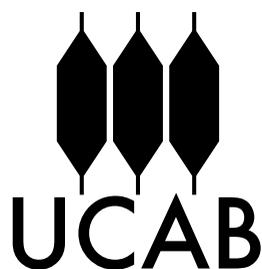


OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD

Valoración sobre
la experiencia de inserción
laboral en el extranjero
de egresados universitarios

Año 2. / Nro. 3 / Octubre, 2018

CASO: EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA ANDRÉS BELLO EN EL AÑO 2013



Los Observatorios de Empleabilidad estudian y caracterizan los procesos de transición de la universidad al mercado de trabajo y, a partir de allí, buscan seguir las tendencias en materia de trabajo, calcular necesidades presentes y futuras, y analizar oportunidades y amenazas en el marco de la dinámica económica.

El Observatorio de la Ucab atiende al principio de la importancia de que las instituciones de educación superior evalúen su calidad y desempeño en función de los logros de sus egresados, pues de nada sirven universidades de espaldas al mercado de trabajo y a la dinámica de la actividad productiva.

Adicionalmente, esta instancia se relaciona con el vínculo permanente que construyen los egresados ucabistas con su universidad, que supone un

acompañamiento de la institución en su proceso de desarrollo profesional.

El Observatorio de la Ucab tiene como reto a largo plazo lograr que otras casas de estudio se sumen a la iniciativa, a fin de contrastar los procesos de transición al empleo de los jóvenes profesionales.

El nuevo espacio funciona bajo el paraguas del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, y su responsable es Gustavo García, quien fuera director de Investigación de esta institución y actual vicerrector Administrativo de la universidad.

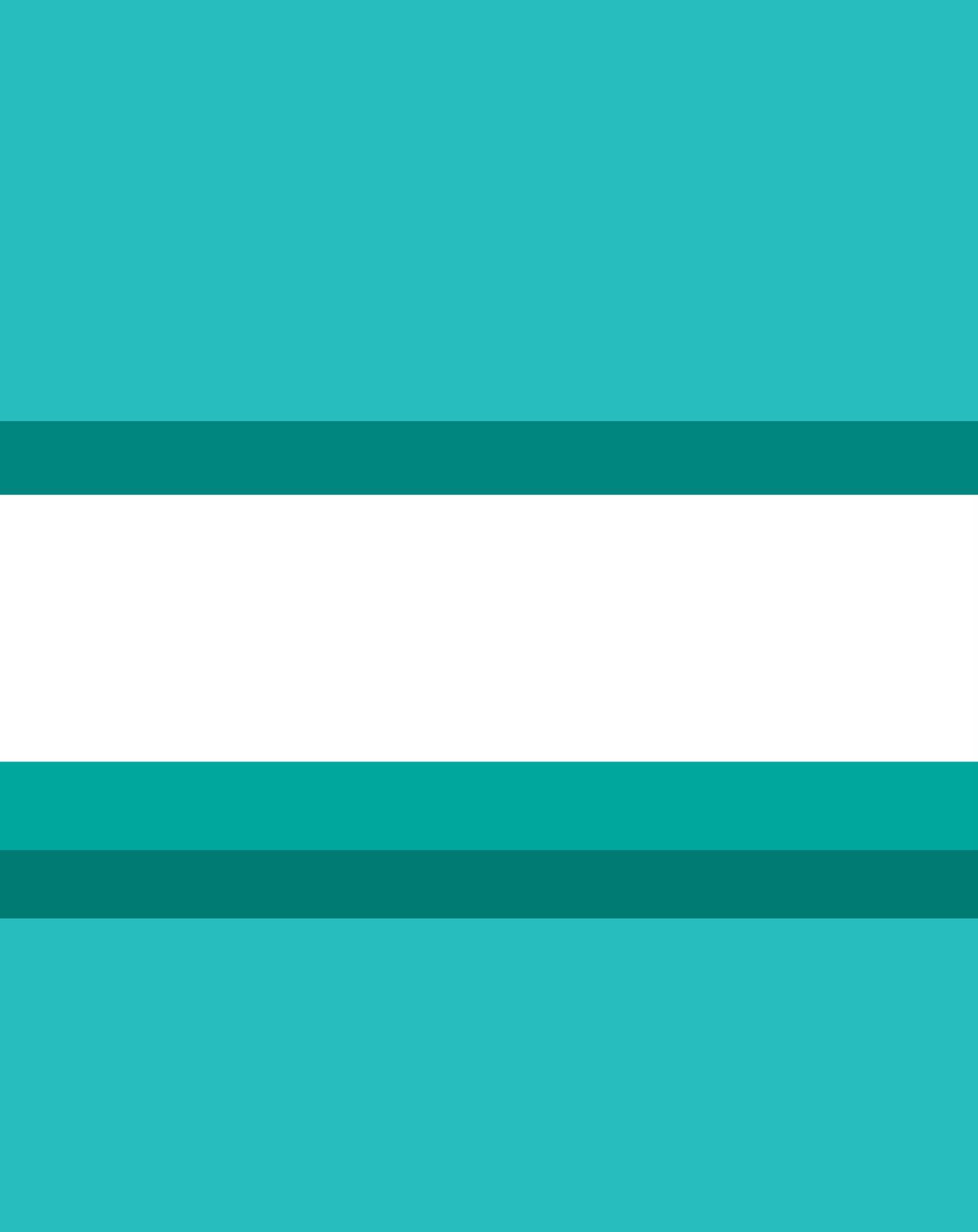
Los reportes de los estudios del Observatorio serán expuestos en el portal web del Instituto, y las bases de datos y los instrumentos empleados para la recolección de los datos estarán a la disposición de cualquier investigador.

SON RESPONSABLES DE ESTE NÚMERO:

Andrea Carrillo, Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, y Gustavo García, Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad Simón Bolívar y Vicerrector Administrativo UCAB.

Índice

- 07** La migración calificada y las dimensiones que la componen
- 13** La migración calificada en el contexto venezolano
- 17** Integración de los migrantes calificados en la sociedad de destino
- 21** Algunos antecedentes asociados al problema de investigación
- 31** Objetivos del estudio y aspectos relativos al método
- 35** Presentación de los resultados más relevantes
- 53** Lista de referencias
- 63** Anexo





Valoración sobre
la experiencia de inserción
laboral en el extranjero
de egresados universitarios



I. La migración calificada y las dimensiones que la componen

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 Zlotniski, 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 con-

tradictorias 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.

“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” 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).

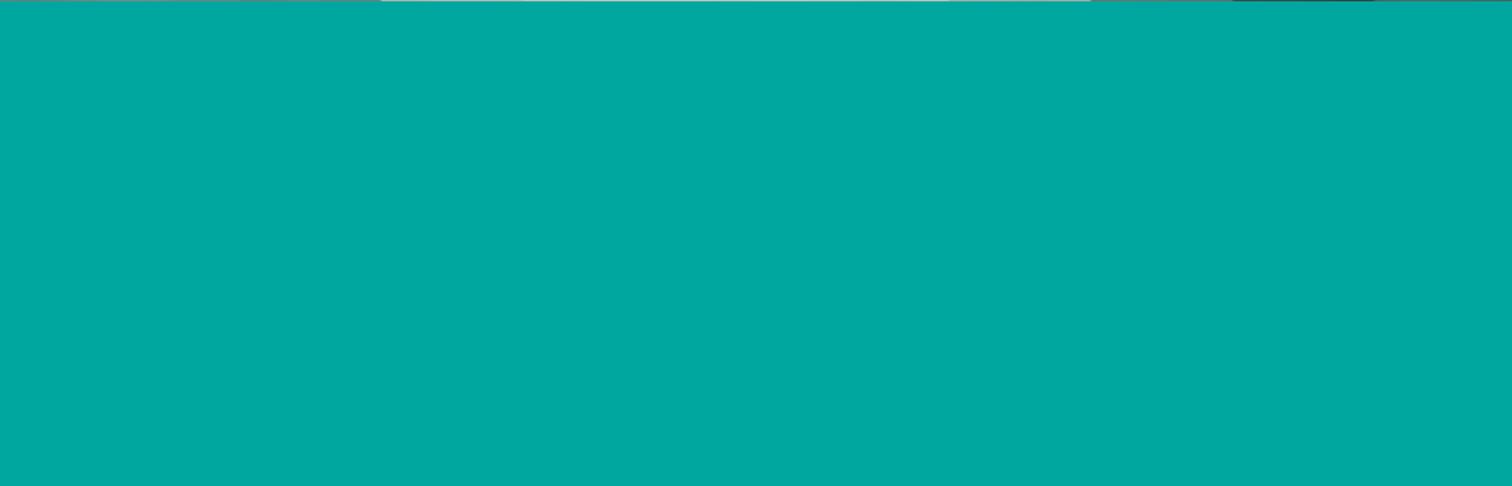
Varios aspectos hacen relevante el análisis de la migración calificada en el contexto mundial actual. A manera de ilustración se toma el caso de países asiáticos como ejemplo de la migración calificada y la fuga de talentos:

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 tras-

ladado 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).



II. La migración calificada en el contexto venezolano

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 emi-

gración, 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).

“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).



III. Integración de los migrantes calificados en la sociedad de destino

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 licencia-

dos 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 con-

llevan 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.



IV. Algunos antecedentes asociados al problema de investigación

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 interesó 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 representarían 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 cubrirían 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.

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 semi-estructurada 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 los 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 semi-estructuradas, 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 cualitativa, 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

pertencientes a la Unión Europea y un grupo de personas autóctonas. La comparación se realiza utilizando los aspectos de 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 investigación 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 pregra-

do 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 son mucho mayores. Por otra parte, estos egresados en su mayoría no reciben aporte de sus padres y acarrear 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 el estudio realizado 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 el desarrollado por 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 Venezue-

la 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, 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, pues aquellos que migran deben enfrentarse a la competencia laboral local para conseguir empleo, deben ajustar sus costumbres y conductas a la

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

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.



V. Objetivos del estudio y aspectos relativos al método

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.

Objetivo del estudio y aspectos relativos al método

El objetivo del estudio fue 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.

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).

La presente investigación busca, mediante el uso de entrevistas semi-estructuradas, 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

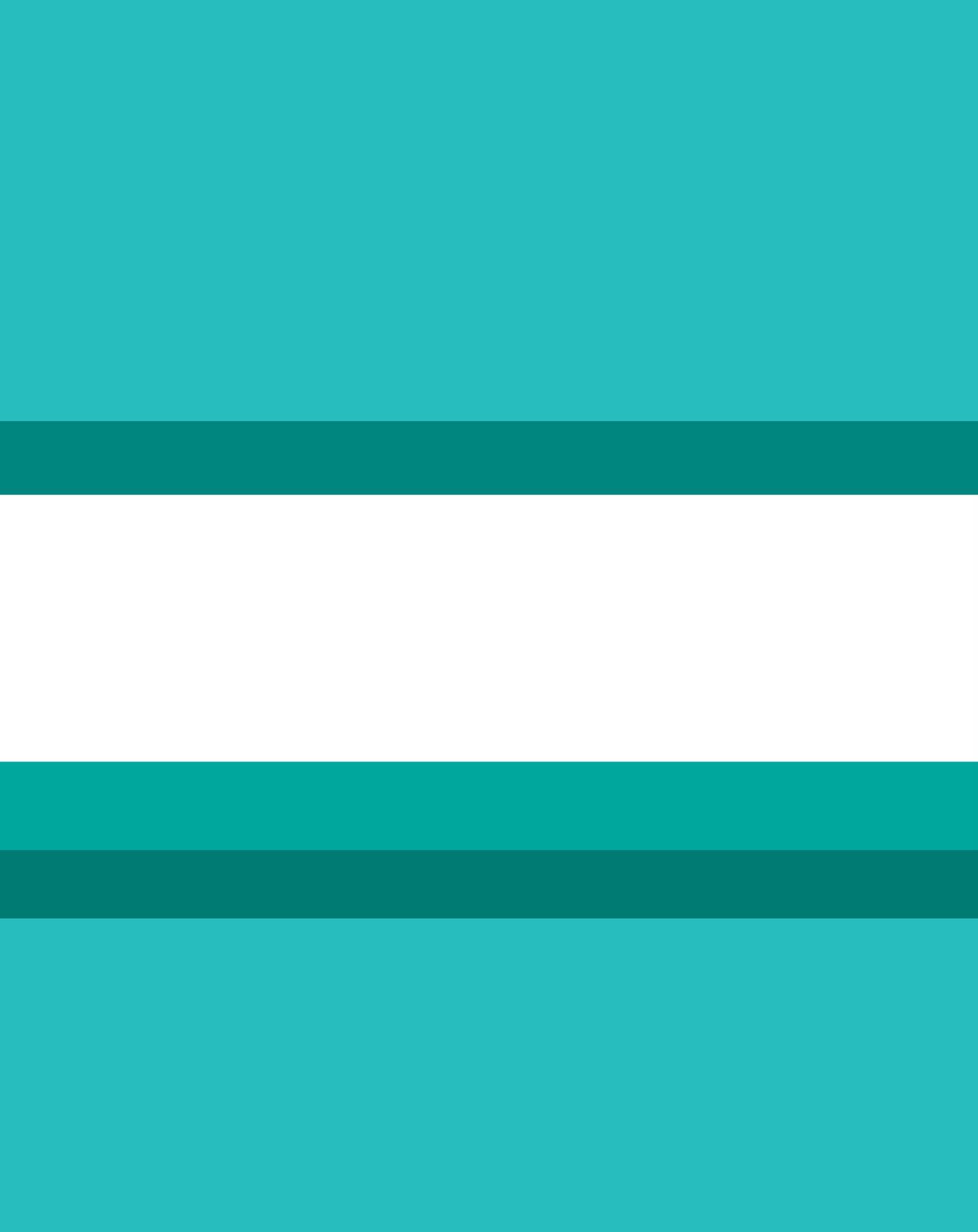
efectuado por Bañez (2016), por lo que el primer grupo corresponde a aquellos individuos con relativos mayores niveles de satisfacción respecto a su inserción laboral y el segundo grupo atiende a aquellas personas cuya satisfacción sobre su inserción al trabajo posee niveles relativamente menos favorables 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).

La muestra utilizada en el presente estudio consta de diez (10) egresados que participaron en una entrevista semi-estructurada, que corresponde con el tamaño de muestra sugerido por Hernández,

Fernández y Baptista (2006) para este tipo de investigaciones.

Para la operacionalización de la variable "experiencia de la inserción laboral" se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: aspectos socio-culturales, aspectos relacionados con el trabajo, aspectos relacionados con la conformación de redes y amistades, aspectos relacionados con la familia y aspectos personales del inmigrante.

Para recolectar la información se utilizó la técnica de la entrevista. 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.



The image features a teal background with a large white arrow pointing to the right. The arrow is composed of several overlapping geometric shapes, creating a sense of depth and movement. The text is centered within the white arrow.

Presentación
de los resultados
más relevantes



VI. Presentación de los resultados más relevantes

La creciente tendencia de migración calificada que se vincula

“

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

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. 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 subjetivida-

des 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.

cionamiento 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,

“

Es posible contemplar diversos elementos comunes que pueden establecer, o generar, características y construcción de sentidos similares

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 rela-

la adaptación a la cultura no solo evita el distanciamiento del egresado con respecto a la población local, sino que promueve la absorción del inmigrante por la sociedad receptora, además, beneficia al egresado en su propia adapta-

“

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

ción 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 selecciona-

dos, 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 sobre-cualificación 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.

sarrolladas 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 del 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 loca-

“

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 del extranjero

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 de-

les, 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.

“

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. Al enfrentarse a la separación familiar, los egresados suelen relacionar sentimientos de tristeza, soledad y decaimiento al evento migratorio en sí

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.

Los egresados entrevistados resaltan algunos elementos relativos a las dimensiones y sub-dimensiones 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 repre-

sentar 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:

EXPERIENCIA DE INSERCIÓN LABORAL EN EL EXTRANJERO



Gráfico 1: La leyenda dorada y la leyenda negra de la experiencia de inserción laboral

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.

“

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

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 sub-dimensiones 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 que, de acuerdo con las opiniones de los entrevistados, 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,

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

mo, 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.





Lista de referencias

Abella, C. (2002). La construcción de la inmigración como problema en la prensa escrita. *Revista Sociedad y Utopía*, N.º 19, pp. 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), pp. 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*, N° 65, pp. 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*, N° 19, pp. 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, pp. 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 Zloliniski, C. (2001). Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización. *Notas de Población*, N° 73, pp. 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.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

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 en espacios migratorios. La juventud andaluza al reto de la multiculturalidad. *Revista Migraciones Internacionales*, vol. 4, N° 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). Emigración intelectual en Venezuela: el caso de la ciencia y la tecnología. *Interciencia*, Vol. 28, pp. 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, Históricas y Culturales de la Ciencia y la Tecnología*, N°. 1, pp. 66-92

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Revista Papeles de Población*, N° 12 (49), pp. 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*, N° 17, pp. 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*, pp. 11- 38.

García, J. (2006) Migraciones, inserción laboral e integración social. *Revista De Economía Mundial*, N° 14, pp. 231-249.

- Gaspar, S. y. Chávez, C. (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Revista Problemas del Desarrollo*, 185 (47), pp. 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° 47, pp. 9-37.
- Guardia, I. (2007). “Fuga de venezolanos durante la revolución bolivariana”. *Investigaciones Geográficas*, N° 44, pp. 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 transnacional. *Nueva Antropología: Revista De Ciencias Sociales*, 27(81), pp. 77-94.
- Ibañez, M. (1999). El uso de las relaciones sociales en el acceso y mantenimiento del empleo. *Revista Internacional de Sociología*, N° 22, pp. 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, pp. 87-124.
- Kim, B., Brenner, B., Liang, C. y Asay, P. (2016). A Qualitative Study of Adaptation Experiences of 1.5-Generation Asian Americans. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, pp. 156-170.
- Labrador, J. (2001). *Identidad e inmigración. Un estudio cualitativo con inmigrantes peruanos en Madrid*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

Labrador, J. y Merino, A. (2016). Características y usos del hábitat que predominan entre los inmigrantes de la Comunidad Autónoma de Madrid. *Migraciones*, 0 (11), pp. 173-222.

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 Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 25, pp. 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*, N° 7(2), pp. 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 professionals in Mexico City: Narratives on work and labour markets. *Migracijke I Etnicke Teme*, N° 24(4), pp. 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), pp. 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 N° 12. Rectorado de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

| OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD |

Pellegrino, A. (2002). *Reflexiones sobre la migración calificada*. Capítulos del SELA 65, Caracas, pp. 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), pp. 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. *Scientometrics*, Vol. 23, N° 2, pp. 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*, N° 68 (269/270), pp. 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*, N°. 3, pp. 47 – 84.

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, N° 92, pp. 61-82.





Anexo

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

GUIA DE ENTREVISTAS
<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Aspectos socioculturales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿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? <p>Aspectos relacionados al trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

