
MIGRACIÓN INTERNACIONAL DE PROFESIONALES VENEZOLANOS Y SU INSERCIÓN LABORAL

Diana Lucena
Isael Freites
Isolina Carballo
dianalucena93@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo analizar la migración internacional de profesionales venezolanos que culminaron voluntariamente su relación laboral. Se desea saber sus itinerarios de inserción laboral en el país destino. Esto permitirá conocer paso a paso cómo se desarrolla el proceso migratorio de dichos actores, así como describir su incorporación al mercado laboral en el país destino. Paralelamente, brindará una visión de las condiciones laborales presentes en los puestos de trabajo ocupados por los profesionales venezolanos objeto de estudio, para el momento de esta investigación. La metodología utilizada se caracteriza por ser descriptiva. Para la recolección de datos se aplica un instrumento. Dicho instrumento fue sometido a un proceso de validación por saturación, para garantizar que la información recolectada fuera la realmente necesaria y oportuna. Finalmente, los resultados arrojaron que el proceso de migración internacional requiere empeño, planificación y dedicación. Por su parte, la inserción laboral se verá condicionada por características únicas de cada individuo y del país elegido. Y, de igual manera, las condiciones laborales estarán determinadas por los marcos regulatorios en materia de trabajo de cada nación y, variarán dependiendo del oficio desempeñado.

Palabras clave: migración internacional, inserción laboral, empleo.

INTERNATIONAL MIGRATION OF VENEZUELAN PROFESSIONALS AND THEIR LABOR INSERTION

Diana Lucena
Isael Freites
Isolina Carballo
dianalucena93@gmail.com
Universidad de Carabobo, Venezuela

SUMMARY

The objective of the work is to analyze the international migration of Venezuelan professionals who voluntarily terminated their employment relationship. Their labor insertion itineraries in the destination country are known. The migration process is known step by step. Also, their incorporation into the labor market in the destination country will be described. Provides a vision of the working conditions present in the jobs held by the Venezuelan professionals under study, for the time of this research. The methodology used is characterized by being descriptive. An instrument is applied for data collection. The questionnaire was subjected to a saturation validation process. The results showed that the international migration process requires commitment, planning and dedication. Labor insertion is conditioned by the unique characteristics of each individual and the chosen country. Also, working conditions will be determined by the regulatory frameworks on labor matters of each nation and will vary depending on the occupation performed.

Keywords: international migration, labor insertion, employment.

Introducción

La migración internacional de personas altamente calificadas se ha incrementado drásticamente en Venezuela durante la última década. Es común asumir, que los profesionales se desplazan a otros países, principalmente, a consecuencia del desempleo. Sin embargo, llama la atención el aumento significativo de individuos que, a pesar de contar con empleos estables en renombradas y exitosas empresas del país, toman la trascendental decisión de abandonar sus puestos de trabajo, motivados por diversas razones y circunstancias, para trasladarse a otras naciones en busca de nuevas oportunidades y experiencias, apostando por una exitosa inserción laboral en el país destino, cuyas retribuciones le garanticen una mejor calidad de vida a la obtenida en su país de origen.

Una visión a los procesos migratorios

La migración de acuerdo a Delgado de Smith (2006:197) “no es de ninguna manera un fenómeno reciente ni localizado, muchas personas han abandonado sus patrias en procura de mejores empleos y de una nueva vida en otros países desde los comienzos del trabajo remunerado”.

Cuando una persona toma la decisión de abandonar su país de origen, debe atravesar un complejo proceso que, más allá del desplazamiento en sí de una nación a otra, involucra factores que deben analizarse detalladamente, como lo son las causas para migrar, la elección del país de destino, los recursos necesarios para abordar la decisión tomada, las posibles consecuencias que puedan presentarse, planes de contingencia, entre otros. Al respecto, Pajares Alonso (2006) comenta que:

Entre los análisis sobre las causas de las migraciones se ha hablado de los factores de expulsión del país de origen (pobreza, falta de oportunidades laborales, etc.) y los de atracción del país de destino (mayores oportunidades laborales, mejores ingresos salariales, mayor libertad, etc.). (p.17).

La migración internacional es un fenómeno que se ha incrementado notablemente durante las últimas décadas, no sólo en Latinoamérica, sino en el mundo entero. Principalmente, desde los llamados países del ‘tercer mundo’, donde las oportunidades de trabajo son realmente escasas y, la calidad de vida no puede calificarse como la más óptima. Según la OIT (2016):

Se estima que en la actualidad hay 232 millones de migrantes internacionales en el mundo. La globalización, los cambios demográficos, los conflictos, las desigualdades de los ingresos y el cambio climático impulsarán cada vez a más trabajadores y sus familias a cruzar las fronteras en busca de empleo y seguridad. (En línea).

Por consiguiente, es de suma importancia que toda persona que tome la decisión de migrar hacia otro país, conozca cada uno de los escenarios a los que posiblemente deberá enfrentarse a lo largo de su recorrido. Esto le permitirá anticiparse y planificarse, y tal vez, evitar posibles fracasos. En esta instancia, Micolta (2005) cita a Tizón *et al.* (1993) para exponer lo que considera como las etapas que atraviesa todo individuo durante un proceso migratorio:

1. *La preparación:* El proceso migratorio usualmente comienza mucho antes del acto de emigrar. En esta etapa, las personas hacen una valoración de lo que tienen y de lo que van a conseguir en el futuro. El emigrante y/o la familia van tomando conciencia de las circunstancias en las que están viviendo, pueden ir valorando dolorosamente las limitaciones y los problemas que tienen en el lugar en que viven.
2. *El acto migratorio:* Corresponde al desplazamiento propiamente dicho desde el lugar de salida hasta el lugar de llegada.
3. *El asentamiento:* Periodo que va desde que el sujeto llega al país receptor hasta que resuelve los problemas mínimos inmediatos de subsistencia. Este tiempo implica cambios personales del recién llegado y ambientales por parte de la comunidad receptora, en los cuales existe un mutuo conocimiento y aceptación o no de la convivencia. Quien llega no pierde las costumbres y valores con los que vino ya que acepta las nuevas, pero todavía no las hace suyas.
4. *La integración:* Sería el final del proceso de migración adecuadamente elaborado. Es el proceso de inmersión e incorporación en la nueva cultura hasta sentirla como propia, a partir de la aceptación y el interés por la misma. En el nuevo lugar la persona va descubriendo los matices de la nueva cultura. Lentamente se va interesando por ella y poco a poco la va sintiendo como suya. Ahora no sólo la conoce y la respeta, sino que al mismo tiempo se va sintiendo uno más entre los nuevos y éstos también lo van sintiendo como uno de ellos. (p.62).

Asimismo, todo migrante debería tener, por lo menos, una estimación sobre cuál será la duración de su estadía fuera del país de origen. Si bien es cierto que este factor puede variar dependiendo de las condiciones y circunstancias que se presenten una vez en el país destino, es de gran utilidad plantear un período en la fase de preparación, pues le dará al migrante una idea de los recursos con los que debe contar para llevar a cabo su plan migratorio. En este caso, Micolta (2005) explica que:

Las migraciones *transitorias* son aquellas en las que el migrante establece su residencia en el lugar de destino como una etapa transitoria (caso típico de los trabajadores temporales). Las migraciones de carácter *permanente* son aquellas en las que los migrantes establecen su residencia en el lugar de

destino de forma definitiva o por un prolongado espacio de tiempo (como puede ser la duración de su vida laboral). (p.66).

Basándose en esta premisa, aquellos migrantes que han establecido entre sus planes una migración permanente, el regreso al país de origen será la última opción a considerar ante la presencia de dificultades. Izcara Palacios (2013) explica esta conducta de la siguiente manera:

El retorno expresa el fracaso del proyecto migratorio. El desempleo es el único elemento que impide la permanencia en el lugar de destino; el emigrante retorna a su comunidad de origen si en la sociedad de destino no puede sacar partido de las ventajas ofrecidas por un mercado laboral más dinámico. Retornar es dar marcha atrás para volver a partir desde un punto más lejano del que se encontraba en un principio. (p. 36-37).

Inserción laboral de migrantes profesionales

Cuando se hace referencia a una inserción, se trata sólo de la introducción del individuo al trabajo. Mientras que, una transición se refiere a un proceso más complejo, donde se relacionan dos escenarios, como es el caso de los migrantes internacionales, que deben abandonar sus trabajos en el país de origen para insertarse en el mercado laboral del país destino.

Para García Blanco y Gutiérrez (1996) la inserción laboral se refiere al:

Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil, y por tanto, viene a consistir una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. Su estudio abarca tanto el conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias más recurrentes (o trayectorias) como la explicación de las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras (trayectorias). (p. 269-270).

Basándose en esta premisa, es importante acotar, que el presente trabajo de investigación, busca en uno de sus objetivos específicos, el describir los itinerarios de inserción laboral de profesionales que culminaron voluntariamente su relación laboral en una distinguida empresa de consumo masivo venezolana, y que buscan la incorporación al mercado laboral en el país elegido para su migración internacional. A su vez, se examinan los recorridos ejecutados por estos migrantes, tomando en cuenta características culturales, económicas y sociales, que indudablemente incidirán en sus nuevos procesos de trabajo, distintos a los de su país de origen.

La inserción laboral, es un proceso que va vinculado a su vez, a características y variables que inciden significativamente en los resultados individuales al momento de buscar la respectiva inclusión

al mercado laboral, tales como la toma de decisiones, la madurez vocacional y los intereses o preferencias profesionales. Paralelamente, se deben considerar dos aspectos claves y fundamentales en todo proceso de inserción laboral, los recursos sociales y las destrezas de inserción, las cuales Donoso (2000) define de la siguiente manera:

Los recursos sociales son el apoyo social que una persona percibe y que el contexto inmediato le proporciona. Es un apoyo emocional y afectivo para afrontar la situación. Este contexto social, sea la familia, sea la pareja, explica muchas veces las diferencias de sujetos entre sí en cuanto a seguridad en los procesos de selección, insistencia en la búsqueda de trabajo y expectativas de resultados positivas.

Los recursos técnicos o destrezas de inserción son todas aquellas estrategias o destrezas de búsqueda de empleo, las más apropiadas y efectivas, en función de los sujetos o colectivo y de la organización. Entrarían aquí la realización del currículum, la carta de presentación, la realización de una entrevista, el relleno de formularios, la realización de pruebas psicotécnicas. (p. 67-68)

En línea con lo anterior, estos recursos resultan sumamente importantes en los procesos migratorios, pues son los que debe agotar todo profesional que anhele una idónea inserción laboral a un mercado de trabajo competitivo, y en el caso del presente trabajo de investigación, los profesionales que ejecutaron procesos de migración internacional con la finalidad de alcanzar una inserción laboral en nuevos países destinos, posterior a la desvinculación laboral voluntaria ejecutada en Venezuela en la empresa de consumo masivo en objeto de estudio.

Trayectorias laborales en la migración internacional

Una vez que se llevan a cabo procesos de inserción laboral, y ésta es finalmente alcanzada, es necesario el estudio de las trayectorias laborales o profesionales, pues son variables que se encuentran directamente vinculadas. El Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana en el Trabajo (2011) las define como:

Sucesión de posiciones ocupacionales y profesionales, entre la categoría profesional del contrato inicial que posiciona al trabajador o trabajadora en ese momento inicial del proceso de inserción, su secuencia posterior de posibles cambios y el resultado final que implica considerar la categoría alcanzada en el contrato final (o actual). (p.25)

Se puede decir entonces, que las trayectorias profesionales brindan una perspectiva de los cambios que atraviesa cada individuo a lo largo de su vida laboral, permitiendo evaluar también el

contexto social en el que se desenvuelve cada uno de ellos, pues implican factores como el mercado laboral, la profesión, y la movilidad, tanto laboral como geográfica.

Asimismo, el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana en el Trabajo (2011:20) añade que las trayectorias laborales “...trazan un itinerario que puede ser considerado de avance, retroceso o estancamiento. Por tanto, incluye importantes connotaciones de carácter subjetivo, de posición social en el trabajo y de reconocimiento social”

Basándonos en esta premisa, se entiende que las trayectorias laborales no son procesos estandarizados, pues van a depender del contexto particular de cada migrante. Es decir, para todos los individuos no serán resultados únicos, por el contrario, la determinación de avance, retroceso o estancamiento será evaluado de manera individual y personal. Juegan un rol fundamental las competencias, habilidades y capacidades, que le proporcionan a cada individuo ventajas competitivas para el mercado laboral.

Henríquez y Uribe-Echeverría (2002) agregan que:

En el análisis de la trayectoria laboral se consideran dos variables particulares:
a) una es el hecho mismo del cambio en cada sujeto, que cobra interés como parte del diagnóstico y luego, b) el análisis conjunto de las distintas posiciones ocupadas por los individuos en un lapso de tiempo, la historia, que es también una característica nueva, propia. Este es, en esencia, el “enfoque de la trayectoria”. (p.03)

Por su parte, García Blanco y Gutiérrez (1996), citando a Spilerman (1977) exponen la existencia de una serie de trayectorias laborales, que se diferencian en virtud de las pautas de movilidad típicas de los sectores del mercado de trabajo experimentadas por cada individuo, y son las siguientes:

- a) Trayectorias laborales *ordenadas*, caracterizadas porque la antigüedad se asocia a una ocupación de sucesivas posiciones laborales que implica una mejora de ingresos y estatus laboral dentro de un mercado interno de trabajo.
- b) Trayectorias laborales *caóticas*, caracterizadas, ante todo, por la ausencia de una progresión lineal, pues los individuos circulan por puestos secundarios (con escasas exigencias de cualificación y escasas diferencias de ingresos y estatus), sin que existan jerarquías de edad e intercalando numerosos periodos de desempleo entre sus distintos eventos laborales.
- c) Trayectorias laborales *ocupacionales*, bien de oficio o bien profesionales, caracterizadas por una probabilidad pequeña de cambio en la ocupación, pero alta en relación al trabajo y la empresa; cambios que suelen comportar, normalmente, mayores logros laborales. (p. 279-280)

Esta clasificación representa material de gran utilidad para el análisis de resultados de esta investigación, pues podrá utilizarse como base referencial para identificar y clasificar el tipo de trayectorias laborales que han experimentado los migrantes profesionales objeto de estudio en el país destino.

Condiciones laborales en los puestos de trabajo de migrantes internacionales

Las condiciones laborales de acuerdo a Ramos (2009), son:

Características de la realización de tareas que abarcan tres aspectos diferenciados, tales como las condiciones medioambientales en torno al trabajo, las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y las condiciones organizativas que rigen en la empresa en la que se trabaja. (p. 20-21).

Es preciso aclarar, que en esta investigación el enfoque de condiciones laborales está orientado estrictamente hacia las condiciones organizativas que rigen la actividad laboral actual de los migrantes profesionales objeto de estudio, tales como: contrato de trabajo, salario, beneficios socio-económicos y jornada laboral. Que por cierto, desde el género es posible encontrar profundas inequidades.

González y Delgado de Smith (2015) señalan que:

Abordar el tema sobre género y migraciones, ha implicado una revisión cuidadosa de toda una vasta literatura que sobre el tema se ha venido construyendo desde la década de los 70. Por razones de espacio, solo referenciamos las publicaciones más puntuales. No podemos pensar que las mujeres siguen estando invisibilizadas en torno al fenómeno migratorio, todo lo contrario, las pesquisas han tocado aspectos medulares que han servido para la construcción de un campo de estudios que por su complejidad ha tenido que focalizar las miradas a diferentes niveles de análisis (nivel micro, meso y macro). Miradas que visibilizan a las mujeres y sus experiencias migratorias rescatando lo vivido. (p.144).

Existen diversos tipos de contratos laborales, entre los que destacan: El contrato a tiempo indeterminado, que es aquel donde no se establece una duración definida de la relación laboral. Y, el contrato a tiempo determinado, donde se establece un tiempo específico para la duración de la relación laboral, o bien, se determina una actividad o labor específica a realizar y una vez finalizada se dará por concluido el contrato o vínculo laboral. Sin embargo, la modalidad contractual podrá variar dependiendo de la normativa legal del país elegido para la migración.

Por su parte, el *salario* constituye la remuneración que recibe el trabajador por parte del empleador como compensación por una serie de labores realizadas. De manera tal que, el salario desde el punto de vista económico constituye una transferencia de algún tipo de bien monetario, por la prestación de un servicio. La OIT (2016, en línea) señala que “los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empleadores y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores”.

Adicional al salario, hoy día muchas organizaciones brindan a sus trabajadores los conocidos *beneficios socio-económicos*. Petit (2014) cita a Balkin y Cardy (2008) para definirlos como:

Asignaciones que brinda la empresa al trabajador para reconocer su labor, con ello trata de garantizar la satisfacción de los empleados y mejorar su calidad de vida, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo motivada y productiva. (En línea).

Finalmente, figura la *jornada laboral*, que se relaciona con el tiempo que debe dedicar el trabajador a la prestación de los servicios para los cuales fue contratado. Y, al igual que los contratos, la duración de la jornada laboral puede variar de acuerdo a las normas de un país a otro. En este sentido, Medina *et al.* (2012) explican que:

El tiempo de trabajo se suele identificar con la jornada laboral, que se define como la determinación y ordenación del tiempo de trabajo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos. Esta acepción viene delimitada, en buena medida, por los marcos legales que establecen los límites en los que se desarrollan en distintos niveles (internacional, estatal, etc.) (p.19).

En términos generales, no es un secreto que en muchas ocasiones los inmigrantes resultan víctimas de discriminación en lo que a condiciones laborales se refiere, cumpliendo extensas jornadas de trabajo, recibiendo salarios inferiores a los merecidos, no percibiendo beneficio o compensación social alguna, entre otras. Es por ello que la OIT (1975) menciona que:

Serían deseables nuevas normas, que comprendan también la seguridad social, para promover la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, y, en lo que se refiere a las cuestiones reglamentadas por la legislación o que dependen de las autoridades administrativas, para garantizarles un trato por lo menos igual al de los nacionales. (En línea).

Informantes clave

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 42 profesionales venezolanos que culminaron voluntariamente su relación laboral con una reconocida empresa de consumo masivo para proceder a la migración internacional, obteniendo respuesta voluntaria por parte de 14 de ellos.

Para el momento que se realiza esta investigación, la empresa de consumo masivo objeto de estudio contaba, entre todas sus sedes ubicadas en territorio venezolano, con 3742 personas que cumplían con las cualidades antes mencionadas. Sin embargo, no fue posible determinar si todas estas personas cumplían con el resto de las características establecidas para el perfil de los informantes de este estudio, y que fueron las siguientes: Ser venezolano; tener un nivel educativo universitario o superior a éste; haber tenido, por lo menos, un empleo en el país destino y estar laboralmente activo para el momento de esta investigación.

Estas características fueron agregadas al perfil en concordancia con los objetivos planteados, debido a la necesidad de conocer cómo fueron sus procesos de desplazamiento e inserción laboral y, bajo qué condiciones laborales se encuentran los individuos actualmente.

Es de suma importancia acotar, que en sus procesos de egreso de personal, la empresa de consumo masivo no solicita datos relacionados a correos electrónicos personales, pues por políticas internas, la empresa hace uso exclusivo de correos con dominio institucional. Es por ello que, de las 3742 personas, se pudo establecer contacto, posterior a un exhaustivo proceso de ubicación, con 42 vía correo electrónico, a las cuales se les remitió el instrumento de recolección de datos, con su respectiva explicación sobre la finalidad de la investigación y el perfil requerido. De esas 42 personas, sólo 14 respondieron voluntariamente el cuestionario.

Para obtener mayor información sobre la población encuestada, se tomaron como referencia nueve datos importantes, que fueron: edad, sexo, estado civil, profesión, realización de post-grado, antigüedad en la empresa de consumo masivo, cargo desempeñado en la empresa de consumo masivo, fecha de migración y país donde reside actualmente.

Renunciar al trabajo y emprender la migración

El proceso de desplazamiento es la consecuencia de renuncia al trabajo en lugar de origen, y al respecto, la variable que influye en la decisión de culminar es el convencimiento que se debe migrar. De este modo, la voluntad es propia para ejecutar la migración internacional. Es importante

considerar lo que expresa Arango (2003), quien asegura que la decisión de migrar es individual, espontánea y voluntaria, tomada por actores racionales que buscan mejorar sus situaciones laborales y calidad de vida en general.

Al respecto, se logró determinar que, las razones para renunciar de los profesionales encuestados fueron totalmente ajenas a la empresa de consumo masivo, pues estas opciones de respuesta fueron descartadas por el 100 por ciento de los informantes. Algunos de ellos reseñaron: *“Mi renuncia no tuvo nada que ver con la empresa de consumo masivo. Esa es la mejor empresa para trabajar en Venezuela.”... “Razones externas al ámbito empresarial”.*

La mayoría de las respuestas obtenidas indicaron que las renunciadas se vieron influenciadas por varias razones, donde figuran con mayor relevancia las condiciones sociales, políticas y económicas del país como elemento generador del proceso de migración internacional. Esta premisa es apoyada por los conocimientos expuestos por Delgado de Smith y Abellana (2009), en la que refieren que la incertidumbre social, política y económica en que vive la población venezolana representa una causa fundamental que activa esfuerzos hacia la migración internacional, sobre todo en jóvenes, universitarios y profesionales recién graduados.

Al considerar las variables que conllevaron a la elección del país destino, hay una tendencia significativa en las respuestas seleccionadas por los encuestados, que sustenta la elección del mismo basándose en la existencia de familiares o amistades en el país elegido. Esto obedece a la intención de disminuir costos, y facilitar el proceso migratorio, como lo expone Micolta (2005) en la fase de preparación, en la que las personas hacen su valoración de lo que tienen y lo que van a conseguir en un futuro, tomando en cuenta las circunstancias particulares y las limitaciones que están viviendo.

Por otra parte, es necesario resaltar, que la variable ‘Facilidad en los trámites migratorios’ representa el segundo factor más elegido por los profesionales que encuestados. Otro dato, interesante a destacar, es que la variable ‘oferta tentativa de trabajo’ que resultó ser la menos elegida, demostrando así, que no todo profesional cuenta con una opción de trabajo al ejecutar la migración internacional, por el contrario, a través de una búsqueda activa de empleo, se examina la posibilidad de alcanzar la tan anhelada inserción laboral.

En lo concerniente a los trámites realizados durante el proceso de desplazamiento, el trámite más ponderado en elección por los encuestados, fue el apostillado de documentos, dicha actividad refiere a dos razones principales. La primera, es que todos los documentos para tener validez

internacional deben pasar por esta instancia. Seguidamente, por ser los encuestados profesionales, es necesario para los procesos de validación de estudios a nivel internacional, el apostillado de sus credenciales de estudio, pues es un requisito indispensable para quien desee ejercer su carrera en el exterior

Con respecto al tipo de migración, los encuestados, según tendencia mayoritaria a un 57 por ciento, exponen que su proceso de migración internacional fue individual. Sobre esta preferencia, Izcara Palacios (2013) explica que:

El individuo que emigra no corta sus lazos con su familia y comunidad, pero tampoco es una persona cuya individualidad queda anulada por los lazos que le unen a su familia o grupo de pertenencia. Por lo tanto, en el estudio de los procesos migratorios individuales es necesario tener en cuenta tres unidades de análisis: 1) el individuo; 2) los lazos que le unen a la unidad familiar y 3) los vínculos sociales que le ligan a una comunidad o grupo de pertenencia por medio del parentesco, la amistad o las relaciones de paisanaje. (p.47). (Ver cuadro 16).

Al pedirle a los encuestados que describieran brevemente su proceso de desplazamiento al país destino, éstos expresaron que estuvo enmarcado en un arduo y previo proceso de planificación y toma de decisiones, a su vez, resaltan la necesidad de normalizar y rectificar trámites relacionados a pasaportes, apostillado de documentos, entre otros. Paralelamente, resaltó la dificultad en la adquisición de boletos aéreos, por la situación económica del país.

Una vez detallado el proceso de desplazamiento del colectivo investigado, se puede reflexionar que el proceso de migratorio es una actividad que requiere empeño, dedicación y planificación, aunado a una serie de actividades legales y procedimientos necesarios para llevar a cabo un exitoso desplazamiento, esto sin obviar, que la migración es una actividad muy particular para cada persona que la ejecuta, pues influyen distintas variables económicas, políticas, sociales y culturales que determinan la toma de decisiones respecto a elección de países y trámites migratorios. Esto basándose en las fases de procesos migratorios reseñados por Micolta (2005): la preparación, el acto migratorio, el asentamiento y la integración.

Itinerarios laborales

El aspecto importante de este estudio se basa en describir los itinerarios de inserción laboral en el país destino de los profesionales venezolanos que culminaron voluntariamente su relación laboral con una reconocida empresa de consumo masivo.

En el ítem dirigido a indagar sobre los medios utilizados para la búsqueda de empleo en el país destino, la tendencia más elegida fue la 'búsqueda de empleo a través de internet (portales de empleos)', lo que demuestra la necesidad de apoyarse en los recursos tecnológicos para la obtención de empleos en nuevos países destinos, esto se resume en la facilidad y gran alcance que tiene el internet como sistema de información para facilitar la inserción laboral en el país elegido, y como mecanismo utilizado hoy día por las organizaciones para minimizar costos en los procesos de reclutamiento de personal. Al respecto, Barreñada y Barbón (2015) sostienen que:

La elección del sistema o técnica a utilizar en la búsqueda de empleo, deberá adaptarse al método que utilicen para el reclutamiento de personal las empresas del sector profesional en el que se pretenda encontrar un puesto de trabajo. Por ello será conveniente investigar la manera de proceder de dichas empresas y potenciar la acción en una u otra vía. (p.11)

Por otro lado, la segunda opción más elegida por los encuestados en este ítem es la consecución de trabajo a través de 'recomendaciones personales'.

En cuanto al período requerido para la obtención del primer empleo en el país destino, la mayoría de los encuestados, es decir, el 57 por ciento, indicó que conseguir empleo fue un proceso rápido que les llevó de uno a menos de tres meses. Factor que puede atribuirse a lo expuesto por De la Vega (2014:79), quien afirma que "los países avanzados comprenden la importancia que tiene el conocimiento y lo valoran al extremo de diseñar políticas públicas para captar a personal altamente cualificado proveniente de otros países", razón por la cual, para aquellos profesionales migrantes en condición legal en el país destino, y con dominio del idioma de la región, no supondría mayor dificultad el encontrar un empleo acorde a sus capacidades

Asimismo, el 57 por ciento de los encuestados indican que aún conservan el primer empleo que obtuvieron al llegar al país destino. Estos datos implican que la trayectoria laboral de estos migrantes ha sido baja. Sin embargo, se debe aclarar que, esta baja movilidad laboral no se debe a fallas o barreras en los procesos de inserción laboral, sino a que la mayoría de los informantes de esta investigación realizaron su migración internacional durante el año 2015

En cuanto al tipo de trayectoria laboral en el país destino con respecto al cargo ocupado en la empresa de consumo masivo en Venezuela, nueve de los encuestados catalogaron su situación laboral actual como un avance. En esta instancia, la mayoría argumentó un aumento considerable de su calidad de vida, no solo producto de los ingresos, sino también a un poder adquisitivo superior al de Venezuela.

En atención a los tipos de trayectorias laborales citados por García Blanco y Gutiérrez (1996) puede clasificarse la experiencia de trabajo en el país destino de estas nueve personas como una trayectoria *ordenada*, donde la actividad realizada implica mejora de ingresos y estatus laboral dentro de un mercado interno de trabajo. En contraste, cuatro profesionales calificaron su trayectoria como un retroceso con respecto al cargo desempeñado en Venezuela. Por tanto, se consideran trayectorias laborales *caóticas*, en las cuales hay ausencia de progresión lineal y donde los empleos exigen muy pocas cualificaciones. Massey *et al.* (1993) agregan:

La mayoría de los inmigrantes comienzan con la simple meta de ganar, tratando de ganar dinero con objetivos específicos que mejorarán su estatus o bienestar en su hogar –construyendo una casa, pagando una escuela, comprando tierras, adquiriendo bienes de consumo. Además, las diferencias entre los estándares de vida entre las sociedades desarrolladas y las sociedades en desarrollo provocan que incluso el más bajo salario extranjero parezca generoso para el estándar de la comunidad de origen. (p.449).

También, se solicitó a los informantes una breve descripción de cómo consideran fue su proceso de inserción laboral. Se encontraron diversas opiniones, centradas en su mayoría, en la complejidad para tramitar los permisos de trabajo, documento indispensable para poder laborar en un país ajeno al natal. De igual modo, el manejo adecuado de idiomas en el caso de aquellos países de habla distinta al español, representó un condicionante en los procesos de inserción laboral. La opinión de una de las encuestadas que reside actualmente en Estados Unidos fue la siguiente: *“Por ahora mientras aprendo el idioma solo puedo optar a cargos donde no necesite el inglés y esos son trabajos de limpieza”*.

Sobre las barreras y obstáculos afrontados a lo largo del proceso de inserción laboral en el país destino, los encuestados coinciden en su mayoría con variables asociadas al idioma, trámites de legalización, el desempeñar actividades distintas a su profesión y la condición de ser extranjero, pues ésta última da origen en algunos casos a la xenofobia. Sobre este aspecto consideran Delgado de Smith y Abellana (2009) que:

Son muchas las tareas pendientes en materia migratoria; así por ejemplo, en el contexto de la globalización, que implica una amplia movilización de mano de obra, urge tanto la adopción de una amnistía general para los inmigrantes indocumentados, como el delineamiento de políticas migratorias no discriminatorias y transparentes. Y es que, en muchos países ricos e industrializados, mientras las leyes no permiten el ingreso de ciertos migrantes (del sur, pobres y sin formación profesional), en la práctica se los recibe y acepta, para realizar trabajos indeseables por las poblaciones locales, aprovechando su vulnerabilidad como su poco conocimiento o soporte legal para ejercer sus derechos. (p. 242)

En lo referido a la modalidad de contrato en el país destino, la tendencia es explícita, la mayor parte de los encuestados trabajan bajo contratos a tiempo indeterminado, por consiguiente, el perfil profesional de las personas consultadas demuestran que sus labores se encuentran bajo estándares de estabilidad; en concordancia con las aspiraciones de todo migrante de conseguir las condiciones laborales necesarias para su desarrollo personal, profesional y un mínimo de bienestar. Esto sin obviar, la tendencia clara a la búsqueda de emprendimientos personales, en la que algunos encuestados, exponen que han llevado a emprender sus propias empresas en los países destinos.

En lo que a remuneraciones se refiere, el 64 por ciento de los encuestados indica que devenga ingresos superiores al salario mínimo estipulado en el país destino. Por lo que las condiciones organizativas vinculadas al salario, son en su mayoría positivas, lo que se traduce en una excelente calidad de vida para los migrantes. Estas características van inmersas en el modelo macroeconómico de la teoría neoclásica de la migración, en la que Massey *et al.* (1993) agregan que la migración internacional de trabajadores es causada por diferencias salariales entre países. Asimismo, Pellegrino (2001:56) expone que “los migrantes buscarían ubicarse en aquellos espacios donde los retornos económicos a sus calificaciones educativas sean mayores”.

En lo concerniente a los beneficios socio-económicos, la opción más tildada por los encuestados fue ‘Ninguna de las anteriores’, es decir, éstos no reciben ningún tipo de beneficio socio-económico en sus empleos actuales. Este contexto es un dato muy revelador para la investigación, pues en la empresa de consumo masivo en la que solían trabajar en Venezuela, estos profesionales recibían un atractivo paquete de beneficios socio-económicos. Uno de los encuestados especificó: “*muchos beneficios como seguro de vida y HCM, obsequio mensual, gimnasio, estacionamiento, seguro de flota para vehículo, bonos, y demás beneficios*”.

En lo referido a la jornada laboral, los profesionales encuestados indicaron en su mayoría, una tendencia inclinada a ocho horas laborables por jornada diaria, muy similar a la jornada de trabajo en Venezuela.

Asimismo, al calificar cada migrante encuestado sus condiciones laborales actuales, con respecto a las brindadas en la empresa de consumo masivo en Venezuela, la mayoría indicó que sus condiciones laborales actuales se encuentran entre un rango que va de óptimas a regulares, con un 50 por ciento y 43 por ciento de escogencia, respectivamente. Delgado de Smith y Abellana (2009) consideran que:

La búsqueda de un trabajo que se considere decente bajo los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo es una de las principales razones que empujan hoy día a muchos trabajadores a emigrar debido al alto índice de desocupación y a la precariedad laboral a la que se ven sometidos producto de realizar labores en las que muchas ocasiones son sub-pagados y explotados. (p.239).

A propósito del objeto de estudio de esta investigación, es un hecho curioso evidenciar que, al cuestionar a los 14 migrantes internacionales respecto a la posibilidad de regresar a Venezuela, resultó mayor la cantidad de personas cuya respuesta fue afirmativa (nueve personas). Sin embargo, la mayoría razonó que regresaría a Venezuela exclusivamente si el país experimentara cambios positivos en los sectores político, económico y social que le brinden una mejor calidad de vida.

Por su parte, las cinco personas restantes, alegaron que no regresarían a su país natal. La mayoría de ellos argumenta, que la negativa del retorno obedece a su grata estabilidad laboral y económica en el país destino elegido, evidenciando que los procesos de inserción laboral, según ellos, fueron efectivos, en concordancia con sus perspectivas de vida, proyectos y trabajo individual.

Se puede decir entonces, en atención a las distintas modalidades referentes a la duración de la migración expuestas por Micolta (2005), demuestra que la mayoría de los profesionales venezolanos encuestados tienen previsto entre sus planes una migración *transitoria*. Mientras que el resto, optó por una migración *permanente*.

Es de hacer notar, que esta interrogante en el cuestionario abarca particularidades que van aisladas a los procesos de inserción laboral, sin embargo, es una realidad cuyas variables van inmersas en los procesos de migración internacional, tal y como lo apoya la Teoría Neoclásica de la Migración de Ravenstein (1889), en su modelo microeconómico, expuesto en el marco teórico de este trabajo,

evidenciando cómo los factores económicos y sociales inciden en todo lo relacionado a las necesidades humanas, la cultura y la decisión en las personas de ejecutar la migración.

Finalmente, es necesario acotar, que ambos criterios respecto a un posible retorno a Venezuela, demuestran que la migración internacional es un hecho social que se manifiesta de manera diferente para cada individuo, pues existen características únicas que variarán dependiendo de las necesidades, proyectos de vida, educación, cultura, inserción laboral y condiciones laborales en cada trabajo adquirido en sus respectivos países de destino. Quedando en manifiesto las importantes connotaciones de carácter subjetivo que se presentan en el contexto social de todo migrante.

Reflexiones finales

Posterior a los procesos de investigación para la elaboración del presente trabajo especial de grado, es necesario expresar la influencia de la migración internacional para cada profesional, pues este proceso de desplazamiento implica actividades generadoras de cambios en distintas áreas de vida (aspectos sociales como la educación y la cultura; aspectos económicos en materia de nivel adquisitivo y calidad de vida), para algunos positivos, para otros no tan amenos, esto depende bajo qué perspectiva visualice cada migrante su situación.

En cuanto al objeto de estudio de esta investigación, para la mayoría de los profesionales encuestados, el proceso de migración internacional y el proceso de inserción laboral en el país destino fue idóneo, lo que representó avances en términos generales, pues muchos expresaron que la experiencia migratoria ha sido beneficiosa para su crecimiento personal y profesional, resumido en calidad de vida y trayectoria laboral, en el caso de aquellos migrantes que lograron explotar sus habilidades en los trabajos adquiridos en los países destinos elegidos, posterior a arduos procesos de inserción laboral.

Los resultados obtenidos en el proceso investigativo, dieron origen a las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: La mayoría de los profesionales venezolanos en el exterior tienen empleo.

Hipótesis 2: La mayoría de los profesionales venezolanos en el extranjero cuentan con condiciones laborales óptimas.

Hipótesis 3: La mayoría de los profesionales venezolanos en el extranjero desean volver a su país natal.

En términos generales, se puede acotar que el presente trabajo de investigación servirá de patrón o modelo guía para la elaboración de nuevos procesos investigativos, pues dejó en manifiesto variables interesantes que pudieran ser objeto de estudio para investigaciones significativas: aspectos económicos, políticos y sociales incidentes y generadores de procesos de migración internacional. y selección de personal extranjero en determinados países, por citar algunos ejemplos.

Es evidente, que la necesidad del conocimiento en nuevas tendencias en materia de migración internacional y procesos laborales son campos extensos, y por consiguiente, elementos generadores de investigación, para todo aquel profesional que desee indagar en la línea de investigación respectiva.

Por último, es necesario aclarar que se presentan reflexiones finales y no conclusiones puesto que, se presume la existencia de otras cientos de personas que cumplen con el perfil estudiado, y que no formaron parte del colectivo de este trabajo de investigación.

Referencias bibliográficas

ARANGO, JOAQUÍN (2003). *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra*. Revista Migración y Desarrollo. Volumen 1. Octubre. (pp. 04-22).

BARREÑADA, MARCIA Y BARBÓN, ADRIÁN (2015). *Guía de orientación a la inserción laboral*. Editado por: Agencia de Desarrollo Local de Laviana. Ediciones CMAN. D.L.: AS-5365-06. Junio. Laviana Asturias, España. Documento en línea. Disponible: <http://docplayer.es/5842625-Guia-de-orientacion-a-la-insercion-laboral.html>. Consulta: 2015, Noviembre 02.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS SOBRE LA VIDA COTIDIANA EN EL TRABAJO (2011). *Trayectorias laborales de los inmigrantes en España*. Edición Obra Social "la Caixa". Barcelona, España.

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2006). *Migración desde la perspectiva de género: el caso venezolano*. En: Adalberto Santana (Comp.), Retos de la Migración Latinoamericana. (pp.195-215). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

DELGADO DE SMITH, YAMILE Y ABELLANA, MÓNICA (2009). *Venezuela y Migración: El trabajo como agente de cambio*. Anuario N° 32. (pp.229-244). Venezuela.

DONOSO, TRINIDAD (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*. En L. Sobrado (Edit.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral. Editorial Estel. (pp. 50-78). Universidad de Barcelona. España.

GARCÍA BLANCO, JOSÉ MARÍA Y GUTIÉRREZ, RODOLFO (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. (pp.269-293). Universidad de Oviedo. España.

GONZÁLEZ, MARÍA CRISTINA Y DELGADO DE SMITH, YAMILE (2015). *Género y Migración: desandando caminos*. Ex æquo, (31), 143-157

HENRÍQUEZ, HELIA Y URIBE-ECHEVERRÍA VERÓNICA (2002). *La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo*. Temas Laborales. Año 8. Número 20. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Noviembre. Santiago, Chile.

IZCARA PALACIOS, SIMÓN PEDRO (2013). *Aproximación teórica al estudio de los procesos migratorios permanentes*. Estudios Sociales. Volumen 21. Número 42. (pp. 29-54). Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.

MASSEY, DOUGLAS; ARANGO, JOAQUÍN; GRAEME, HUGO; KOUAOUCCI, ALÍ; PELLEGRINO, ADELA Y TAYLOR, EDWARD (1993). *Teorías de la migración internacional: una revisión y aproximación*. Population and Development Review. Volumen 19. Número 3. Septiembre. (pp. 431-466).

MEDINA, JORGE; CRUCES, JESÚS; MARTÍNEZ, ALICIA Y ROCHA, FERNANDO (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Ediciones Comisiones Obreras. ISBN: 978-84-87527-29-6. Madrid, España.

MICOLTA, AMPARO (2005). *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista de Trabajo Social. Número 7. (pp. 59-76). Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1975). C143 - *Convenio sobre los trabajadores migrantes* (disposiciones complementarias). Ginebra, Suiza. Documento en línea. Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO. Consulta: 2016, Enero 02.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). *Salarios*. En línea. Disponible: <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>. Consulta: 2016, Enero 08.

PAJARES ALFONSO, MIGUEL (2006). *Procesos migratorios e integración socio-laboral de los inmigrantes rumanos en Cataluña*. Tesis doctoral para optar al título de Doctor en Antropología Social. Universidad de Barcelona. España.

PELLEGRINO, ADELA (2002). *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración de calificadas*. Revista Las migraciones internacionales en América Latina y el Caribe. Número 65. Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA).

PETIT, HANHELY (2014). *Beneficios socio-económicos en empresas de servicio especializado*. Forum Humanes Revista de Investigación. Volumen 3. Número 2. Universidad Privada Dr. Rafael

Migración internacional de profesionales venezolanos y su inserción laboral
Diana Lucena, Isael Freites e Isolina Carballo

Belloso Chacín, URBE. Noviembre. Venezuela. Artículo en línea. Disponible:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/3181/4966>Consulta:
2016, enero 02.

RAMOS, RICHARD (2009). *Propuesta de un Programa de Seguridad y Salud en el trabajo en la Dirección de Prevención de Incendios, Protección y Seguridad de la Universidad de Carabobo (P.I.P.S.U.C) ubicada en el Municipio Naguanagua, Edo. Carabobo*. Universidad de Carabobo. Valencia.