorar la comunicación dentro y fuera del trabajo.

Por otra parte, también se puede observar un segundo enfoque que destaca los aspectos positivos en la comunicación entre locales e inmigrantes, donde se resaltan elementos como el intercambio y aprendizaje de nuevos códigos comunicativos y formas de expresión, interpretado como el desarrollo de la competencia intercultural expuesta por Obando y Munera (2007). En este sentido, algunos entrevistados opinan que la comunidad local aprecia la intención de los extranjeros de aprender y utilizar sus modos comunicativos, aunque, en ocasiones, las formas de comunicación de los venezolanos sean bienquistas e interpretadas por la población receptora.

1.6 Convalidación y homologación de estudios y experiencia profesional.

Citas directas relativas a la **Convalidación y homologación de estudios**
· "En mi caso para trabajar no lo necesité" (E2, Panamá). · "Allá (en Panamá) realmente tu título no vale, tú tenías que llevártelo apostillado por si querías hacer un MBA o cualquier estudio que quisieses" (E3, Panamá). · "Para aspectos migratorios estás homologado, pero para temas educativos no estás homologado" (E5, Panamá).

- “Como ingeniero tengo la dicha de que no tengo que revalidar para trabajar por lo menos en el sector privado, que casi todo es privado aquí” (E7, Chile).
- “Nosotros no hacemos ningún tipo de convalidación, al igual que los ingenieros, contadores, administradores, periodistas; sólo con el título apostillado es suficiente para que sea válido en el Ministerio de Educación de acá” (E8, Chile).
- “Tuve que hacer todos los exámenes para revalidar todos mis estudios de abogado y poder ejercer allá” (E4, Estados Unidos).
- “Estudié un master, para poder complementar mi educación y poder trabajar en esta área” (E1, España).
- “La administración en España con Venezuela es directamente homologable por un convenio y a la hora de buscar trabajo sólo con decir que era administrador y que tenía un master en España ya se sobreentendía que yo estaba homologado” (E6, España).
- “Yo soy psicólogo entonces debería homologar, lo que pasa es que yo no hago trabajo que sea de psicología exclusivo… yo no necesito un título homologado porque para todo lo que sea trabajar en empresas nadie te va a pedir un título homologado” (E10, España).

Recuadro 9.Citas directas relativas a la Convalidación y homologación de estudios

De acuerdo a los comentarios de los egresados, se aprecian las siguientes posturas relativas a la convalidación y homologación de estudios y experiencia profesional en el lugar de destino de los egresados:

Para empezar, se observa una postura donde los estudios de los egresados no requieren ser sometidos a un proceso de convalidación u homologación para permitirles ejercer su profesión en el lugar de destino. En este contexto, algunos egresados afirman que el reconocimiento de sus títulos en el extranjero depende de la apostilla del mismo en Venezuela. Sin embargo, esta situación se vincula con la naturaleza de las carreras estudiadas por los entrevistados y el área profesional que desempeñen, dado que, según observaciones de los egresados, estudios relativos al área de la salud, derecho y educación, entre otros, sí requieren ser homologados en estos países de destino. El área de desarrollo profesional pareciera ser relevante para la realización de dichos procesos, debido que varios entrevistados sostienen no necesitar homologar su formación por laborar en un ámbito empresarial. Un ejemplo de este planteamiento es dado por el entrevistado E10, que, a pesar de teóricamente necesitar una

homologación de sus estudios para ejercer como psicólogo, por desempeñarse en el área de recursos humanos en el ámbito organizacional no lo requiere.

Contrariamente, se puede considerar otra postura, en la cual es necesaria la homologación de estudios por parte del egresado para poder ejercer profesionalmente en el lugar de su residencia en el extranjero. Un caso que refleja tal postura corresponde al entrevistado E4, quien relata haber realizado exámenes de convalidación de estudios para obtener el permiso requerido para trabajar como abogado.

Por contraste, algunos egresados señalan otra postura caracterizada por la imposibilidad de convalidar u homologar sus estudios, por motivos de restricciones concebidas por políticas migratorias o por la inexistencia de una equivalencia de su carrera en el lugar de destino.

En este punto, resulta interesante contrastar las experiencias de los entrevistados con la teoría señalada por Fernández (2008), quien plantea que obstáculos relacionados con la convalidación y homologación de los estudios de los inmigrantes pueden ser un elemento que influya negativamente en la inserción de los mismos al mercado laboral, que pueda resultar en la sobrecalificación para los puestos de trabajo. En los casos señalados, los egresados participantes en el estudio, a pesar de enfrentar obstáculos como los mencionados previamente, no consideran haber sido afectados por estos procesos de homologación al momento de adquirir los cargos que trabajo que desempeñan.

2. Aspectos relacionados al trabajo

En este aspecto se comprende que la integración del inmigrante a la dinámica laboral extranjera se vincula con los siguientes elementos relacionados al trabajo:

2.1 Mercado de trabajo y sus condiciones: se refiere a las opiniones de los egresados con respecto a las características de la dinámica económica laboral propia del lugar de destino.

2.2 Condiciones de empleo: corresponde a las opiniones y comentarios relativos a las características del rol de trabajo que desempeñan los egresados en su condición de inmigrantes. Señala comparaciones con sus experiencias laborales antes del evento migratorio.

2.3 Precariedad laboral: hace referencia a comentarios y descripciones de los entrevistados sobre sus percepciones sobre la calidad de los puestos de trabajo y sus condiciones en el lugar de destino.

2.4 Satisfacción: se refiere a las opiniones y percepciones de los egresados en relación al bienestar generado por el desempeño de sus funciones laborales o aspectos relacionados.

De acuerdo a los comentarios de los egresados, respecto a los aspectos relacionados al trabajo en la experiencia de inserción laboral en el extranjero, se destaca la postura que resalta la existencia, dentro del mercado de trabajo, de diferentes elementos que pudieran incidir en la inserción de los inmigrantes dentro de él, ya sea por exceso de oferta de mano de obra extranjera en el lugar de destino, recesión de la economía, entre otros elementos. Asimismo, puede apreciarse que las condiciones de empleo a las que están adheridos los egresados inmigrantes, en comparación con la población local, podrían ser relativamente desfavorables en términos de remuneración, jornada de trabajo y ambiente laboral. Sin embargo, parece existir entre los entrevistados la percepción de que es posible alcanzar los objetivos profesionales planteados tras superar el impacto de la adaptación inicial al destino.

Los egresados consideran que el hecho de poseer un estatus migratorio que permita trabajar de forma legal, el dominio de idiomas, aunado con la formación profesional que ya poseen, les permite desempeñarse en empleos que consideran adecuados para sus perfiles, a pesar de que, en un principio, algunos tuvieran la necesidad de desempeñarse en empleos precarios por diversos motivos.

En este sentido, los egresados resaltan la importancia de estar enfocados en las metas personales y profesionales planteadas, y orientar las distintas acciones que se lleven a cabo para la integración en el destino en función de ellas, dado que existe una recompensa, que hace que todo este esfuerzo efectuado para la inserción laboral valga la pena, que se traduce en satisfacción a nivel personal y profesional por las metas y objetivos logrados y en satisfacción relacionada al nivel económico vinculado a la emancipación del egresado.

Para efectos del análisis de los elementos mencionados, a continuación se presentan las opiniones, comentarios y vivencias de los entrevistados:

2.1 Mercado de trabajo y sus condiciones. Venezolanos en el mercado laboral

Citas directas relativas al **Mercado de trabajo**
· "En mi área hay muchas oportunidades en venta porque en ventas aquí en Panamá buscan mucho venezolano y colombiano porque tenemos ese carisma y ese toque con las personas" (E2, Panamá). · "Ahorita de hecho hay muchas empresas que se han ido y otras que han reducido personal; no creo que la oferta esté como cuando yo llegué" (E3, Panamá). · "Hay una sensación entre los panameños de que hay un retraso en la economía" (E5, Panamá). · "Considero que es un buen país para llegar con visión de trabajar como profesional, de verdad que campo hay" (E7, Chile). · "Yo creo que en todos los cargos en los que te puedas postular siempre habrá venezolanos, y a cualquier empresa que llegues van a haber venezolanos" (E8, Chile). · "Si quieres un muy buen trabajo en el que sepas que vas a crecer te tienes que especializar y te tienes que partir el lomo para conseguirlo" (E4, Estados Unidos). · "Tú te sientas en un galpón con 30.000 personas que están haciendo el mismo examen que tú estás haciendo y que mañana van a salir por la puerta de su casa a buscar el trabajo que tú quieres tener. Es muy demandante" (E4, Estados Unidos). · "Tienes que hacer 3.000 cosas para resaltar" (E9, Estados Unidos). · "Para las áreas profesionales administrativas hay oportunidades con los idiomas, es fundamental que manejes varios" (E1, España). · "Creo que hay una grandísima oferta de trabajo, hay oportunidades en todos los sectores, es una ciudad súper pujante" (E6, España). · "En esta ciudad pasan cosas importantes, las grandes transnacionales tienen su sede acá" (E6, España). · "Galicia económicamente es mala zona, yo donde estaba era el mejor trabajo que podías tener, o sea era la mejor empresa, más que eso no ibas a conseguir allí" (E10, España).

Recuadro 10. Citas directas relativas al Mercado de trabajo

Atendiendo las intervenciones de los entrevistados, la oferta de mano de obra calificada venezolana se denota como característica del mercado laboral en los lugares de destino

estudiados, como consecuencia del denominado flujo migratorio de profesionales y personal técnico de alto entrenamiento (Bermúdez, 2010) que sale de Venezuela con la intención de trabajar y encontrar mejores oportunidades en el extranjero. En este sentido, la fuerza laboral venezolana es demandada en diferentes áreas profesionales, entre las cuales el egresado E2 destaca el área de ventas, dado que considera que los trabajadores venezolanos poseen un perfil que los hace atractivos para desempeñarse en dicha área.

Por otra parte, algunos entrevistados describen, de acuerdo a su percepción, al mercado de trabajo del destino en función de dos escenarios que parecen opuestos. En el primer escenario, se aprecia que el mercado laboral local responde a características vinculadas con aspectos negativos, lo que se relaciona al análisis de Obando y Molina (2007), pues ante dicho escenario al inmigrante se le dificulta entrar al mercado y mantenerse dentro de él. Algunas de las descripciones de los egresados se relacionan con la escasa o inexistente oportunidad de expansión de dicho mercado laboral en la región, la recesión de la economía, contracción del ámbito empresarial donde se disminuyen las plazas de trabajo, la percepción de retraso en términos de desarrollo, entre otros. Asimismo, varios egresados resaltan la dificultad de insertarse en dichos mercados laborales por la gran oferta existente, con características tan similares a las de ellos que se les dificulta resaltar entre el montón.

Contrariamente, otros entrevistados describen un mercado de trabajo con características vinculadas a aspectos positivos, escenario que parece, según García (2006), impulsar las posibilidades de que el inmigrante logre alcanzar un nivel de bienestar donde satisfagan sus necesidades. Algunas descripciones de los entrevistados corresponden a las oportunidades ofrecidas por un contexto económico pujante con proyección y con la gran cantidad de oportunidades que distintas áreas ofrecen a los profesionales con dominio de varios idiomas.

2.2 Condiciones de empleo. Ambiente, jornada de trabajo y compensación

Citas directas relativas a las **Condiciones de empleo**
· "Era un ambiente realmente fácil; en cambio al llegar a esta empresa eran sólo 15 personas, cada uno en su mesa con los audífonos, estaban como aislados" (E2, Panamá).

- “Yo soy libre de trabajar donde yo quiera, aunque me manejo igual como si fuera un horario de oficina” (E2, Panamá).
- “Aquí el salario mínimo es uno de los más altos de Latinoamérica. A pesar de que los salarios son bien altos el costo de vida es muy caro.” (E2, Panamá).
- “Nunca, en dos años, vi el sol saliendo del trabajo, era algo imposible” (E3, Panamá).
- “En mi primer trabajo yo entro muy rápido, no sabía realmente cuál era el rango salarial y me pagaban mucho menos de lo que yo tenía que ganar” (E3, Panamá).
- “Mi jornada es muy flexible… le dije a mi jefe “Mira, me voy a ir a Venezuela todo diciembre y regreso en enero. Me llevo la laptop y trabajo en mi casa cualquier cosa”” (E5, Panamá).
- “Si eres bilingüe, tienes tus papeles al día, formación empresarial y entras a una empresa de estas transnacionales, los sueldos son alrededor de $.2.000 hasta $4.000; si no eres bilingüe y entras a una empresa local, más o menos los sueldos van de $2.000 a $2.500, depende del área donde te desarrolles” (E5, Panamá).
- “Aquí se trabaja la misma cantidad de horas; de hecho, me gusta más” (E7, Chile).
- “En teoría la modalidad de trabajo se parecía mucho a la de allá” (E8, Chile).
- “Aun siendo profesional hay muchas empresas que deciden pagarle menos a un extranjero que a un chileno, y siendo el extranjero mejor preparado” (E8, Chile).
- “Lo que pasa con el chileno es que ellos creen que por trabajar más son más efectivos, de hecho, trabajan horas extras y pueden trabajar de noche, no creen que por trabajar más son los mejores y los más eficientes, cuando en realidad la efectividad es hacer las cosas de la mejor manera en el menor tiempo posible” (E8, Chile).
- “Acá son de 10 horas laborales, lo que creo que como parte de la cultura te pega, porque vas a trabajar dos horas más que en Venezuela” (E8, Chile).
- “A veces tienes jornadas de trabajo largas y cansonas, y hay días que no tanto, es más o menos como una montaña rusa” (E4, Estado Unidos).
- “Creo que a los abogados nos pagan un poquito mejor que al resto de las personas, en Nueva York me pagaban espectacular” (E4, Estados Unidos).

- “Los trabajos asalariados son de 8 A.M a 5 P.M. pero como tienes cosas que hacer la gente se termina quedando hasta las 8 P.M. de la noche, y al final terminan siendo 45 o 50 horas a la semana” (E9, Estados Unidos).
- “Si tú estás legal puedes esperar lo mismo que un gringo” (E9, Estados Unidos).
- “Aquí la gente es muy trabajadora, llegas al trabajo y no hay sol, y cuando sales del trabajo ya no hay sol. El sol salió y se ocultó mientras estabas en el trabajo” (E1, España).
- “Aquí en España también hay un estilo de trabajo mucho más seco, mucho más formal, mucho más distante que el ambiente laboral de allá” (E6, España).
- “Siento que no era más importante que tú supieses analizar algo de una manera interesante en el ámbito financiero, sino que tú te quedaras más tiempo de lo que se te demandaba, eso era más valorado que la inteligencia y la técnica” (E6, España).
- “Jóvenes como nosotros que no llegamos a los 30 años pero que tenemos estudio de posgrado que hablamos varios idiomas creo que lo justo deberían ser 30.000 euros al año entrando” (E6, España).
- “En el sentido salarial estaba ganando lo que en España se considera un buen salario para un pasante o becario, y en Galicia era un muy buen salario, pero no era un salario que para mí personalmente me encantara porque no era de personal fijo” (E10, España).

Recuadro 11. Citas directas relativas a las Condiciones de empleo

Estos comentarios son una muestra de la opinión de los egresados sobre las condiciones que rigen su actividad laboral en la sociedad receptora. Asimismo, los entrevistados consideran que existen similitudes entre las condiciones laborales de Venezuela y las del lugar de destino, pero resaltan tres elementos donde piensan que existen diferencias acentuadas con respecto a sus experiencias en Venezuela.

El primer elemento destacado es el ambiente de trabajo en que se desenvuelve la dinámica laboral de los egresados, algunos comparten una opinión homogénea que describe al ambiente de trabajo del destino como reservado y formal, donde el trato con los compañeros de trabajo puede ser distante. Se estima que este aspecto puede influir negativamente en la experiencia de inserción laboral de los egresados, dado que tal como expone García (2006), los inmigrantes suelen manifestar gran interés por adaptarse e integrarse en la sociedad de acogida.

Por otra parte, se subrayan comentarios relativos a un segundo elemento, la jornada de trabajo del lugar de destino en comparación con las experiencias de los egresados en Venezuela. Respecto a este punto, los egresados parecen responder a dos posturas: algunos egresados consideran que las jornadas son más extensas a lo acostumbrado en Venezuela, argumentan que, a pesar de contemplarse jornadas de ocho a diez horas de duración, en ocasiones estas jornadas se extienden considerablemente del tiempo establecido, como expresa el entrevistado E9, quien señala que las jornadas de trabajo pueden extenderse hasta doce (12) horas al día aunque estén contempladas por una duración de ocho (8) horas. En realidad, esta dinámica puede corresponderse en buena medida con lo que ocurre en Venezuela.

Siguiendo este orden de ideas, algunos egresados exponen sentir cierta obligación de continuar en el lugar de trabajo horas después del fin de la jornada, porque, como expone el egresado E8, en el lugar de destino es valorado permanecer en el trabajo más tiempo del demandado. Igualmente, varios entrevistados caracterizan a sus jornadas de trabajo por la ausencia de sol, haciendo referencia al inicio a tempranas horas de la mañana y cierre a horas de la noche de su actividad laboral. Por otra parte, otros egresados gozan de condiciones distintas en su jornada laboral, poseen horarios flexibles e incluso, algunos egresados, tienen la opción del teletrabajo y manejan el tiempo en función de su conveniencia.

Por último, los egresados describen como tercer elemento relativo a las condiciones de trabajo a la compensación o remuneración por sus labores. En este sentido, algunos egresados comentan que existe una brecha entre la remuneración devengada por un extranjero que, por un trabajador local, lo que podría vincularse con el desconocimiento de los inmigrantes sobre los estándares manejados en determinado mercado, tal como señala el entrevistado E3, quien sostiene haber recibido un sueldo inferior al merecido por desconocimiento; caso que complementa lo sugerido por García (2006) quien subraya que los inmigrantes suelen aceptar las condiciones de trabajo ofrecidas por los empleadores por estar forzados por la situación. Sin embargo, varios egresados sugieren que las diferencias salariales pueden relacionarse con el dominio de otros idiomas, la situación legal del inmigrante, el área de desarrollo profesional, estudios de postgrado realizados, cargo de trabajo, entre otros factores. Respecto al elemento de remuneración, los egresados se encuentran en un rango de conformidad cuyos extremos son la postura del egresado E10, quien considera percibir un salario poco acorde a sus expectativas,

y en el otro extremo se encuentra la opinión del egresado E4, que sostiene ser compensado muy competitivamente.

2.3 Precariedad laboral. Trabajar en todo, aunque te resistas al principio

Citas directas relativas a la **Precariedad laboral**
· "Tienes que estar dispuesto a trabajar en todo, aunque te resistas al principio. El lado oscuro es estar dispuesto a trabajar hasta por un salario que sabes que te mereces el triple, por tus conocimientos que ya tienes adquiridos, porque ya tienes una profesión, por manejar otro idioma, etc., por eso mismo te puedes exponer a maltratos" (E3, Panamá). · "Muchas veces la gente en los restaurantes me decía "Yo no creo que tú seas ingeniero si estás pasando coleto ahí" y yo les decía "Mira, esto a mí no me quita el título, yo lo estoy haciendo temporalmente". Para un ingeniero más bien esto es una lección" (E7, Chile). · "Como la gran mayoría trabajé de mesonero, asistente de cocina, de todo lo que fuese para poderme mantener" (E7, Chile). · "Hay trabajo para trabajar en bar de mesero, ilegal, no vas a hacer ningún papeleo ni nada. Eso sí, te pueden a pagar muy mal y eres vulnerable a malos tratos" (E4, Estado Unidos). · "Tienes que llegar y lamentablemente te va a tocar hacer un trabajo bajo cuerda; aquí en Estados Unidos todo el mundo llega comiendo tierra porque es lo que toca, la vida es costosa y tienes que vivir y comer" (E9, Estados Unidos). · "Considero que existe precariedad laboral en aquellos empleos que requieren poca cualificación, pero para los profesionales especializados, que manejan varios idiomas, no existe problema" (E1, España). · "Creo que los venezolanos somos gente preparada, somos gente muy valiosa pero no se te caerán los anillos si tienes que volver a ser pasante como ya habías sido hace 10 años… quizás a otro le toque siendo médico trabajar en un McDonald's y que eso no vaya en detrimento de ti y de tu espíritu; son sólo etapas y que siempre tengas presente quién eres, de lo que eres capaz y de lo que puedes lograr pero sin perder tu humildad

nunca sin decir “No, esto yo no lo hago”, mientras no sea ética o moralmente oscuro y mientras no le hagas daño a nadie” (E6, España).

Recuadro 12. Citas directas relativas a la Precariedad laboral

Partiendo de los comentarios expuestos por los entrevistados, se entiende que existen empleos con características desfavorables para los inmigrantes, donde se les somete a condiciones negativas de trabajo, como maltratos y pagos deficientes. En este sentido, la población más vulnerable es la que corresponde a los inmigrantes cuyo estatus legal migratorio no permite trabajar. Aunadamente, el entrevistado E1 comenta que dichos empleos suelen vincularse a inmigrantes sin un grado de instrucción profesional.

No obstante, a pesar de estar conscientes de su sobrecualificación para las tareas de desarrollar en estos empleos, y entender que se rigen por condiciones poco adecuadas de trabajo, algunos egresados opinan que es necesario estar dispuesto a llevar a cabo trabajos precarios al momento de instalarse en el lugar de destino con la intención de respaldar los ahorros con los que cuenta el inmigrante, siempre y cuando sea con un carácter temporal. Esta postura refuerza la teoría expuesta por García (2006), la cual enuncia que los inmigrantes usualmente aceptan empleos precarios motivados por la necesidad. Al respecto, algunos egresados opinan que desarrollar trabajos precarios, mientras no sean ética o moralmente incorrectos, no afecta su integridad o competencias como profesionales, sino que refuerza cualidades como la humildad y la adaptación.

2.4 Satisfacción. Desarrollo personal y profesional y emancipación

Citas directas relativas a la **Satisfacción**
· “Yo también he crecido muchísimo a nivel profesional y a nivel personal; eso es lo que me ha motivado también a quedarme en esta empresa” (E2, Panamá). · “Vas creciendo porque vas viendo tus satisfacciones, se comprarte un apartamento, un sofá, un perro, muchas cosas” (E2, Panamá). · “Cuatro años equivalen a diez años de crecimiento que podrías tener estando en un mismo lugar; la experiencia profesional de estar en diferentes países es muy nutritiva porque aprendes diferentes culturas y formas de trabajo; a pesar de que te enfrentas a momentos fuertes el crecimiento vale la pena” (E3, Panamá).

- “Ahora tengo tantas responsabilidades que nunca pensé que iba a tener” (E4, Estados Unidos).
- “Puedes viajar, pagar los viajes, y le mandas dinero a todo el mundo, te sientes bien, puedes pagarte un carro, te puedes organizar; eres un adulto, ya puedes hacer todo lo que tú quieras” (E9, Estados Unidos).
- “Tienes un crecimiento personal y profesional muy alto, lo bonito de un proceso como este es que tienes que saber hasta dónde quieres ir y cuando ha pasado un año y ves para atrás te asombras por todo lo que has logrado” (E1, España).
- “Creo que emigrar lo que más te deja es que no cualquier gripe te tumba en la cama” (E6, España).
- “Allá es un buen sitio para trabajar porque si trabajas allí y vives en Galicia vas a ganar notablemente más de los que se gana allá, en entonces vas a poder darte una buena vida” (E10, España).

Recuadro 13. Citas directas relativas a la Satisfacción

Se estima que existen dos grandes ámbitos que corresponden a la satisfacción de los egresados con respecto a los aspectos relacionados al trabajo de su experiencia de inserción laboral en el extranjero.

Tomando como referencia los comentarios de los egresados, se denota la importancia de la satisfacción relativa al desarrollo personal y profesional, sobre la cual existe una opinión bastante homogénea entre los egresados, que afirman haber experimentado cambios considerables y haber adquirido competencias aplicables a áreas profesionales y personales. En este sentido, varios egresados relatan orgullosamente haber superado obstáculos y alcanzar metas que parecían insuperables, lo que parece vincularse con el planteamiento de Ayala y Ponte (2016) en el estudio “Proceso de emancipación juvenil de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013”, donde destacan que los inmigrantes adquieren un amplio desarrollo relativo a su independencia y autonomía una vez asentados en el destino. Al respecto, el egresado E1 certifica haberse impresionado al notar lo que ha logrado en poco tiempo. Dentro de este marco, se estima la importancia de la satisfacción del inmigrante con respecto a la integración en la sociedad de destino señalada por Ariza, Morales y Morales en el año 2010.

Por su parte, los egresados también hacen referencia a la satisfacción relativa al nivel económico alcanzado, donde resaltan la obtención de libertad en términos económicos, capacidad de cubrir necesidades básicas, la posibilidad de adquirir distintos bienes y la posibilidad de ahorro, que Ayala y Ponte (2016) resumen como una satisfacción (en términos económicos) basada en el alcance de los ingresos, capacidad de consumo y emancipación familiar y residencial. Asimismo, resulta interesante destacar que en el estudio de Ayala y Ponte (2016) y la presente investigación, los elementos resaltados por los egresados, relativos a su satisfacción en términos económicos, parecen ser comunes en ambos estudios, lo que indica que los intereses económicos de los egresados parecen mantenerse relativamente constantes en el periodo de tiempo transcurrido entre las investigaciones señaladas.

3. Aspectos relacionados a la conformación de redes de contacto y amistades

Se comprende que diversos elementos relativos a la conformación de redes de contacto y relacionamiento con amistades podrían vincularse con la experiencia de inserción laboral del egresado en el lugar de destino. Para efectos de la presente investigación, los elementos tomados en consideración sobre este aspecto son:

3.1 **Proceso de adaptación:** se refiere a la acomodación e integración del inmigrante al lugar de destino y su ámbito laboral con los recursos brindados por redes o amistades.

3.2 **Búsqueda de empleo:** corresponde a los distintos métodos o canales utilizados por el inmigrante para la obtención de empleo e inserción al mercado laboral del destino.

3.3 **Relaciones interpersonales dentro de entorno de trabajo:** se refiere a la influencia del relacionamiento del inmigrante con sus compañeros de trabajo y empleadores como medio para el acercamiento e integración con la sociedad receptora.

Las ideas expuestas por los egresados en torno a los aspectos relacionados a la conformación de redes de contacto y amistades en la experiencia de inserción laboral en el extranjero, señalan la importancia de las redes sociales en los procesos de adaptación y búsqueda de empleo como inmigrantes.

Los egresados señalan la influencia del intercambio con amigos y conocidos, que comparten sus experiencias en determinado lugar con la intención de guiarlo en un nuevo ambiente, en el proceso de adaptación al lugar de destino y sus dinámicas. En este sentido, se estima que dicho intercambio de conocimientos e información puede resultar fundamental como acercamiento del inmigrante a la cultural de la sociedad receptora.

En este sentido, se destaca la tendencia de los inmigrantes a relacionarse con personas con características similares a ellos, que en ocasiones son personas provenientes del mismo origen con experiencias similares del proceso migratorio. Sin embargo, se subraya la importancia del relacionamiento entre el inmigrante y la sociedad local, dado que dicha interacción brindará diferentes elementos y aproximaciones culturales que podrían influir en su adaptación. El relacionamiento con locales comúnmente tiene lugar en el ambiente de trabajo, por ser un lugar donde el inmigrante está inmerso durante la mayor parte de la jornada. Por este motivo, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo parecen vincularse con la adaptación e integración en la sociedad de acogida por parte del inmigrante.

Dentro de este marco, las redes de contacto y amistades, además de ayudar al inmigrante en su proceso de adaptación, parecen vincularse con la obtención de empleo, en el sentido en que las intermediaciones laborales de conocidos y amigos suelen tener resultados gratificantes para la inserción laboral del sujeto.

Por lo anteriormente expuesto, se estima que la gestión de redes de contacto o *networking* del inmigrante, funciona como un potenciador de su empleabilidad, constante actualización, desarrollo profesional y proyección, y brinda al sujeto la oportunidad de compartir conocimientos, experiencias e información con los miembros de tal red. La conformación de redes de contacto es una estrategia valiosa, cuyo desarrollo y mantenimiento depende de las cualidades del inmigrante.

A continuación, se presenta una muestra de las opiniones, comentarios e información de los entrevistados en relación a los elementos antes mencionados.

3.1 Proceso de adaptación. Interacción con venezolanos en el destino

Citas directas relativas al **Proceso de adaptación**

- “Tenía varios conocidos acá, entonces ellos me hablaron primero de cómo era más o menos la vida aquí en Panamá, cómo eran los costos, las oportunidades de trabajo; tuve ese *feedback* de parte de ellos” (E2, Panamá).
- “Los venezolanos cuando se encuentran con alguien que conocen de hola y chao de Venezuela, aquí se encuentran y se tratan como mejores amigos” (E2, Panamá).
- “Tengo muchos conocidos por parte de la universidad que nos reencontramos después de la carrera” (E3, Panamá).
- “Cuando emigras nunca esperes nada de nadie porque te puedes llevar un golpe muy duro, porque cada quien aquí está en su mundo y quizás eran otras circunstancias en Venezuela” (E5, Panamá).
- “Escuchar la experiencia de la gente, el apoyo de la gente, escuchar las sugerencias siempre va a ser muy grato y muy bueno, es eso, hay que escuchar las experiencias y ya, ¿Para qué te vas a poner a jugar si ya sabes cómo hacer las cosas a partir de cómo lo hizo el otro?” (E7, Chile).
- “Varios amigos me ayudaron a buscar vivienda, cuáles son los mejores precios, la mejor zona, todo eso; también a movilizarme, “Agarra esta micro”, “Esta no”, “Agarra metro”, ese tipo de cosas” (E8, Chile).
- “Cuando tú eres venezolano y estás en diferentes partes del mundo intentas conseguir hacerte amigos venezolanos, es como que quieres mantener tu misma rutina y que la gente te entienda” (E4, Estados Unidos).
- “Encontrar latinos con los que hablar en la calle era demasiado difícil” (E9, Estados Unidos).
- “Cuando llegué tuve mucha ayuda de mi jefe, que era un gran amigo. El me orientaba y me explicaba cosas sobre la ciudad” (E10, España).

Recuadro 14. Citas directas relativas al Proceso de adaptación

Como se expone en los comentarios de los entrevistados, se estima que las experiencias de terceros pueden ayudar al inmigrante en el proceso de adaptación al lugar de destino, dado que las vivencias, experiencias y conocimientos de amigos y conocidos que se han integrado previamente a la sociedad receptora, sirve como una guía para los egresados. Tal como lo señala García (2006), las redes son consideradas como elementos que pueden amenizar la experiencia

migratoria del individuo, ya que le comparten información sobre aspectos relevantes para su adaptación.

Los amigos y conocidos de los inmigrantes comparten sugerencias o referencias sobre factores que podrían funcionarles o perjudicarles para su inserción, basándose en experiencias propias o de allegados. Asimismo, los terceros parecen ayudar a los entrevistados al momento de conocer la ciudad de destino, los medios de transporte, entre otros elementos relativos al acomodamiento del inmigrante en el destino. Sin embargo, el entrevistado E5 considera que el inmigrante no debe esperar apoyo por parte de amigos o conocidos que residan en el lugar de destino, pues sus condiciones en tal lugar podrían ser muy diferentes a las que poseían cuando vivían en Venezuela.

Por otra parte, algunos egresados señalan la tendencia a relacionarse con personas que consideran afines a ellos como otros inmigrantes provenientes de Venezuela o Latinoamérica en el lugar de destino, lo que parece coincidir con los planteamientos expuestos en el estudio "A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5 Generation Asian Americans" (2003) donde se destaca que los inmigrantes asiáticos asentados en Estados Unidos tienden a relacionarse con personas de culturas o etnias similares a las suyas. Dentro de este marco, García (2006) añade que los inmigrantes tienden a relacionarse con sujetos con características socioeconómicas similares a las de ellos. Ante esta tendencia, los entrevistados manifiestan la necesidad de sentirse comprendidos por alguien que ha vivido un proceso de migración similar al de ellos y la posterior adaptación a la sociedad receptora.

3.2 Búsqueda de empleo. Métodos aplicados por los egresados

Citas directas relativas a la **Búsqueda de empleo**
· "Me surgió la oportunidad por un amigo que trabajó conmigo en Venezuela; él se vino primero para acá y en la empresa donde él trabajaba me dijo que había un puesto de trabajo disponible, que me había recomendado, y yo le dije que estaba interesado" (E2, Panamá). · "Mi primer trabajo lo obtengo debido a que tenía una persona dentro de LG Panamá que me dijo que se había abierto una vacante en la misma área que yo desempeñaba en

Venezuela, y por eso voy referida por los que eran mis jefes en Venezuela" (E3, Panamá).

- "En Panamá utilizaba las plataformas que se usaban para buscar trabajo en ese momento, LinkedIn no era un medio tan fuerte como lo es ahora, pero sí recibía muchas llamadas" (E3, Panamá).
- "La búsqueda de trabajo es intensa, la ayuda aquí pesa muchísimo, aquí el tema de que vayas referenciado por alguien marca la diferencia de descartarte para que tú entres" (E3, Panamá).
- "Buscaba trabajo desde Venezuela a través de LinkedIn, que me parece que es una de las mejores herramientas en el mundo laboral" (E5, Panamá).
- "Tú te metes en buscandotrabajo.cl o cualquier página de trabajo y hay, la cuestión es buscar" (E7, Chile).
- "Mi primer trabajo lo conseguí por LinkedIn" (E8, Chile).
- "En las universidades hay una clase muy particular donde te enseñan a hacer tu currículum… y hay una persona de recursos humanos que te apoya porque a las universidades les importa mucho la colocación de sus estudiantes porque así la universidad se vende, tú además de pagar por las clases también pagas por este tipo de servicios" (E4, Estados Unidos).
- "Volví a aplicar cuando conocí a un muchacho de Recursos Humanos y me aceptaron porque tenía una referencia interna" (E9, Estados Unidos).
- "Los mejores sitios para aplicar para mí son Indeed y Glassdoor" (E9, Estados Unidos).
- "Sabía que la mejor forma de insertarme en el mercado laboral era a través de prácticas profesionales porque eso es lo que te da el primer contacto con la empresa" (E1, España).
- "Utilicé los más importantes de acá que son Infojob, Jobandtalent y LinkedIn" (E6, España).
- "Cuando te digo que aplicaba lo hacía seguramente a 100 puestos de trabajo al día, me dedicaba 8 horas al día a aplicar, aplicar, aplicar" (E6, España).
- "De allí fue que salió todo. Sí fue un tema de contacto y fue un tema de mi posición dentro de la compañía" (E10, España).

Recuadro 15. Citas directas relativas a la Búsqueda de empleo

De acuerdo a los comentarios de los entrevistados, se resaltan tres métodos o canales predominantes utilizados para la búsqueda de empleo por parte de los egresados.

El primer canal se basa en la utilización de recursos ofrecidos por las universidades de estudios de postgrado, las cuales ofrecen diferentes servicios de ayuda a la inserción profesional de los estudiantes, como clases de orientación y apoyo profesional o la inserción laboral mediante prácticas profesionales.

De otro modo, algunos egresados señalan como un método importante para la obtención de empleo, la intermediación o recomendación por parte de conocidos y amigos, ya que, en varios casos, los egresados afirman haber obtenido empleo gracias a las referencias dadas por un tercero en las compañías. Esta declaración se vincula con los argumentos de Alva, Escot, Fernández y Cáceres (2017) que sostienen que el apoyo de intermediarios no formales, como las redes de amigos, las relaciones familiares, colega, compañeros, entre otros, es uno de los métodos más comúnmente utilizados por las personas a la hora de buscar empleo, dado que suele tener resultados positivos.

Por otra parte, varios egresados utilizaron canales online para la búsqueda de trabajo, pues se postularon a distintas empresas mediante portales de empleo de internet, entre los que destacan LinkedIn, Indeed, Glassdoor, Infojob, Jobandtalent y otros portales específicos de las regiones. Según lo expuesto por Alva, Escot, Fernández y Cáceres (2017), gracias a la flexibilidad, agilidad, rapidez y facilidad de acceso, los canales online han ganado influencia como medio para la búsqueda y obtención de puestos de trabajo durante los últimos años.

Adicionalmente, algunos egresados comentan haber utilizado los portales de búsqueda de empleo de internet y haber sido referenciados por amigos o conocidos simultáneamente, como el caso del entrevistado E9, quien afirma haber sido contratado cuando su aplicación fue respaldada por la recomendación de un conocido.

Los elementos mencionados guardan relación con las estadísticas planteadas por Bañez (2016) en la investigación “Características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013”, debido que, partiendo de la muestra de dicho estudio se seleccionaron los egresados que participaron en la presente investigación. Por ende, se resalta del estudio de Bañez (2016) que el 38,27% de los egresados obtuvo empleo

utilizando como método de búsqueda los diferentes portales de empleo, y el 11,11% de los egresados del estudio consiguió empleo gracias a una referencia.

3.3 Relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y networking

Citas directas relativas a las **Relaciones con compañeros de trabajo**
· "En mi trabajo había personas que no daban su mayor esfuerzo, que quizás hacían las cosas a los golpes o por salir del paso, y yo trataba de corregirlos y eso molesta a las personas porque era como "¡Ah que tú no eres mi jefe!", y eso me causó confrontación con algunos compañeros de trabajo" (E2, Panamá). · "¿Y tenían relación más allá del trato de trabajo? Muy poco. Creo que posterior a cuando me iba de los trabajos era que se afianzaban los lazos de amistad, porque mientras trabaja en el lugar mis amistades estaban fuera de ese entorno" (E3, Panamá). · "El *networking* es algo que empiezas a hacer, y que tienes que aprender a hacer, porque si no, no sobrevives" (E3, Panamá). · "Yo y mi jefe hicimos una relación de amistad primero, estuvimos siendo amigos un año aquí, me agarró cariño y me apoyó bastante; entonces es una relación atípica de trabajo" (E5, Panamá). · "En mi trabajo me la llevo muy bien con mis compañeros, estamos todo el tiempo echando broma, sin descuidar el trabajo, obviamente" (E7, Chile). · "Tengo buena relación con mis compañeros, sin embargo, nuestra amistad es solo en el ambiente laboral" (E8, Chile). · "Trabajaba en una empresa donde era el único que hablaba español, mi jefe era un tipo súper *cool* y no sé por qué yo le caía muy bien y me invitaba a almorzar todos los días, con él comía todos los días, íbamos al cafetín, nos comíamos un sándwich y luego regresaba a mi puesto de trabajo y después me invitaba a su casa con su familia en Thanksgiving; era un señor súper bien, pero hasta allí y creo que tuve suerte" (E4, Estados Unidos). · "Estás en un trabajo y conoces a los de tu oficinita, pero no conoces a los que están del otro lado y a ellos no les interesa conocerte" (E9, Estados Unidos). · "Aquí la gente va a su trabajo y no va a hacer amigos, entonces tú no te puedes dejar llevar por las emociones, no te puedes apasionar" (E9, Estados Unidos).

- “Tengo muy buenas relaciones con mis compañeros de trabajo. Al principio les parecía llamativo mi acento, siempre me preguntaban de donde era y me echaban broma por eso” (E1, España).
- “Aquí en España también hay un estilo de trabajo mucho más seco, mucho más formal, mucho más distante que el ambiente laboral de allá que era un poco más fácil tener una relación más de confianza con los compañeros de trabajo.” (E6, España).
- “Eran muy agradables desde el principio, me trataron muy bien, fueron súper abiertos conmigo, súper permisivos conmigo” (E10, España).

Recuadro 16. Citas directas relativas a las Relaciones con compañeros de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la interacción de los inmigrantes con la población local parece ser un elemento destacable en la adaptación del extranjero en la sociedad de acogida, por tanto, una vía para lograr ese contacto con la población local es a través del relacionamiento con los compañeros de trabajo, que según Labrador (2001) funciona como una entrada a las formas de vida y costumbres de la sociedad.

Tomando como referencia los comentarios de los egresados, los mismos consideran tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, donde parecen compartir y bromear en el ambiente laboral, realizar distintas actividades en los horarios libres de la jornada de trabajo, entre otros. No obstante, estas relaciones son desarrolladas exclusivamente en el entorno laboral, lo que podría vincularse con la percepción del entrevistado E6 cuando señala la dificultad, con respecto a su experiencia en Venezuela, de entablar relaciones de genuina confianza con los compañeros de trabajo en el lugar de destino. Los argumentos planteados parecen coincidir con lo expuesto en el estudio titulado “Spanish Professionals in Mexico City: Narratives on Work and Labour Markets” de Ortiz y Mendoza (2008), donde los entrevistados afirman que las relaciones en el lugar de trabajo del destino son muy diferentes con respecto a las relaciones de trabajo que sostenían en el lugar de origen.

En oposición, algunos egresados mencionan poseer relaciones menos positivas con sus compañeros de trabajo, debido a confrontaciones de carácter laboral o desinterés por parte de compañeros a desarrollar relaciones de amistad.

Por otra parte, las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo podrían brindar a los egresados herramientas de networking, cuyo uso es considerado por Castañeda y Gutiérrez

(2010) como la mejor estrategia para la búsqueda de empleo y como factor clave que aumenta la empleabilidad de las personas. Según el entrevistado E3, *"el networking es algo que empiezas a hacer, y que tienes que aprender a hacer, porque si no, no sobrevives"*.

4. Aspectos relacionados a la familia

Se entiende que diversidad de factores relativos a los aspectos relacionados a la familia podrían vincularse con la experiencia de inserción laboral en el extranjero de los egresados. Por esta razón, se considera conveniente analizar la dimensión tomando en cuenta los siguientes elementos:

4.1 **Estructura familiar:** comprende la descripción de las familias de los egresados después del evento migratorio.

4.2 **Apoyo familiar:** se refiere a las fuentes de ayuda en el proceso migratorio brindada por las familias a los egresados.

Los egresados entrevistados resaltan la influencia de diversos aspectos familiares en la experiencia de inserción laboral que tuvieron en el extranjero. En ocasiones los egresados hacen referencia al proceso de adaptación en el destino en función de distintos elementos relacionados a su familia nuclear, comprendida por padres, hermanos y parejas, y en otros casos mencionan la participación de su familia extendida, la cual comprende abuelos, tíos y primos.

En las historias migratorias de los egresados es común observar episodios caracterizados por una percepción de soledad y sentimientos de pesar relacionados a la separación familiar que enfrentaron, incluso algunos entrevistados señalan haber experimentado escenarios de depresión por ser personas muy unidas a sus familiares.

Sobre este asunto, se destaca la propensión de los egresados a desarrollar relaciones de amistad en el lugar de destino que pueden llegar a identificar como relaciones familiares, lo que parece traducirse en la intención del inmigrante en llenar el vacío sentimental que podría producirles la separación familiar.

Por otra parte, ante la experiencia migratoria, varios entrevistados describen el apoyo recibido por sus familiares como un elemento fundamental para su integración y acomodamiento en el lugar de destino. Este apoyo familiar se concibe en dos aspectos, el

aspecto del apoyo económico, donde los familiares contribuyen o se responsabilizan del sustento económico del egresado en el proceso de migración hasta su instalación y adaptación al lugar de destino, y el aspecto de apoyo no económico, que comprende soporte emocional y afectivo para el inmigrante y además, se vincula con la ayuda que le brindan al egresado otros familiares en el lugar de destino, en relación al hospedaje, tramitación de documentos, entre otros elementos.

No obstante, parece ser importante para los egresados en su proceso de adaptación a la sociedad receptora, el apoyo o ayuda que ellos pueden brindar a sus familiares. En unos casos, el apoyo que los egresados brindan a su familia tiene carácter económico, como por ejemplo el envío de remesas a sus familias en Venezuela, lo que parece ayudar a los inmigrantes en el sentido de aligerar la preocupación que sienten por los familiares que permanecen en el país. Por otra parte, los inmigrantes brindan o desean brindar apoyo no económico a sus familiares, en cuanto a los procesos de migración e instalación en el extranjero de los mismos.

A continuación, se presenta una muestra de las opiniones, comentarios e información suministrada por los egresados en relación a los elementos planteados:

4.1 Estructura familiar. La familia está regada por el mundo, es la típica historia inmigrante

Citas directas relativas a la **Estructura familiar**
· "La familia está regada por todo el mundo, como me dijo un tío mío, es la típica historia inmigrante. Mi familia es inmigrante también" (E2, Panamá). · "Mi familia es muy unida, tanto mi núcleo familiar como la familia extendida, portugueses al fin, y eso me afectó bastante… la depresión que tú pasas de verdad es fuerte" (E2, Panamá). · "Son amistades que me pueden ayudar en cualquier momento, es mi familia en verdad" (E3, Panamá). · "Soy muy familiar y cualquier ocasión que amerite apoyo familiar simplemente tengo que comprar un ticket y en dos horas estoy en Venezuela" (E5, Panamá). · "Cuando estás acá tus amigos terminan siendo tu familia" (E7, Chile).

- “Estar lejos de la familia pega, pega y pega durísimo; no hay cumpleaños de mi mamá que yo no esté triste, cumpleaños de mi papá que yo no esté triste” (E7, Chile).
- “Estar lejos de la familia es lo peor. Puede ser todo muy bonito, puedes tener cualquier cosa, tener acceso a todo, pero no puedes tener a tu familia cerca” (E8, Chile).
- “Ves a tu abuelito, y luego devolverte a tu casa en otro país sin saber si la próxima vez va a estar ahí” (E4, Estados Unidos).
- “Mi esposo es de aquí, así que me vine yo nada más, sin familiares” (E9, Estados Unidos).
- “Todos mis hermanos a la hora de salir de la universidad, todos se vinieron para acá” (E1, España).
- “Me quita un poco el sueño es la situación en Venezuela y que mi mamá sigue allí” (E6, España).
- “Es la completa separación de mi familia; o sea yo no tengo familia aquí, estoy solo” (E10, España).

Recuadro 17. Citas directas relativas a la Estructura familiar

Partiendo de los comentarios compartidos por los egresados, pueden observarse distintos escenarios que describen la situación de la estructura familiar de cada inmigrante.

En el primer escenario, se destaca como elemento principal la permanencia de los padres, hermanos y/o demás familiares de los egresados en Venezuela, lo que genera en los inmigrantes varias posturas con respecto a la separación familiar que enfrentan. Esta situación parece afectar en términos psicológicos a algunos egresados, dado que señalan experimentar episodios de profunda tristeza e incluso depresión con motivo de la separación de sus familias y la soledad que pueden sentir al integrarse en la sociedad de destino.

Del mismo modo, varios egresados afirman sentirse afectados por pertenecer a familias unidas y ante la separación, resaltan su disposición a regresar a Venezuela ante cualquier situación que requiera su apoyo familiar. Dentro de este marco, varios egresados destacan sentir preocupación por las situaciones del contexto venezolano a las que se enfrentan sus familiares que permanecen en el país, por lo que intentan ayudar a sus familias con frecuencia, lo que puede vincularse con lo expuesto por Labrador (2001), cuando hace referencia a la preocupación o responsabilidad que sienten los inmigrantes en relación al estado en que viven

sus familiares que permanecen en el lugar de origen. Por otra parte, resulta interesante destacar el caso del entrevistado E4, al que le preocupa no poder reunirse nuevamente con algunos familiares tras la migración, como su abuelo, quien es una persona de edad avanzada.

Otro escenario que es posible apreciar en los casos de algunos egresados describe que, ante la ausencia de familiares en el lugar de destino, los inmigrantes suelen desarrollar relaciones de amistad que llegan a considerar como familiares.

Contrariamente a los escenarios previamente señalados, otro entrevistado expone haber realizado el proceso migratorio hacia determinado lugar de destino con la intención de reunirse con sus familiares que habían emigrado.

4.2 Apoyo familiar. El apoyo de mi familia fue vital

Citas directas relativas al **Apoyo familiar**
· "Me ayudaron un poco con algunos ahorros en los inicios para que no estuviese tan apretado, igual yo buscaba lo más económico de todo para gastar lo menos posible los ahorros de mi papá" (E2, Panamá). · "El apoyo de mi familia fue vital porque en esos 3 meses, que para mí fueron bien oscuros por decirlo de una forma, ellos estuvieron muy presentes, tanto mis padres como mis tíos" (E2, Panamá). · "En el primer caso tuve ahorros por parte de mi familia" (E3, Panamá). · "En Panamá vivía un primo que me ayudó un poco a conocer la ciudad. Era alguien de apoyo" (E3, Panamá). · "La idea es que sí pueda traerme a mi familia. Ese es el plan" (E3, Panamá). · "Lo único en que me ayudó mi familia en Venezuela fue con el tema homologar mi licencia para no tener que hacer el curso de manejo acá" (E5, Panamá). · "Yo tenía una prima que vivía acá y me dijo que los primeros dos meses podía estar en su casa, entonces llegué a su casa y me puse a buscar trabajo y a mover mis papeles" (E7, Chile). · "Yo con una cantidad de dinero que acá es considerada pequeña puedo ayudar a mi mamá por un mes" (E7, Chile).

- “Yo tenía una ayuda de mi papá, él me ayudó con algo de dinero, y con eso pude estar acá” (E8, Chile).
- “Mi sustento fue de Fundapapá” (E4, Estados Unidos).
- “Al momento de emigrar, mi padre se encargaba de mi sustento, y del pago de mi máster. Ese es un punto fundamental” (E1, España).
- “Mis familiares estaban aquí y me ayudaron a saber cómo hacer las cosas, cuál era la manera más fácil, al final, cuando hay gente que ha recorrido ese camino, no vas tirando flechas, vas más centrado” (E1, España).
- “Cuando mi hermano llegó le expliqué varias cosas, la tarjeta de extranjero te la sacas en esta oficina donde ya tienes tu cita hecha. A mi hermano lo recibí aquí como a un señorito de la realeza” (E6, España).
- “Mis papás me ayudaron con todo el proceso. El pasaje me lo compró mi papá, el primer mes me mandaron como 800 €” (E10, España).

Recuadro 18. Citas directas relativas al Apoyo familiar

En función de los comentarios de los entrevistados, parece prudente analizar el apoyo familiar en dos áreas, que son el apoyo familiar brindado al inmigrante y el apoyo que el inmigrante brinda a sus familiares desde el lugar de destino.

En este sentido, se comprende que la primera área relativa al apoyo brindado por los familiares al inmigrante puede categorizarse en apoyo económico y apoyo no económico. Algunos egresados resaltan la importancia del apoyo y sustento económico de sus familiares, específicamente de sus padres, en su experiencia de inserción laboral, pues en varios casos este soporte económico ayudó a los egresados en el proceso de movilización migratoria y el posterior acomodamiento en el lugar de destino. Asimismo, en varias ocasiones, el sustento económico de los padres permitió a los egresados continuar con su formación académica en el extranjero. Dichos elementos parecen coincidir con la descripción que Ayala y Ponte (2016) dan a la población del estudio “Proceso de emancipación juvenil de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013”, donde señalan que la fuente económica que impulsa la emigración del grupo de egresados estudiados proviene generalmente del apoyo de padres o familiares. Sin embargo, se destaca que el aporte económico brindado por los padres o familiares de los egresados responde a un carácter temporal, dado que, actualmente, la

mayoría de los egresados no reciben apoyo económico de sus familiares y son capaces de cubrir sus gastos personales.

Por otra parte, se hace mención al apoyo no económico brindado por los familiares a los inmigrantes, cuestión que varios egresados resaltan como fundamental en su proceso de integración, debido que el apoyo no económico comprende el soporte emocional al inmigrante en una etapa nueva en su vida, lo que se vincula con la afirmación de Labrador (2001), quien señala que las relaciones familiares sirven de ayuda afectiva y emocional para el inmigrante. Estos planteamientos parecen vincularse con ciertos hallazgos del estudio "A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5 Generation Asian Americans" de Kim, Brenner, Liang y Asay (2003) cuya población de inmigrantes tiende a buscar apoyo emocional o sentimental a través de familiares y amigos, pero no suele recurrir a psicólogos o consejeros.

En otros casos, el apoyo familiar no económico se refiere la ayuda que los egresados recibieron por parte de su familia en aspectos de hospedaje, tramitación de documentos, entre otros elementos, que facilitaron la integración a la sociedad receptora del entrevistado.

Aunado a esto, se destaca como segunda área relativa al apoyo familiar al apoyo brindado por el inmigrante a sus familiares. Esta área, a su vez, puede ser comprendida en las categorías de apoyo económico y apoyo no económico. En cuanto al apoyo económico brindado por los inmigrantes a sus familiares, se subraya el envío de remesas; lo que el entrevistado E7 describe como una ayuda significativa para sus familiares que requiere poco esfuerzo por su parte, dado que la situación económica de Venezuela, lo que representa poca cantidad de dinero en el destino, equivale a una cantidad considerable de dinero en Venezuela.

De forma similar, los egresados señalan el apoyo no económico que brindan a sus familiares haciendo referencia a la ayuda que brindan - o pretenden brindar en el futuro- a los miembros del grupo familiar al momento de emigrar. Este elemento parece vincularse con la idea de García (2006) en la cual señala que los familiares inmigrantes suelen estimular las ideas de migración de sus familiares y permiten la recepción de nuevos inmigrantes. El entrevistado E6 de forma jocosa señala facilitar exponencialmente el proceso migratorio de su hermano, quien al llevar al lugar de destino contaba con la ayuda y experiencia del entrevistado.

Se considera importante señalar que el área de apoyo familiar relativa a la ayuda que los inmigrantes brindan a sus familiares no había sido contemplada previamente en la definición del marco teórico de esta investigación. Sin embargo, se consideró necesario analizarlas por ser un punto expuesto por varios entrevistados de forma similar.

5. Aspectos personales del inmigrante

La experiencia de inserción laboral de los egresados en el extranjero podría vincularse con diversos elementos relativos a aspectos personales. Para los efectos de la presente investigación, se analizarán los siguientes elementos correspondientes a la dimensión:

- **5.1. Género:** Se refiere a la opinión de los egresados respecto a elementos inherentes al género del inmigrante que pudieran vincularse con su experiencia de inserción laboral.
- **5.2. Situación legal:** responde a la condición del inmigrante en función de las políticas y procedimientos de legalización migratoria en el lugar de destino.
- **5.3. Situación financiera:** se refiere a los recursos económicos con los que contaba en inmigrante para su inserción laboral en el exterior.
- **5.4. Recursos personales:** comprende diferentes elementos relacionados a las vivencias y forma de ser del inmigrante que pudieron interferir o agilizar su proceso de integración al destino.
- **5.5. Competencias profesionales**: se refiere a elementos relativos a la formación profesional y experiencia laboral de los egresados y como pudieron vincularse con su proceso de inserción en el extranjero.

Los aspectos personales relativos al inmigrante parecen vincularse con la experiencia de inserción laboral de los egresados. Para el análisis, es necesario resaltar que estas experiencias de inserción de los egresados son diferentes la una de la otra, a pesar que algunos entrevistados representen posturas similares en cuanto a las sub-dimensiones de la categoría de los aspectos personales del inmigrante.

Las opiniones de los egresados respecto a la vinculación que podría tener la variable género en la experiencia de inserción varían, debido que algunos consideran que la variable género tiene relevancia en la integración y otros sugieren que las competencias profesionales del

inmigrante son las realmente evaluadas. Sobre el elemento del género, varios egresados señalan los contrastes en cuanto a la remuneración devengada por su trabajo, causadas por la diferencia de género.

Por otra parte, los egresados parecen tener una opinión más homogénea sobre la necesidad de poseer un estatus migratorio legal en el país de destino, hecho que beneficia la inserción laboral, y que de lo contrario conlleva vulnerabilidad del inmigrante en la sociedad de destino y promueve condiciones precarias del trabajo.

Asimismo, se destacan las características sobre la situación financiera de los entrevistados al momento de emigrar e insertarse en los países de acogida, que se resumen en las posturas basadas en el ahorro personal, sustento económico por parte de los padres de los egresados, sustento propio gracias al empleo obtenido desde Venezuela o la fusión de dos escenarios planteados, como el ahorro personal y el sustento de los padres. Independientemente del origen de los recursos económicos con los que cuenta el inmigrante para su inserción, parece necesario ser precavido con el empleo del dinero, ya que, la condición de extranjeros en nuevos contextos, se vincula con gran incertidumbre sobre el futuro.

De igual manera, los egresados señalan varios elementos relativos a sus características personales, que suponen beneficiosos o perjudiciales en la inserción laboral en el destino. De forma similar, explican las competencias profesionales que consideran relevantes para la inserción en los determinados países de destino.

Estos elementos son subrayados por los egresados como relevantes en sus procesos particulares de integración, sin embargo, es importante señalar que dichos procesos pudieron estar influenciados por diversidad de elementos que no fueron considerados o tomados en cuenta por los entrevistados, y, por lo tanto, no son contemplados en la presente investigación.

5.1 Género. Opiniones de los egresados

Citas directas relativos al **Género**
· "En mi trabajo creo que hay igual proporción en mujeres y hombres, creo que hasta más mujeres que hombres" (E2, Panamá). · "Lo que importa, seas hombre o mujer, es la preparación que tenías" (E3, Panamá).

- “En base a testimonios de otras personas he podido percibir que sí, o sea, eso también pasa en Venezuela, que si vas a una entrevista y estás embarazada es muy poco probable que te contraten, hay que estar claros de que eso pasa acá como en cualquier país del mundo” (E7, Chile).
- “Escucho mujeres que se quejan porque reciben un sueldo menor a lo que recibe un hombre en su mismo cargo, pero no he visto un caso directo que te pueda decir, sino todo lo contrario” (E7, Chile).
- “Chile está haciendo una transición recientemente porque es un país medio machista, y ciertamente parece ser que les dan más oportunidades a los hombres, de hecho, hasta los sueldos pueden ser mayores” (E8, Chile).
- “En lo personal creo que no, pero creo que mucha gente sí lo piensas así; por ejemplo, mi esposa siempre piensa que por ser niña no va a llegar a ser socia” (E4, Estados Unidos).
- “Si tú intentas como mujer trabajar bajo cuerda en construcción no te van a contratar, aunque seas una mujer fuerte, olvídalo. Depende de dónde estés, porque en el ámbito de la educación contratan a más profesoras, y lo mismos pasa con las enfermeras” (E9, Estados Unidos).
- “Creo que el género no es un factor relevante. Ésta es una sociedad que estuvo combatiendo hace años el tema de la igualdad social, entonces se intenta dar el mismo número de oportunidades tanto a hombres como mujeres” (E1, España).
- “Estoy seguro que no, la mujer está súper empoderada y con eso estoy de acuerdo” (E6, España).
- “La distribución de los puestos de trabajo la he visto bastante pareja, de hecho, sí pienso que entre de las personas que han encontrado empleo son más mujeres que hombres; creo que simplemente en este tipo de cosas, a estos niveles, no está haciendo una diferencia” (E10, España).

Recuadro 19. Citas directas relativos al Género

Tomando como referencia las opiniones de los entrevistados, se entiende que existen varias posturas relativas a la influencia que pueda ejercer el género del inmigrante en el proceso de inserción laboral. El análisis de este elemento resulta interesante para esta investigación dado

que Rubio (2006) destaca que la desigualdad de género profundiza la discriminación y las dificultades relativas a la inserción laboral.

En primer lugar, se destaca una postura donde se describe que el género de los inmigrantes no es un elemento relevante cuando se habla de oportunidades para la inserción laboral. Quienes respaldan esta postura, opinan que los aspectos importantes tomados en consideración están relacionados con la formación y desarrollo profesional de la persona, pues argumentan percibir un equilibrio en cuanto a la ocupación de plazas de trabajo por hombres y mujeres en el mercado laboral del destino. De hecho, algunos egresados consideran la posibilidad de que prevalezca la inserción laboral de mujeres ante la integración de los hombres.

En otra postura se resalta la posible influencia del género en la inserción laboral, señalando que puede ser una variable relevante dependiendo de las áreas profesionales que se analicen. Como ejemplo, el egresado E9 argumenta que en determinadas áreas laborales se dificulta la integración de mujeres, dando como ejemplo el sector de la construcción, y, por el contrario, subraya que en áreas como la enfermería y educación tiende a haber menos oportunidades de inserción para los hombres.

Algunos egresados proporcionan una tercera postura, que se caracteriza por la percepción, propia o instaurada por un tercero, sobre la vinculación del género en la obtención de empleos e inserción laboral como inmigrantes en sociedades catalogadas como machistas por algunos entrevistados. Estos comentarios parecen vincularse con las ideas de Fernández (2008), que señala la presencia de barreras relativas a la inserción laboral de mujeres inmigrantes que parecen sufrir por la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, se considera interesante exponer la opinión de varios egresados que resaltan la influencia que el género de un trabajador puede tener en su remuneración, lo que parece ser un pensamiento común entre diversos entrevistados.

5.2 Situación legal. Si no te legalizas en el país, no eres nadie

Citas directas relativas a la **Situación legal**

- “Cuando tú llegas a un nuevo país tú llegas como un fantasma en el sentido de que no tienes cédula, no tienes cuenta bancaria, no eres nadie en el sentido legal, no existes” (E2, Panamá).
- “Cuando no tienes papeles y eres inmigrante te pueden denigrar y te puede ofrecer cosas que no son por ley; si tienes necesidad y estás mal en el tema de los papeles te toca aceptarlo y saber que si trabajas de mesonero o en un autolavado pueden ser más denigrantes” (E5, Panamá).
- “Una vez que tuve el documento que me permitía trabajar legal, las empresas fueron muy abiertas y no hubo mayor problema para insertarme” (E7, Chile).
- “Creo que es fundamental legalizarte; si tú no te legalizas en el país no eres nadie, cuestiones de salud, de tener una cuenta bancaria, una cédula de identidad que identifique que tú eres ciudadano del país, porque a donde tú vayas te van a pedir la cédula y si tú no tienes cédula de entidad no perteneces” (E8, Chile).
- “Aceptaron mi visa y desde entonces tengo residencia para vivir en España, permiso de trabajo y pues ahora trabajo sin necesidad de estar estudiando con todos los beneficios de ser español” (E6, España).
- “Aquí siempre ha sido un proceso de renovar dentro de mis tiempos para nunca estar ilegal o fuera de términos, que en ningún momento lo he hecho, mi estadía siempre ha estado súper justificada y todo concatenado bien” (E10, España).

Recuadro 20. Citas directas relativas a la Situación legal

Los comentarios de los egresados sobre la situación legal como inmigrantes suelen concentrarse en la necesidad de legalizar el estatus migratorio y respetar los procesos migratorios estipulados por los organismos competentes en los lugares de destino.

Algunos egresados señalan que sin la posesión de un estado migratorio legal y los documentos que lo certifican, no pertenecen al lugar de destino; incluso, varios inmigrantes exponen la percepción de que sin los documentos legales no existen como individuos para las sociedades de acogida y, por ende, no gozan de derechos, lo cual se vincula con la exposición de García (2006) cuando menciona que la legalización de los inmigrantes es la vía de acceso que los mismos tienen a los derechos civiles y políticos.

En este sentido, y con relación al ámbito laboral, el egresado E5 menciona las probabilidades de que, en los casos de inmigrantes indocumentados, los negocios ofrezcan condiciones precarias e ilegales de trabajo, que conlleven maltrato y denigración para los trabajadores.

Ante estos escenarios, los egresados señalan la importancia de legalizarse en el lugar de destino y de respetar los procedimientos y tiempos de la tramitación de los mismos. Varios egresados consideran que, gracias a la legalidad de su estatus migratorio, poseen beneficios similares o iguales a los gozados por la población local en relación a salud, finanzas y trabajo.

De acuerdo a aspectos relacionados al ámbito laboral, Labrador (2008) sostiene que el obstáculo más importante al que se enfrentan los inmigrantes depende de su situación legal. Asimismo, los egresados señalan que las empresas suelen ser receptivas y no presentan problemas cuando se trata de inmigrantes con estatus legal con permiso de trabajo en el país de destino.

5.3 Situación financiera. La lección es ser precavido con tu dinero

Citas directas relativas a la **Situación financiera**
· "Aparte de los ahorros yo también tenía lo que ganaba en mi trabajo" (E2, Panamá). · "Ahorros de mis padres" (E3, Panamá). · "Ahorros. Vendí mi auto y todas mis cosas" (E5, Panamá). · "Hay un error muy común que suele cometer el venezolano que es que no se administra bien, entonces cree que el dinero es eterno y se lo termina gastando todo; cree que lo van a contratar rápido, y en algunos casos es así, pero en otros no. La lección es ser muy precavido con tu dinero" (E7, Chile). · "Contaba con el sustento de mis padres mientras estudiaba" (E1, España). · "Tenía unos ahorros muy limitados" (E6, España). · "Cuando Venezuela era otra, llegué a comprar dólares y siempre que ahorraba algo compraba y compraba dólares" (E6, España). · "Mis padres me dieron dinero y además tenía trabajo cuando llegué" (E10, España).

Recuadro 21. Citas directas relativas a la Situación financiera

Partiendo de los comentarios de los entrevistados, se pueden distinguir tres escenarios que caracterizan las condiciones de los egresados relativas a la situación financiera para el proceso migratorio e instalación en lugar de destino.

El primer escenario se refiere a algunos egresados que describen una situación financiera al momento de la migración respaldada por el sustento de sus padres, para la movilización hasta el destino, acomodamiento y adaptación. En algunos casos se destaca el sustento económico por motivos educativos, donde los padres de los inmigrantes, costearon los costos relacionados a los estudios de postgrado de los egresados.

Por otra parte, el segundo escenario consta de egresados que describen una situación financiera al momento de emigrar basada en ahorros personales, gracias la venta de bienes personales como vehículos y otras posesiones y al ahorro en moneda extranjera.

Asimismo, en otros casos se representa un escenario donde los egresados migraron con la opción de empleo en el lugar de destino desde Venezuela. En este escenario, los egresados reconocen una situación financiera estable en el proceso migratorio, dado que percibían salario al poco tiempo de instalarse en el lugar de destino.

Por último, existe un cuarto escenario relativo a la situación financiera de los egresados al momento de emigrar que implica la fusión de los dos escenarios señalados previamente, como por ejemplo una situación financiera basada en el apoyo económico de los padres y ahorros personales del egresado.

Como conclusión de este punto, se destaca la opinión del egresado E7, que hace mención a la importancia para el inmigrante de administrar los recursos económicos con los que cuenta, ya que en la migración se enfrentan a constantes situaciones de incertidumbre en un contexto nuevo y desconocido.

5.4 Recursos personales. Elementos que benefician o perjudican la inserción

Citas directas relativas a los **Recursos personales**
· "Tengo mucha empatía y creo que también eso tiene que ver con la cultura venezolana porque nosotros somos muy de amigos, de ayudar a las personas, con los compañeros de trabajo y universidad siempre queríamos ayudarnos, y eso me ayudó aquí en Panamá" (E2, Panamá). · "Escuchar y observar mucho para tratar de entender cómo son las personas, tratar de entender el porqué de las actitudes de ellos para así saber por dónde entrarle a la gente" (E3, Panamá). · "Te sientes vulnerable en todo el sistema" (E3, Panamá). · "La humildad, la educación y el respeto, yo considero que esos son los factores que siempre tienes que usar para entablar una conversación y tratar a todos por igual" (E5, Panamá). · "Una vez que estés desarrollando tu proyecto siempre tienes que mantener los ánimos porque se te van a poner las cosas grises, pero si estás bien de ánimo y con la cabeza fuerte puedes enfrentar lo que sea" (E5, Panamá). · "Te hace madurar, cosa que si estuvieras con tus padres sería distinto" (E5, Panamá). · "Creo que uno ya por el hecho de migrar y estar en un país desconocido tiende a ser más desconfiado; desconfías mucho de la gente" (E7, Chile). · "Tener claro lo que quiero, tener foco, porque sabiendo qué quieres vas a saber qué es lo que necesitas" (E7, Chile). · "Somos echados pa' lante, y creo que esa no es una característica que sólo tengo yo" (E8, Chile). · "Yo soy súper moldeable, a mí me ponen en Japón mañana y me adapto" (E4, Estados Unidos). · "Creo que es súper importante ser mente abierta y decir sí, sí, sí, claro con sus limitaciones, pero creo que eso es muy importante, estar dispuesto a los retos que te den" (E4, Estados Unidos). · "No vas a tener a alguien quien abrazar cuando te sientas mal; sí puedes tener a alguien, pero no va a sentir lo que tú sientes" (E9, Estados Unidos).

- “Creo que ser sociable para no tener el rechazo de los demás. Aunque te cueste, tienes que hacerlo” (E1, España).
- “Venezuela está mal vista por lo extranjeros, es una idea general que Venezuela es un desastre de país entonces cuando dices de dónde eres, inmediatamente te asocian con los factores políticos, con Chávez y demás. Sé que es un tema circunstancial, pero es algo que recuerdo como negativo” (E1, España).
- “Mi personalidad también fue clave por lo que te dije, por mi adaptabilidad y mi facilidad para integrarme, entender que las cosas diferentes no tienen que chocarte” (E10, España).
- “Soy muy competitivo y a veces un poco impaciente con las cosas, quiero todo para ya, y por como es el mercado aquí a veces me desespero un poco” (E10, España).
- “Te da una perspectiva que es muy difícil que tú tengas si siempre estuviste viviendo y recibiendo lo mismo” (E10, España).

Recuadro 22. Citas directas relativas a los Recursos personales

En relación a los recursos personales de los inmigrantes que pudieran tener un efecto en la experiencia de inserción laboral en el extranjero, los egresados exponen algunos aspectos relativos a su forma de ser y sus tendencias de comportamiento que pudieron ayudarles o perjudicarles en su experiencia de integración a la sociedad receptora e inserción laboral dentro de la misma, o como explica Labrador (2008), pudieron tener influencia en la empleabilidad de los inmigrantes

En este sentido, los egresados destacan como elementos relevantes en el proceso de inserción, algunas características o cualidades personales que pudieran considerarse positivas para su experiencia de integración. Algunas cualidades personales mencionadas por los egresados fueron la humildad, maleabilidad, sociabilidad, capacidad de integración, orientación al logro de objetivos, interés en aprender, capacidad de observar y escuchar y la empatía. Asimismo, varios egresados señalan la importancia que pueden ejercer en la experiencia de inserción, características consideradas colectivas o comunes entre los venezolanos, como la perseverancia y la solidaridad.

Por otra parte, los entrevistados alegan haber adquirido recursos personales que les ha brindado la experiencia migratoria, como la madurez, crecimiento personal en cuanto a la superación de metas, visión más amplia y profunda de la realidad, entre otros.

De forma similar, los entrevistados destacan algunos aspectos personales que pudieron jugarles en contra en su inserción en el extranjero, como el caso de la desconfianza, impaciencia y competitividad. Aunado a esto, señalan como elementos negativos relativos al contexto, que pudieron perjudicar su experiencia de integración, la mala reputación de la situación actual venezolana en el exterior, la vulnerabilidad de los inmigrantes en los diversos sistemas que rigen a los países de destino y la soledad a la que algunos se enfrentaban.

Dentro de este marco, resulta interesante destacar que existen diversos recursos personales de los entrevistados, de los cuales no son conscientes, que pudieron vincularse de forma positiva o negativa con la experiencia de integración a la sociedad de acogida e inserción laboral como inmigrantes.

5.5 Competencias profesionales. Estudios de postgrado y dominio de idiomas

Citas directas relativas a las **Competencias profesionales**
· "Es muy importante especializarte en algo y venderte en eso" (E4, Estados Unidos). · "Necesitaban a alguien que hablara español, el idioma fue lo que me abrió las puertas" (E9, Estados Unidos). · "Sabía que la mejor forma de insertarme en el mercado laboral era a través de prácticas profesionales" (E1, España). · "El inglés ya no es un factor relevante, sino que se asume que lo dominas a la perfección, el valor agregado te lo da otra lengua" (E1, España). · "No es que sea un erudito del estudio, pero encontré en el estudio una ventana para salir" (E6, España). · "Como ucabista, como venezolano siento que estoy bien que estoy haciendo un buen trabajo y que estoy representando bien a mi país" (E6, España). · "Creo que lo que ha sido realmente un plus para estar aquí en España ha sido hablar idiomas más allá de mis capacidades profesionales" (E6, España).

Recuadro 23. Citas directas relativas a las Competencias profesionales

De acuerdo a los comentarios de los entrevistados sobre las competencias profesionales que pudieron vincularse con sus procesos de inserción laboral, pueden destacarse diversos elementos, que según Fernández (2008), juegan un papel fundamental en la integración del inmigrante al mercado laboral extranjero.

En primer lugar, se subraya la relevancia que los egresados otorgan al dominio de diferentes idiomas. Sobre este aspecto, algunos egresados señalan que es importante manejar otros idiomas además del dominio de inglés y español, debido que, en el mercado laboral de los países de destino estudiados, esta competencia parece ser un requisito básico para los profesionales.

Aunado a ello, los egresados señalan la importancia de realizar estudios de postgrado, dado que, a pesar de considerar tener una buena formación en el nivel de pregrado en la universidad, entienden que es importante especializarse en un área profesional específica, y destacarse en ella en el área profesional. Asimismo, el egresado E1 expone que la realización de estudios superiores de postgrado y prácticas profesionales, beneficia la inserción laboral como inmigrantes.

III. Notas adicionales relativas al contexto de los países de destinos seleccionados

El proceso de inserción laboral en el extranjero, a pesar de vincularse en gran medida a elementos inherentes a los inmigrantes, es considerado a su vez, un fenómeno influenciado por diferentes elementos del contexto, cuya incidencia puede ser catalogada como positiva o negativa en cuanto representan barreras o habilitadores especiales para los egresados en el proceso de integración. Por ende, se considera relevante el contexto que caracteriza a los países de destino y sus sociedades.

Asimismo, es importante señalar que los elementos del contexto pueden manifestarse e incidir de diversas formas en las experiencias de inserción, pues, se observa que las experiencias son diferentes a pesar de contextualizarse en una misma sociedad de destino.

En este sentido, se destacan aspectos generales sobre las características de los países de destino seleccionados que fueron resaltados por los egresados entrevistados:

1. **Panamá:**

Los egresados presentan de forma homogénea a una sociedad panameña que, por diversos motivos, parece ser resistente a la inmigración, específicamente de venezolanos. Dentro de este marco, se justifica la implementación de lineamientos y medidas que responden a políticas migratorias restrictivas o con orientación negativa, donde se resalta la frecuencia en que los procedimientos de legalización migratoria son modificados. Asimismo, se destaca como un elemento enfocado al ámbito laboral que responde a dichas políticas migratorias, la prohibición o veto que reciben algunos inmigrantes que les impide ejercer su profesión en este destino.

Por otra parte, los egresados resaltan la presencia de un mercado laboral competitivo con una economía favorecedora, sin embargo, describen una mejor situación económica en años anteriores.

Aunado a esto, los egresados resaltan como un aspecto favorable relativo al país de destino al idioma que maneja la población local, dado que para los inmigrantes venezolanos no representa mayores complejidades.

Por último, se destaca como un elemento positivo de Panamá como lugar de destino, la ubicación geográfica cercana a Venezuela, que permite a los egresados un acceso relativamente fácil a sus familiares.

2. **Chile:**

Los egresados describen a Chile como un país que ofrece oportunidades a los profesionales venezolanos, por ser una sociedad donde se percibe positivamente a la migración proveniente de Venezuela. De acuerdo con esto, la gestión de la documentación migratoria parece ser relativamente sencilla para los egresados, así como el reconocimiento de sus estudios en el destino.

Aunado a esto, el mercado laboral es percibido por los entrevistados como positivo, debido que se ofrecen oportunidades. Sin embargo, también se menciona que pueden presentarse situaciones de precariedad laboral para inmigrantes en proceso de asentamiento o sin documentación migratoria.

Por último, los egresados destacan como elemento favorable al idioma empleado por la sociedad local, ya que al ser el idioma español se evitan ciertas barreras comunicativas. No

obstante, los modos de comunicación propios de Chile son destacados como un elemento desfavorable para los inmigrantes en su integración, dado que la adaptación a los mismos parece representar un esfuerzo significativo.

3. **Estados Unidos:**

La inserción laboral de los inmigrantes, en términos legales, es descrita como un proceso complejo que responde a políticas migratorias restrictivas implementadas por el país, y a su vez, está influenciada por la gran oferta de perfiles profesionales en el mercado laboral. Según los egresados entrevistados, es necesario realizar estudios en instituciones americanas para lograr una inserción profesional exitosa en Estados Unidos, sin embargo, este elemento no es determinante para el mantenimiento en el trabajo de los inmigrantes.

Asimismo, la diferencia de idioma y modos de comunicación puede significar una barrera para inmigrantes provenientes de Venezuela. De acuerdo con esto, los egresados destacan al dominio avanzado del inglés como una competencia esencial para la inserción laboral en Estados Unidos.

4. **España:**

De acuerdo con los comentarios de los entrevistados, se describe a España como un país cuya sociedad, en general, manifiesta aceptación por la inmigración venezolana, por motivos relativos a la cultura común e historia compartida entre ambos países. Asimismo, la documentación de inmigrantes por razón de estudios parece ser otorgada a los egresados con relativa facilidad, dado que no manifiestan haber experimentado inconvenientes en ese sentido.

Se sostiene que el mercado laboral español presenta variaciones dependiendo de zonas específicas, destacándose Barcelona como una ciudad con un mercado laboral pujante y, por otra parte, se mencionan zonas como Galicia con menores niveles de actividad comercial e industrial. A pesar de estas diferencias, la inserción laboral de los entrevistados, en los diferentes casos, fue a través de prácticas profesionales, independientemente de la condición de nacional o de inmigrante con permiso de estudios. Por lo tanto, se resalta la especialización profesional de cuarto nivel como un elemento relevante para la inserción 1en dicho mercado.

Para concluir, se resalta el lenguaje como un elemento favorable para los inmigrantes venezolanos, ya que no representa inconvenientes para la adaptación de los mismos.

IV. Notas adicionales sobre la relación de las respuestas con los niveles de satisfacción de los egresados

El nivel de satisfacción alcanzado planteado por los egresados en el estudio de Bañez (2016) fue un elemento relevante para la selección de la muestra de esta investigación, debido que se considera que la satisfacción manifestada por lo egresados podría brindar una guía para comprender, en términos generales, el proceso migratorio y el respectivo asentamiento e integración del inmigrante.

Con respecto a este elemento, en el estudio de Bañez (2016), un grupo de egresados afirma tener altos niveles de satisfacción, y otro grupo de egresados señala poseer niveles de satisfacción medios. Dentro de este marco, se estima que la satisfacción de estos egresados puede vincularse con la valoración que los mismos otorgan a la experiencia migratoria en su totalidad.

Los egresados E5 (Panamá), E7 (Chile), E4 (Estados Unidos), E1 y E6 (España), manifestaron sentir un grado de satisfacción alto en el año 2016, cuando se encontraban en una etapa de adaptación de sus procesos migratorios. Para el momento de este estudio, el año 2018, los egresados afirmaron mantener altos niveles de satisfacción, que suelen vincularse con las oportunidades laborales, la estabilidad en términos económicos y la adaptación exitosa a la cultura receptora.

Por otra parte, los egresados E2, E3 (Panamá), E8 (Chile), E9 (Estados Unidos) y E10 (España), en el año 2016 señalaron sentir niveles de satisfacción medios, que, contratándose con la percepción correspondiente al año 2018, pudo haberse mantenido o cambiado. En este sentido, se destacan los casos de los egresados E2 y E8, quienes consideran haber incrementado su nivel de satisfacción de un nivel medio a un nivel alto, tras completar su proceso de adaptación al destino. De otra forma, los demás entrevistados mencionados, mantuvieron un nivel de satisfacción media, que suele vincularse a las expectativas del inmigrante, relacionamiento y proyección profesional experimentada en el destino.

Partiendo de los argumentos planteados, es posible notar que los niveles de satisfacción de los egresados sobre su proceso de inserción laboral parecen haberse mantenido relativamente constantes con el transcurrir del tiempo, desde el año 2016 hasta el 2018. Además, es importante señalar que el nivel de satisfacción de los inmigrantes no fue afectado, dado que ninguno

manifestó sentirse menos satisfecho en la actualidad que en el momento de la adaptación al destino en el año 2016.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La creciente tendencia de migración calificada que se vincula con el escenario venezolano de los últimos años, despierta varias interrogantes en cuanto a las experiencias de integración de los inmigrantes provenientes de Venezuela a las sociedades de destino, entre otros tópicos. Dentro de este marco, la presente investigación intenta atender al objetivo general planteado por el estudio, que se basa en describir la valoración de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013 que emigraron de Venezuela con respecto a su experiencia de inserción laboral en el extranjero.

En este sentido, es importante reconocer que el fenómeno de la migración y sus implicaciones en la experiencia de inserción laboral del egresado en el extranjero, por ser un fenómeno social, responde a una cantidad incuantificable de variables que no pudieron ser contempladas. Por tanto, no existe un modelo o tipo ideal de inserción laboral como extranjero, o una prescripción a seguir para tener una experiencia de inserción cuya valoración sea positiva o negativa, debido que, cada experiencia es única y responde a los objetivos, características, y en casos a elementos de carácter fortuito, de los entrevistados.

Asimismo, no es posible calificar la valoración que los egresados tienen de sus experiencias de inserción laboral como inmigrantes, ya que, esta valoración está ligada a los objetivos, expectativas y subjetividades de los egresados. Lo que se ve reflejado en diversos casos donde los egresados, a pesar de tener condiciones favorables en comparación con otros entrevistados, manifestaban cierto descontento sobre sus experiencias.

No obstante, es posible contemplar diversos elementos comunes que pueden establecer, o generar, características y construcción de sentidos similares, en cuanto a la experiencia de inserción laboral del grupo de egresados entrevistados en sus casos particulares.

El primer elemento destacado responde a los aspectos socioculturales que pudieron tener influencia en la experiencia de integración de los egresados, que comprende escenarios como el choque cultural y la habituación del inmigrante ante distintas costumbres, prácticas, códigos comunicativos, y relacionamiento propio de la sociedad receptora, que pudieron presentar episodios de discriminación o prejuicios ante el egresado como extranjero. De este modo, se

resalta la adaptación del entrevistado a los distintos métodos o procesos llevados a cabo en el país de destino en cuanto a la normativa y política de inmigración, así como también para la convalidación y homologación de estudios y experiencia profesional de estos inmigrantes calificados.

Respecto a los aspectos socioculturales señalados, los egresados resaltan como elemento fundamental la necesidad de adaptación a los contrastes presentados en el país de destino en comparación con Venezuela. Igualmente, los egresados manifiestan que la adaptación permite una inserción más fluida y genuina en los países de destino, por lo que es necesario aprender sobre la cultura de la sociedad de acogida y procurar el acercamiento con locales, dado que, la interacción con locales funciona como medio de aprendizaje para el inmigrante sobre las distintas normas culturales que maneja tal sociedad, lo que le permite desenvolverse con mayor naturalidad en este entorno. Asimismo, la adaptación a la cultura no solo evita el distanciamiento del egresado con respecto a la población local, sino que promueve la absorción de inmigrante por la sociedad receptora, además, beneficia al egresado en su propia adaptación al lugar y por consiguiente al ámbito laboral del mismo.

En segundo lugar, se señalan los aspectos relacionados al trabajo como un elemento importante en la experiencia de inserción de los egresados. En esta dimensión, se evalúan las características de los mercados de trabajo que rigen a los países de destino seleccionados, en cuanto a las oportunidades de inserción de los inmigrantes, así como las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los egresados entrevistados. Dentro de este marco, se destacan las diferencias relativas a la inserción laboral en el extranjero con respecto a Venezuela, las características más llamativas del mercado de trabajo local y las condiciones de empleo predominantes.

Sobre el asunto, se hace un énfasis particular en las condiciones de precariedad laboral que son propensos a padecer los egresados en el lugar de destino, con motivo de su condición de inmigrantes, que representa una posición de vulnerabilidad en los sistemas que rigen tales sociedades. Los egresados que desarrollan trabajos precarios reconocen su sobrecualificación para las tareas, y entienden que sus competencias profesionales no se vinculan a este tipo de empleos. Sin embargo, varios egresados hacen la acotación de que, en ocasiones, es necesario

aceptar llevar a cabo estos trabajos, por la necesidad de cierta estabilidad ante la incertidumbre que se vive como inmigrante en el proceso de asentamiento y adaptación al lugar de destino.

Los egresados que plantean estos argumentos destacan de forma imperante la necesidad de plantearse metas y objetivos claros, dado que, al no hacerlo, pueden permanecer indefinidamente bajo condiciones precarias de empleo y no atender a sus aspiraciones profesionales.

Por otra parte, los entrevistados manifiestan haber obtenido, mediante aspectos relativos al trabajo, niveles de satisfacción en cuanto al nivel económico obtenido, vinculado con independencia económica y emancipación residencial y familiar, y satisfacción relativa al desarrollo personal y profesional alcanzado, que responde a la madurez, el logro de metas y demás competencias desarrolladas gracias a la experiencia de migración y adaptación a las sociedades de destino.

En tercer lugar, se exponen los aspectos relativos a la conformación de redes de contacto y amistades que parecen influir en valoración que los egresados otorgan a su experiencia de inserción laboral como inmigrantes.

Se destaca que las relaciones de amistad en el lugar de destino, pueden vincularse con la adaptación de los inmigrantes en las sociedades de acogida, ya que, estas relaciones facilitan la integración de extranjero gracias a las explicaciones que las amistades les comparten sobre diversos elementos relativos a la cultura y la cotidianidad en el lugar de destino. Asimismo, el relacionamiento con locales parece ser fundamental en el proceso de adaptación, por lo que se argumenta que las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo son una fuente importante para la inserción en el lugar de destino, donde se comparte sobre las experiencias, vivencias y opiniones que facilitan al inmigrante el entendimiento y la integración a la sociedad receptora. No obstante, se destaca que el relacionamiento con locales, sobretodo en el ámbito laboral, bajo la figura de compañeros de trabajo, puede presentar varias barreras relativas a la interacción, que requieren un esfuerzo por parte de los inmigrantes.

Por otra parte, con respecto a la búsqueda de empleo en el lugar de destino, la gestión de redes de contacto y amistades parece jugar un papel relevante, debido a que varios egresados afirman haber obtenido empleo gracias a las recomendaciones dadas por conocidos o amigos,

en las distintas empresas. Por ende, la intermediación o recomendación por parte de conocidos es considerado un método efectivo para la obtención de empleos en los casos particulares de los egresados. Se resalta la importancia del uso de los portales digitales de empleo en los procesos de búsqueda implementados por los egresados, y se señala como una buena estrategia la fusión de la implementación de los portales de empleo junto a las recomendaciones profesionales que los conocidos de los inmigrantes puedan compartir.

En cuarto lugar, se destacan los aspectos relativos a la familia que parecen incidir en la experiencia de inserción laboral de los entrevistados. Entre los factores más importantes se señalan la estructura familiar después de la migración del egresado y el apoyo familiar recibido en el proceso de adaptación al destino.

Las relaciones familiares de los inmigrantes parecen vincularse de forma relevante con la valoración que los egresados dan al proceso de integración en las sociedades de destino, dado que, al enfrentarse a la separación familiar, los egresados suelen relacionar sentimientos de tristeza, soledad y decaimiento al evento migratorio en sí. Sin embargo, las relaciones familiares, aún en la distancia, parecen ayudar en este aspecto y de igual forma, los egresados intentan sobreponerse ante los escenarios de tristeza relacionándose con amigos y familiares que residen en el lugar de destino.

Como método de adaptación de los egresados ante la separación familiar, se observa una tendencia de los inmigrantes a relacionarse con amigos y considerarlos como su familia en el destino, dado que, al desenvolverse en un nuevo ambiente suelen recurrir al respaldo familiar que pueden brindarles personas que consideran cercanas a ellos, como los amigos.

En este sentido, los egresados manifiestan haber recibido apoyo familiar por parte de sus familiares, que, para efectos de esta investigación, se traduce en apoyo económico o apoyo no económico. El apoyo económico suele basarse en el sustento de los padres de los egresados para el financiamiento de sus estudios y ayuda en el proceso de movilización y acomodamiento del entrevistado en el destino. Por otra parte, se manifiesta el apoyo no económico de familiares en el soporte emocional y afectivo brindado a los egresados en el proceso migratorio y sus implicaciones.

De forma similar, resulta importante destacar la posible influencia que el apoyo familiar que los egresados dan a sus familiares parece causar en la valoración de los egresados sobre la experiencia de inserción. Se encuentra que, en términos de apoyo económico, el envío de remesas de los egresados a sus familiares en Venezuela parece aligerar la preocupación que los entrevistados sienten por la separación de sus familias. Asimismo, en términos de apoyo no económico, los egresados intentan ayudar a sus familiares en los procesos migratorios que estos emprenden.

Por último, se destacan los elementos relativos a los aspectos personales de los inmigrantes y su vinculación con la experiencia de inserción laboral de los egresados en el extranjero. Estos aspectos se basan en características personales de cada inmigrante y como pudieron afectarle o beneficiarle en la integración y adaptación al lugar de destino y su respectivo mercado de trabajo.

En la experiencia de inserción laboral de los egresados pudieron influir diversos elementos que no fueron considerados por los egresados, por lo tanto, no están contemplados en esta investigación.

Los egresados plantean diversas posturas sobre la influencia de la variable género en la inserción laboral como inmigrantes, por ello, no es posible explicar si el género juega o no un papel relevante en el proceso, dado que, en ocasiones, las opiniones de los entrevistados son opuestas. Contrariamente, parece haber una opinión homogénea de los egresados en cuanto a la necesidad de legalizar su estatus migratorio de los inmigrantes en el lugar de destino, ya que, el hecho de poseer un estatus migratorio legal como extranjero permite gozar de derechos en el lugar de destino y recibir un trato similar o igual al de los locales en el ámbito laboral; de lo contrario, los inmigrantes se ven en la necesidad de desempeñarse en empleos con condiciones precarias donde se exponen a maltratos y discriminación.

Por otra parte, en cuanto a la situación financiera de los inmigrantes, independientemente del método utilizado para la obtención de los recursos económicos, parece ser necesario actuar de forma cautelosa con el empleo del dinero, porque al responder a una condición de inmigrantes se pueden enfrentar a escenarios de incertidumbre originados por su desenvolvimiento en ambientes nuevos para ellos.

Finalmente, los egresados exponen diversos elementos relativos a sus recursos personales y a sus competencias profesionales que consideran pudieron influir de forma positiva o negativa en su experiencia de inserción y adaptación. Estos elementos son inherentes a cada egresado, y por tanto, no es posible replicarlos en otras personas del mismo modo.

Adicionalmente, resulta interesante destacar los elementos culturales del contexto de cada destino seleccionado, que pudieron representar barreras o funcionar como habilitadores para los inmigrantes en el proceso de adaptación e inserción en el destino.

En cuanto a la incidencia del contexto de los países de destino en la inserción laboral de los egresados, se destacan elementos como el mercado laboral, cultura de la sociedad receptora, idioma y códigos comunicativos predominantes en el destino y los lineamientos relativos a las políticas de inmigración propias de cada legislación. En este sentido, se sostiene que el destino juega un papel importante en las experiencias individuales, sin embargo, no lo condiciona, dado que se evidencian contrastes en cuanto a la valoración que los egresados otorgan a sus experiencias, aun cuando comparten elementos contextuales comunes del país de destino.

Por otra parte, los niveles de satisfacción manifestados por los egresados parecen haberse mantenido relativamente estables en relación a la satisfacción que sentían al momento de su adaptación al destino, en el año 2016. Asimismo, la satisfacción de los egresados no fue afectada tras la superación de la etapa de adaptación a la sociedad receptora, dado que, en los casos estudiados, ninguno de los entrevistados manifestó sentir menores niveles de satisfacción, sino que, por el contrario, en algunos casos los egresados afirmaban sentirse más satisfechos en la actualidad que en el año 2016.

Para concluir, se sostiene que no existe una receta que pueda conllevar una inserción laboral exitosa o de fracaso, porque además de estos cinco aspectos explicados, pudieron haber influido infinidad de factores que no han sido contemplados. No obstante, los egresados destacan determinados elementos que parecen vincularse con tendencias de experiencia de inserción en el extranjero más o menos favorables para los inmigrantes. Dichos elementos serán explicados a continuación:

Hacia la construcción de un modelo para explicar los elementos que inciden en la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en los países de destino

Los egresados entrevistados resaltan algunos elementos relativos a las dimensiones y subdimensiones de la valoración sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero explicadas anteriormente. Tales elementos parecen tener una vinculación con la propensión de un egresado a tener una experiencia con tendencia de rasgos más favorables o una experiencia con tendencia menos conveniente para el inmigrante. Estos escenarios opuestos sobre la experiencia de inserción son catalogados como "Leyenda dorada", que se refiere a una historia de migración favorable para el inmigrante, gracias a que la expresión de los aspectos ayuda a su inserción en el destino, y el otro escenario se denomina "Leyenda negra", representando un escenario menos favorable de la migración, donde la expresión de los elementos mencionados se relaciona con barreras para el inmigrante al momento de su integración.

Es importante destacar que la leyenda dorada y la leyenda negra de la experiencia de inserción laboral en el extranjero, son recursos teóricos utilizados para el análisis, mas no son escenarios presentados en la realidad. Dichos recursos funcionan para representar los extremos de un rango de expresión donde se pueden situar las diferentes experiencias de los egresados para ser analizadas en función del modelo planteado:

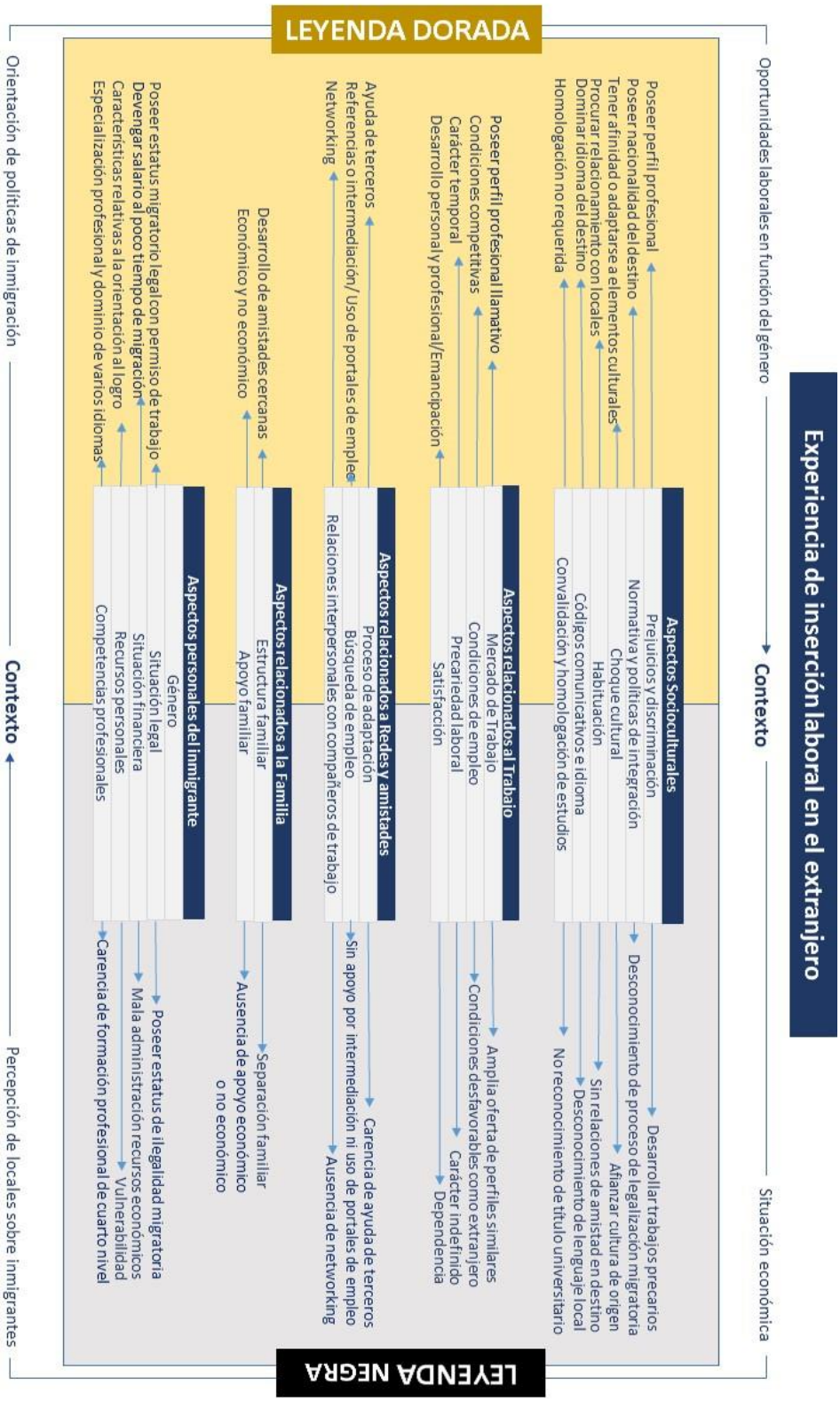

Figura 1. Aproximación al modelo sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero.

Los elementos señalados en el modelo planteado, corresponden a dos dimensiones de influencia, que son los elementos relativos al contexto de los países de destino y los elementos internos o inherentes al egresado.

Se considera que los elementos del contexto pueden vincularse de forma neutra en la experiencia de inserción, y dependiendo de los casos particulares de migración pueden expresarse como facilitadores o barreras para la integración del egresado. Estos elementos contextuales varían en función de la expresión que se le otorgue en cada país de destino seleccionado. Los elementos destacados por los egresados relativos al contexto son:

- Percepción de locales sobre inmigrantes: según las diferentes culturas relativas a los países de destino seleccionados, la población local otorga un valor o percibe a la población inmigrante en un sentido más o menos positivo. Dependiendo de la expresión de este elemento en determinada sociedad, los egresados pueden tener una historia de inserción que tienda a la leyenda dorada, cuando se insertan en sociedades que promueven la inmigración, o que tienda a la leyenda negra, cuando se establecen en sociedades con poca tolerancia hacia los extranjeros.
- Orientación de las políticas de inmigración: los países de destino tienen diferentes políticas de inmigración que suelen corresponderse al valor que culturalmente otorga la sociedad local a la inmigración. En este sentido, las políticas migratorias podrían beneficiar o perjudicar a los inmigrantes, dependiendo de la orientación de las mismas en el país de destino, que pueden intentar atraer la inmigración, o, por el contrario, restringirla.
- Situación económica: de acuerdo al estado de la economía en los lugares de destino, podrían presentarse a los inmigrantes más o menos oportunidades para la inserción laboral. Los escenarios económicos favorables y pujantes tienden a inclinar al inmigrante hacia la leyenda dorada de inserción, mientras las economías en recesión inclinan a los egresados a la leyenda negra.
- Oportunidades laborales con respecto al género: en función de la expresión de este elemento en la cultura del país de destino y de acuerdo al género del inmigrante se le presentarán más o menos oportunidades para una inserción laboral exitosa.

Por otra parte, se plantean los elementos internos del inmigrante, que corresponden a características, condiciones o competencias que posee cada egresado, de las cuales puede ser consciente y tiene la capacidad de modificarlas en función de su conveniencia.

De acuerdo a los comentarios de los entrevistados, la expresión de estos siguientes elementos parece tener una incidencia hacia la leyenda dorada de la inserción laboral en el extranjero:

En cuanto a los aspectos socioculturales del inmigrante, parece favorable para los egresados poseer un perfil profesional, dado que probablemente minimizará la posible exposición que puedan tener como inmigrantes a prejuicios y discriminación por parte de la sociedad local. Asimismo, se sostiene que poseer nacionalidad del lugar de destino o un permiso de residencia agilizará la inserción laboral del egresado. De forma similar, en relación a las subdimensiones de choque cultural y habituación, se destaca conveniente para el inmigrante tener una afinidad a la cultura local o la disposición de adaptarse a los elementos culturales que definen a la sociedad de acogida, lo que puede potenciarse al procurar el relacionamiento frecuente con la población local. Igualmente, se considera beneficioso para la inserción del inmigrante dominar el idioma utilizado en el país de destino y contar con el reconocimiento de sus estudios en el destino sin la necesidad de realizar un proceso de homologación y convalidación de estudios.

Sobre los aspectos relacionados al trabajo, se consideran elementos convenientes para la inserción de los egresados el poseer un perfil llamativo ante la gran oferta de mano de obra calificada que puede haber en el destino y buscar condiciones competitivas de empleo. Sin embargo, los egresados mencionan en caso de desempeñar trabajos con características precarias en el momento de la adaptación al destino, es necesario plantearse un periodo de tiempo para hacerlo, para que el mismo posea un carácter temporal. Por último, se destaca el desarrollo profesional y personal del inmigrante y su emancipación familiar y residencial como elementos que tienden a la leyenda dorada.

Aunado a esto, se mencionan elementos relativos a la conformación de redes y amistades, donde se destaca la ayuda que el inmigrante pueda recibir de conocidos y amigos en el destino para su proceso de adaptación, y en el proceso de búsqueda de empleo a través de recomendaciones o intermediación en las empresas. La intermediación de conocidos o amigos como método de búsqueda de empleo suele traer resultados beneficiosos al egresado, así como

el uso de portales digitales de empleo. Por otra parte, tiende a la leyenda dorada de la inserción los beneficios que otorga el networking a los inmigrantes en la relación con sus compañeros de trabajo.

En relación a los aspectos familiares, parece favorable para los egresados contar con el apoyo económico y no económico de sus familiares y amigos. Del mismo modo, se considera favorable para el inmigrante desarrollar relaciones cercanas de amistad en el lugar de destino para de alguna forma compensar la separación familiar.

Por último, se destacan como elementos personales del inmigrante que pueden significar una experiencia de inserción cercana a la leyenda dorada, el poseer un estatus migratorio legal con permiso de trabajo y tener la posibilidad de devengar un salario al poco tiempo de emigrar, que en varios casos de debe a la obtención del empleo antes de irse de Venezuela. Por otra parte, son valoradas las características relativas a la orientación al logro que el inmigrante pueda tener, dado, de acuerdo con las opiniones de los entrevistados, que el proceso migratorio requiere de grandes esfuerzos. Asimismo, es favorable para el egresado tener un perfil de especialización profesional con dominio de varios idiomas.

En contraste, se plantean los elementos inherentes al egresado que, de acuerdo a los comentarios de los egresados, parecen aproximar la historia de inserción hacia a la leyenda negra:

Respecto a los aspectos socioculturales, se catalogan como elementos que pudieran representar barreras para una inserción exitosa del inmigrante, el desarrollar trabajos precarios debido que, los mismos suelen exponer a los inmigrantes a discriminación y maltratos, y el desconocimiento de los procesos de legalización migratoria, que en ocasiones se deben a cambios frecuentes en los lineamientos y normativas implementadas por las distintas legislaciones. Por otra parte, se considera desfavorable para el egresado afianzar su cultura de origen en lugar de adoptar elementos de la cultura de acogida y no contar con relaciones de amistad en el destino. Asimismo, los egresados consideran como una barrera el desconocimiento del lenguaje empleado por la población local y la invalidez de su título universitario en el destino.

En relación a los aspectos del trabajo, se destacan como elementos desfavorables la carencia de un perfil que resalte entre la gran oferta de mano de obra calificada en el mercado laboral del destino y aceptar condiciones desfavorables de empleo por el hecho de ser extranjero o desempeñarse en trabajos precarios por tiempo indefinido. Asimismo, se considera la dependencia del egresado a sus familiares, en términos económicos, se inclina hacia la leyenda negra de la inserción.

Los aspectos relativos a la conformación de redes de contacto y amistades tienden a la leyenda negra de la inserción en cuanto el egresado presenta una carencia de ayuda de conocidos o amigos en el destino, tanto en su proceso de adaptación al lugar como en la búsqueda de empleo, dado que el apoyo de conocidos y amigos es relevante para la adaptación de los inmigrantes al destino y en varias ocasiones, influye en la obtención de empleo. Por otra parte, la ausencia de networking del egresado con sus compañeros de trabajo es entendido como una barrera.

En cuanto a los aspectos familiares del egresado, parece desfavorable para la inserción exitosa en el destino enfrentarse a la separación familiar, dado que suele acarrear problemas de carácter emocional para el inmigrante. Asimismo, no contar con apoyo familiar o de amigos puede perjudicarlo.

Por último, se destacan los aspectos personales del inmigrante que pueden incidir como barreras en su inserción los elementos como poseer un estatus de ilegalidad migratorio en el destino, tener una mala administración de los recursos económicos con los que cuenta el inmigrante, ante la incertidumbre que le representa un nuevo contexto, tener sentimientos de vulnerabilidad por encontrarse en una situación que podría ser percibida como desfavorable en comparación con la población local y carecer de formación profesional de cuarto nivel y el dominio de idiomas.

La propuesta planteada relativa a la aproximación al modelo de análisis de la experiencia laboral en el extranjero, no busca ser exhaustiva en cuanto a su alcance, sino que pretende servir como una guía y presentar categorías de análisis para habilitar futuras investigaciones. Por lo anteriormente expuesto, se considera prudente realizar una investigación donde se consideren otros elementos que pudieran tener influencia en la valoración de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello sobre la experiencia de inserción laboral en el extranjero.

Del mismo modo, se sugiere realizar una investigación con carácter cuantitativo donde se amplíe la población a estudiar, y donde se intenten destacar patrones representativos de los egresados calificados en su inserción laboral como inmigrantes.

Por otra parte, se recomienda hacer un estudio de tipo estratificado donde se segmente la población estudiada por carrera o año de graduación, que pudiera ser un indicador relevante para la Universidad Católica Andrés Bello en cuanto a la proyección de sus egresados en el mercado de trabajo internacional.

Asimismo, se recomienda realizar una investigación donde se ahonde en los elementos característicos del mercado de trabajo propio de los países de destino estudiados, o se amplíe la selección de países de destino con la intención de obtener resultados que puedan ser representativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abella, C. (2002). La construcción de la inmigración como problema en la prensa escrita. Revista Sociedad y Utopía, n.º 19, 57-68.

Abu-Warda, N. (s/f). Las Migraciones Internacionales. Recuperado de http://revistas.ucm.es/index.php/ILUR/article/viewFile/ILUR0707550033A/25848.

Alva, K., Escot, L., Fernández, J. y Cáceres, J. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. Ediciones Complutense, Cuadernos de Relaciones Laborales 35(2), 415-442.

Ariza, J., Morales, A. y Morales, E. (2010) Condiciones laborales de los inmigrantes en la Unión Europea: un estudio comparado. Revista de Fomento Social, No 65, 205-233.

Ayala, I. y Ponte, J. (2016). *Proceso de emancipación juvenil de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Bañez, A. (2016) *Características de la transición al primer empleo de los egresados de la Universidad Católica Andrés Bello en el año 2013* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Bermúdez, R. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía*, No 19, 135- 150.

Boyd, M. (2001). "Asian Immigrant Engineers in Canada", en: The International Migration of the Highly Skilled. Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries, editors Wayne A. Cornelius, Thomas J. Espenshade and Idean Salehyan, Center for Comparative Immigration Studies University of California, San Diego, 85-109.

Cabrera, M. (2010). Propensión migratoria de los adolescentes y los jóvenes. En Cabrera, M., Aguilar, S. y Filardo, V. (Coord) (2010). *Encuesta nacional de adolescencia y juventud*: segundo informe, Montevideo: INJU, INFAMILIA.

Canales, A. y Zlolniski, C. (2001). Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización. *Notas de Población*, No 73, 221- 252.

Castañeda, L., y Gutiérrez, I. (2010). Redes Sociales y otros tejidos online para conectar personas. En Castañeda, L. (Coord.): Aprendizaje con Redes Sociales. Tejidos educativos en los nuevos entornos. Sevilla: MAD Eduforma.

Cea, M. (1998) *Metodología Cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social.* Madrid: Editorial Síntesis.

Checa, F., Arjona, A. y Checa, J. (2007) El extrañamiento cultural es espacios migratorios. La juventud andaluza al reto de la multiculturalidad. Revista Migraciones Internacionales, vol. 4, No 1, enero-junio.

COIE Centro de Orientación e Información en el Empleo (2012). Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Murcia: Editorial Universidad de Murcia.

COIE Centro de Orientación e Información en el Empleo (2015). La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. Informe 2015. Murcia: Editorial Universidad de Murcia.

De La Vega, I. (2003). Emigación intelectual en Venezuela: el caso de la ciencia y la tecnología. *Interciencia*, Vol. 28, 259- 267.

De La Vega, I. (2005). *Mundos en Movimientos: movilidad y migración de científicos y tecnólogos venezolanos.* (1ra Edición). Caracas: Fundación Polar.

De La Vega, I. (2014). *Inmigración intelectual y general en Venezuela.* Bitácora-e Revista Electrónica Latinoamericana de Estudios Sociales, Históricos y Culturales de la Ciencia y la Tecnología, No. 1, 66-92

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. Revista Papeles de población, No 12(49), 37-73.

Ercole, K. y Goitia, C. (2010) *Factores asociados a la posible emigración de estudiantes de medicina de estudiantes de la escuela Luis Razetti de la UCV* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Fernández, P. (2008) La inserción laboral del inmigrante. Servicio de empleo del Movimiento por la paz. Revista Papeles del Este, No 17, 84-89.

Fernández, C. y Sosa, E. (2004). Motivos de la fuga de talentos en Venezuela. Tesis de pregrado publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Freitez, A. (2011). La emigración desde Venezuela durante la última década. *Temas de Coyuntura*, 11- 38.

García, J. (2006) Migraciones, inserción laboral e integración social. Revista De Economía Mundial, No 14, 231-249.

Gaspar, S. y. Chávez, C. (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Revista Problemas del Desarrollo*, 185 (47) 81-110.

Giorguli, S. e Itzigohn, J. (2006). Diferencias de género en la experiencia migratoria Transnacionalismo e incorporación de los migrantes latinos en Estados Unidos: Papeles de Población, enero-marzo, n° 047, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, 9-37.

Guardia, I. (2007). "Fuga de venezolanos durante la revolución bolivariana". Investigaciones Geográficas (Esp), N° 44, 187-198.

Guidi, A. (2009). *Emigración de recursos humanos calificados y consecuencias económicas y sociales para el desarrollo de América Latina y el Caribe.* Caracas: Secretaría Permanente del SELA.

Hernández, R. Fernández, C. y Bastista, P. (2006). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.

Hernández, R. Fernández, C. y Bastista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* Quinta edición. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.

Hirai, S. (2014). La nostalgia, emociones y significados en la migración trasnacional. Nueva Antropología: Revista De Ciencias Sociales, 27(81), 77-94.

Ibañez, M. (1999) El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo. Revista Internacional de Sociología, No 22, 129-152.

Jelin, E. (2002) *Los trabajos de la memoria*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.

Khandria, B. (2007). “India: migración calificada a los países desarrollados, migración laboral al Golfo”, en: Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur, coordinadores Stephen Castles y Raúl Delgado Wise, editoriales: Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, Secretaría de Gobernación, Organización Internacional para las migraciones, México, 87-124.

Kim, B., Brenner, B., Liang, C. y Asay, P. (2016). A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5-Generation Asian Americans. n Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 156-170.

Labrador, J. (2001) Identidad e inmigración. Un estudio cualitativo con inmigrantes peruanos en Madrid. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

Labrador, J. y Merino, A. (2016). Características y usos del hábitat que predominan entre los inmigrantes de la Comunidad Autónoma de Madrid. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, 0*(11), 173-222. Recuperado de https://revistas.upcomillas.es/index.php/revistamigraciones/article/view/4357

Lozano, F. y Gandini, L. (2009). *Tendencias recientes de la emigración calificada de América Latina y El Caribe. Entre la fuga de cerebros y el desperdicio de talentos*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Martínez, J. (1989). *La migración de mano de obra calificada dentro de América Latina.* Santiago de Chile: Centro Latinoamericano de Demografía CELADE.

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerios del Trabajo y Asuntos Sociales*, No 25, 65-90.

Mora, C. (2008) Globalización, género y migraciones. *Polis Revista Latinoamericana*, No 20, 285-297.

Obando, A., Osorio, C. y Munera, M. (2007). El lenguaje y los códigos comunicativos que detrás de él circulan. *El Ágora USB*, No 7(2), 217-224.

Obando, J. y Molina, L. (2007) *Observatorio regional del mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Un modelo de implementación.* San José: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC)

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (2003). Programa de Políticas e Investigación sobre Migraciones: diálogo internacional sobre la migración. Ginebra: Grupo editorial Organización Internacional para las Migraciones.

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (2006) *Glosario sobre Migración.* Ginebra: Grupo Editorial de la OIM.

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (2008a). *La gestión de la movilidad laboral en una economía mundial en plena evolución.* Ginebra: Grupo Editorial de la OIM.

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (2008b). *Perfil migratorio de Argentina.* Buenos Aires: Editorial de la OIM.

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (2015). *Los migrantes y las ciudades:*. Ginebra: Grupo Editorial de la OIM.

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (2018). UN Migration Agency Launches Regional Action Plan to Strengthen Response to Venezuelan Outflows. Recuperado en Agosto 13, 2018, de https://www.iom.int/news/un-migration-agency-launches-regional-action-plan-strengthen-response-venezuelan-outflows

OIM Organización Internacional para las Migraciones. (s/f). *La Migración Laboral.* Ginebra: División de Migración Laboral y Facilitada.

OIT Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Recuperado en Septiembre 25, 2017, de http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm

OIT Organización Internacional del Trabajo (2016) Promover una migración equitativa. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Ortiz, A. y Medoza, C. (2008) Spanish proffesionals in Mexico City: Narratives on work

and labour markets. Migracijke I Etnicke Teme, No 24(4), 323-340.

Ortiz, A. y Mendoza, C. (2016). Jóvenes doctorandos europeos y latinoamericanos en Barcelona: experiencias migratorias y vivencias en la ciudad. Finisterra: Revista Portuguesa De Geografia, 51(102), 81-101.

Páez, T. (2015). *La Voz de la Diáspora Venezolana*. Caracas: Catarata.

Pelayo, M. (2012). Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado de http://www.eumed.net/

Pellegrino, A. (1989), Migración internacional de latinoamericanos en las Américas, CELADE (Centro Latinoamericano de Demografía) - Universidad Católica Andrés Bello - CIDA (Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional), Santiago de Chile.

Pellegrino, A. (2001). *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada*. Documento de trabajo Nº12. Rectorado de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. 68.

Pellegrino, A. (2002). Reflexiones sobre la migración calificada. Capítulos del SELA 65, Caracas, 69-105.

Pellegrino, A. (2008) La migración calificada en América Latina. Foreign Affairs En Español, abril-junio 2008.

Peña, J. (2015). "Saber alemán": Inserción de migración calificada mexicana en el mercado laboral de Berlín. Revista internacional de estudios migratorios, Vol. 5(2), 119-148.

Persson, M. (2006). El drenaje de cerebros: una aproximación holística de la realidad argentina. *Centro argentino de estudios internacionales*. Recuperado el 15 de abril de 2018 de http://studylib.es/doc/1333382/el-drenaje-de-cerebros--una-aproximaci%C3%B3n-hol%C3%ADstica-de-la-...

Petit, A. Mirabal, W y López, C. (2014). *Fases de inserción laboral de personas con discapacidad en las entidades de trabajo del sector de la producción petrolera.* Lex Laboro. Vol III.

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 (8-28). Caracas, Venezuela: Ediciones IESA, C.A.

Roche, M. y Freites, Y. (1992) Rise and Twilight of the Venezuelan Scientific Community. Scientonomettrics, Vol. 23 No 2, 267-289.

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.

Romero, V. y López, M. (2013) Las dificultades para la inserción laboral de los inmigrantes por cuenta propia en España. *Revista De Fomento Social*, No 68(269/270), 93-124.

Rubio, F. (2006) Inserción laboral de mujeres inmigrantes y perspectiva de género. V JORNADAS SOBRE INMIGRACIÓN MUJER INMIGRANTE Y SOCIEDAD CONIL DE LA FRONTERA (CÁDIZ) 28,29 y 30 de Septiembre de 2006

SELA Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2009) "La Emigración de Recursos Humanos Calificados desde Países de América Latina y el Caribe". Caracas, Venezuela SP/RR-ERHCPALC/DT N° 1-09.

Suárez, J. (2013) *Factores asociados a la propensión a emigrar internacionalmente de estudiantes del último año de ingeniería* (Tesis de pregrado) Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Torres, C. y Bruni, J. (2014). ¿Qué hacer para que se queden? La migración calificada en Venezuela. Debates IESA, Vol XIX. 14-17.

Uribe, J. y Gómez, L. (2005) Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. *Revista Economía, Gestión y Desarrollo de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali*, No. 3, 47 – 84.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, No 92, 61-82.

ANEXOS

Anexo A

Invitación personalizada enviada a los egresados como primer contacto

Anexo B

Guion de entrevista
- Describa su proceso particular de migración (salida de Venezuela y entrada al país de destino) en líneas generales. - ¿Qué lo motivó a emigrar? - ¿Por qué seleccionó el lugar de destino? - Describa su experiencia laboral en Venezuela (en caso de tenerla) y en el lugar de destino. **Aspectos socioculturales:** - ¿Cuál es su opinión sobre los prejuicios y/o discriminación en el lugar de destino con respecto a los inmigrantes (nacionalidad, etnia, religión)? - ¿Ha sido objeto de prejuicios y/o discriminación en el lugar de destino? ¿En qué sentido? - ¿Cree que los prejuicios y/o discriminación pudieron afectarlo en su proceso de inserción laboral? - ¿Cuál es su opinión sobre las políticas y normas migratorias del país de destino? ¿Considera que estas normas tienen una influencia positiva o negativa para la población inmigrante? - ¿Cree que las políticas y normas migratorias influyen en la integración al ámbito laboral? - ¿Considera que existe diferencia cultural entre Venezuela y el país receptor? Señale los aspectos que considera más relevantes. - ¿Cree que las diferencias culturales le afectaron al momento de integrarse al mercado de trabajo? - ¿En su proceso de integración existió alguna barrera de comunicación o lenguaje con la población nativa? Señale ejemplos - ¿Considera que las diferencias de lenguaje jugaron un papel importante en su proceso de inserción laboral? - ¿La carrera que estudió tiene una categorización diferente (de fondo o forma) a su equivalente en el lugar de destino? - ¿Realizó trámites de convalidación u homologación de estudios en el lugar de destino? ¿Cree que los trámites de convalidación u homologación de estudios tuvieron un peso en su integración laboral?

Aspectos relacionados al trabajo:

- Según su opinión, ¿Cómo es la demanda y oferta de puestos de trabajo en el lugar de destino?
- Opinión sobre expectativas de ingresos en país de destino
- Opinión sobre oferta según grado de cualificación en país de destino
- Opinión sobre el mercado de trabajo (opciones de empleo y niveles de desempleo) en país de destino ¿Cree que estas condiciones intervinieron en su proceso de inserción laboral?
- ¿El trabajo que obtuvo se corresponde con su nivel de formación y la carrera universitaria cursada en Venezuela?
- Describa la jornada de trabajo en su proceso de inserción laboral. ¿Cree que era justa?
- ¿Cómo califica la remuneración y los beneficios que se le otorgaban cuando se integraba al ámbito laboral en el lugar de destino? ¿Cree que eran justos?
- ¿Estaba satisfecho con su experiencia de integración a la sociedad de destino?
- ¿Estaba satisfecho con su proceso de inserción laboral en dicho país?
- ¿Estaba satisfecho con las oportunidades de desarrollo que le brindaba el trabajo durante la integración al mercado de trabajo?

Aspectos relacionados a la conformación de redes y amistades:

- Describa su proceso de adaptación al mercado laboral del país de destino
- ¿Qué canales o medios de información utilizó para insertarse al ámbito laboral? ¿Puede mencionar algún contacto que le ayudara a encontrar empleo y cuál era la relación con el individuo o grupo mencionado?
- ¿Cree que utilizar tales medios lo benefició o perjudicó a la hora de conseguir empleo?
- ¿Cree que utilizar tales medios influyó en que encontrara un trabajo de calidad?
- ¿Cómo eran las relaciones con sus compañeros de trabajo en su proceso de inserción laboral? ¿El trato es como a los demás?

Aspectos relacionados con la familia:

- Describa su estructura familiar
- ¿Podría indicar quién estaba a cargo del sustento de su familia al momento en que usted emigró?
- ¿Realizó su proceso migratorio junto a familiares?
- ¿Tuvo a algún familiar como guía/ayuda durante su proceso de integración a dicha sociedad?
- ¿Tuvo el apoyo de algún familiar para la obtención de papeles del lugar de destino?
- ¿Tuvo el apoyo de algún familiar al momento de conseguir una vivienda en el lugar de destino?
- ¿Cree que sus relaciones familiares pudieran influir con su proceso de inserción laboral en dicho país?

Aspectos y vivencias personales:

- ¿Considera que en el mercado de trabajo del país de destino existe una desigualdad de oportunidades laborales relacionadas al género de los inmigrantes?
- ¿Cree que el género fue una variable relevante al momento de insertarse en el mercado laboral de dicho lugar?
- Describa su situación legal en el país de destino al momento de ingresar al ámbito laboral
- Describa su situación financiera en el país de destino al momento de ingresar al ámbito laboral
- Mencione diferentes aspectos personales que pudieron beneficiarlo a la hora de ingresar al mercado de trabajo.
- Mencione diferentes aspectos personales que pudieron perjudicarlo a la hora de ingresar al mercado de trabajo.
- ¿Cuál considera usted que fue el elemento más importante para su integración laboral en la sociedad de destino?
- Describa los aspectos más difíciles y las barreras relacionadas con su proceso de integración laboral en el país de destino, o "leyenda negra" del proceso migratorio.
- Describa los aspectos positivos, las oportunidades y beneficios del proceso, o "leyenda dorada" del proceso migratorio.